



UNEMI
POSGRADOS



REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS
FACULTAD DE POSGRADOS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO CON MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**TEMA: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EXPLORACIÓN
DE RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL MERCADO ACTUAL DE LA PROVINCIA DE
TUNGURAHUA CANTÓN AMBATO**

AUTORA: ECO. ESTEFANÍA MADELEINE MARTÍNEZ CAMACHO

DOCENTE TUTOR: MGS. PANCHEZ HERNANDEZ RAUL RUPERTO

MILAGRO, 2026

ECUADOR



DERECHOS DEL AUTOR

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Yo, **Estefanía Madeleine Martínez Camacho** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales de este ensayo académico, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de Magister en Gestión del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional, como aporte a la Línea de Investigación: Desarrollo Local y Empresarial de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Ensayo académico en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 23 de abril 2026

Eco. Estefanía Madeleine Martínez Camacho

C.I. 1850060987



APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Raul Ruperto Panchez Hernández**, en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Estefanía Madeleine Martínez Camacho** cuyo tema es **Inclusión laboral de personas con discapacidad y recién egresados: Exploración de retos y oportunidades en el mercado actual**, que aporta a la Línea de Investigación Desarrollo Productivo, previo a la obtención del Grado **Magister en Gestión del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene un enfoque cualitativo aplicando la información documental y descriptiva, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 23 de abril de 2026

Mgs. Panchez Hernández Raul Ruperto



APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veintitres días del mes de abril del dos mil veintiseis, siendo las 14:15 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, ECON. MARTINEZ CAMACHO ESTEFANIA MADELEINE, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EXPLORACIÓN DE RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL MERCADO ACTUAL DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA CANTÓN AMBATO**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO, Presidente(a), MENA MUÑOZ DANIEL ANTONIO en calidad de Vocal; y, Mba JOHNSON PLASCENCIO CHRISTIAN DANIEL que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	56.20
DEFENSA ORAL	36.18
PROMEDIO	92.38
EQUIVALENTE	MUY BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 15:15 horas.



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ROLANDO
NARANJO CABRERA**

Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**DANIEL ANTONIO
MENA MUNOZ**

MENA MUÑOZ DANIEL ANTONIO
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**CHRISTIAN DANIEL
JOHNSON PLASCENCIO**

Mba JOHNSON PLASCENCIO CHRISTIAN DANIEL
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



**Estefania
Madeleine
Martinez Camacho**
Time Stamping
Security Data

ECON. MARTINEZ CAMACHO ESTEFANIA MADELEINE
MAGÍSTER



DEDICATORIA

A mis padres, por ser el pilar fundamental de mi vida, por su amor incondicional y por cada sacrificio silencioso que hicieron para verme crecer y alcanzar mis sueños. Gracias por enseñarme con el ejemplo el valor del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia.

A ustedes les debo mis logros, mi fortaleza y la confianza para seguir adelante aun en los momentos difíciles.

Este trabajo es también suyo, porque sin su apoyo constante, sus consejos y su fe en mí, nada de esto habría sido posible.

Con todo mi amor y gratitud eterna.

Eco. Estefanía Madeleine Martínez Camacho



AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en cada etapa de este proceso y permitirme culminar con éxito esta meta de magister. Su luz ha sido mi guía en los momentos de duda y mi refugio en los desafíos. De manera especial, expreso mi más profundo agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y su constante apoyo. Gracias por ser mi ejemplo de perseverancia, por impulsarme a seguir adelante y por creer en mí incluso cuando el camino parecía difícil.

Eco. Estefanía Madeleine Martínez Camacho



RESUMEN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un desafío estructural en el mercado laboral ecuatoriano, especialmente en el ámbito local. En el cantón Ambato, pese a la existencia de un marco jurídico que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación como lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades, persisten barreras sociales, organizacionales y culturales que limitan la participación plena y sostenida de este grupo poblacional en el empleo formal. Desde la perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad, que plantea que la discapacidad surge de la interacción entre la persona y un entorno que no garantiza accesibilidad ni ajustes razonables, esta investigación analiza las condiciones reales de inclusión laboral en el contexto ambateño.

El objetivo general del estudio fue analizar la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad que trabajan en el cantón Ambato, identificando las principales barreras estructurales, las oportunidades existentes y las prácticas organizacionales relacionadas con su integración en el mercado laboral formal.

Metodológicamente, la investigación adoptó un enfoque mixto, de tipo descriptivo y exploratorio, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicaron encuestas a personas con discapacidad laboralmente activas en el cantón, complementadas con el análisis sistemático de la información recopilada.

Los resultados evidencian que, aunque se observan avances en el ámbito normativo y la implementación de ciertas prácticas inclusivas en organizaciones locales, persisten barreras arquitectónicas, limitaciones en los procesos de reclutamiento y selección, estigmatización social, insuficiente sensibilización institucional y escasa adaptación de los puestos de trabajo. Se concluye que la inclusión laboral efectiva requiere no solo del cumplimiento de la normativa vigente, sino



también de cambios estructurales y culturales que favorezcan entornos laborales accesibles, equitativos y sostenibles.

Palabras clave: Inclusión laboral, discapacidad, mercado laboral, barreras organizacionales, Ambato.



ABSTRACT

The labor inclusion of persons with disabilities remains a structural challenge in the Ecuadorian labor market, particularly at the local level. In the canton of Ambato, despite the existence of a legal framework that promotes equal opportunities and non-discrimination—as established in the Ley Orgánica de Discapacidades— social, organizational, and cultural barriers continue to limit the full and sustained participation of this population group in formal employment. From the perspective of the Modelo Social de la Discapacidad, which argues that disability arises from the interaction between individuals and environments that fail to ensure accessibility and reasonable accommodations, this study analyzes the actual conditions of labor inclusion within the Ambato context.

The general objective of the study was to analyze the current situation of labor inclusion of persons with disabilities who are employed in the canton of Ambato, identifying the main structural barriers, existing opportunities, and organizational practices related to their integration into the formal labor market.

Methodologically, the research adopted a mixed-method approach, descriptive and exploratory in nature, with a non-experimental and cross-sectional design. Surveys were administered to economically active persons with disabilities in the canton, complemented by a systematic analysis of the collected data.

The findings reveal that, although there have been normative advances and the implementation of certain inclusive practices within local organizations, significant barriers persist, including architectural obstacles, limitations in recruitment and selection processes, social stigma, insufficient institutional awareness, and limited job adaptations. The study concludes that effective



labor inclusion requires not only compliance with existing regulations but also structural and cultural transformations that promote accessible, equitable, and sustainable work environments.

Keywords: Labor inclusion, disability, labor market, organizational barriers, Ambato.



DERECHOS DEL AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	ix
CAPÍTULO I	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Introducción	1
1.2. Planteamiento del problema.....	2
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II.....	6
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Discapacidad: Concepto y enfoques teóricos	6
2.2. Tipos de discapacidad.....	6



□	Discapacidad física	7
□	Discapacidad sensorial.....	8
□	Discapacidad intelectual	8
□	Discapacidad psicosocial o mental	9
□	Discapacidad múltiple.....	10
2.3.	Inclusión laboral de personas con discapacidad	10
2.4.	Diferencias conceptuales	12
2.5.	Importancia del trabajo para las personas con discapacidad	12
2.6.	Teorías relacionadas con la inclusión laboral	12
2.7.	Marco legal y normativo.....	13
2.8.	Oportunidades de inclusión laboral	14
2.9.	Retos y barreras para la inclusión laboral.....	15
2.10.	Relación del marco teórico con las variables del estudio	16
2.11.	Hipótesis	16
	Hipótesis General (H1)	16
2.12.	Cuadro de operacionalización de las variables	18
	CAPÍTULO III.....	19
3.	METODOLOGÍA.....	19
3.1.	Enfoque de la investigación.....	19
3.2.	Tipo y diseño de la investigación.....	19



3.3.	Población de estudio	19
3.4.	Cálculo del tamaño de la muestra	20
3.5.	Muestra utilizada en la investigación.....	21
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.	Validación del instrumento	22
3.8.	Procedimiento	23
CAPÍTULO IV.....		24
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		24
4.1.	Descripción del instrumento de recolección de datos.....	24
4.2.	Propuesta.....	38
4.3.	Descripción y estructura de la propuesta	39
4.4.	Modelo o esquema de la propuesta	40
4.5.	Características y componentes de la propuesta.....	40
4.6.	Formas de aplicación de la propuesta	41
4.7.	Evaluación de la propuesta	41
4.8.	Folleto Institucional	43
CAPÍTULO V.....		49
5. VALIDACION		49
5.1.	Validación.....	49
5.2.	Conclusión	51



5.3. Recomendación.....	53
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	59



INDICE DE TABLAS

	Pàg
Tabla 1	18
Tabla 2	42

INDICE DE FIGURAS

	Pàg
Ilustración 1	24
Ilustración 2	26
Ilustración 3	27
Ilustración 4	28
Ilustración 5	29
Ilustración 6	30
Ilustración 7	32
Ilustración 8	33
Ilustración 9	34
Ilustración 10	36
Ilustración 11	39



CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Introducción

¿Por qué, en pleno siglo XXI, sigue siendo tan difícil para una persona con discapacidad encontrar un empleo digno? Esta interrogante adquiere especial relevancia en un escenario global caracterizado por avances normativos, tecnológicos y discursivos orientados a la igualdad de oportunidades y la inclusión social. A pesar de estos progresos, las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras significativas para acceder, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral, lo que evidencia una persistente brecha entre los principios legales y su aplicación efectiva en la práctica organizacional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) estima que más de mil millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad, lo que equivale aproximadamente al 15 % de la población mundial. Sin embargo, este grupo presenta tasas de empleo considerablemente más bajas y mayores niveles de exclusión socioeconómica en comparación con las personas sin discapacidad. Esta situación no responde exclusivamente a limitaciones funcionales, sino a la presencia de entornos laborales poco accesibles y a actitudes discriminatorias profundamente arraigadas en la sociedad (OMS, 2011).

Desde el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) sostiene que las personas con discapacidad enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo formal y decente, debido a prejuicios sobre su productividad, la falta de ajustes razonables y el desconocimiento de sus capacidades reales. Estas barreras estructurales limitan el ejercicio del derecho al trabajo y perpetúan ciclos de pobreza y exclusión social.

El enfoque de las capacidades, desarrollado por Sen (1999) y ampliado por Nussbaum (2007),



ofrece un marco teórico relevante para comprender la inclusión laboral como una cuestión de justicia social y derechos humanos. Desde esta perspectiva, el trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino un medio fundamental para el desarrollo de la autonomía, la participación social y la dignidad humana. En consecuencia, la exclusión laboral de las personas con discapacidad implica una restricción significativa de sus oportunidades reales para desarrollar una vida plena.

En el contexto organizacional, diversos estudios señalan que persisten estereotipos que asocian la discapacidad con un bajo rendimiento o mayores costos operativos, lo cual influye negativamente en los procesos de selección y contratación (Shakespeare, 2014). No obstante, la evidencia empírica demuestra que las empresas que implementan políticas inclusivas obtienen beneficios tangibles, como la mejora del clima laboral, el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial y el aumento del compromiso de los colaboradores (OIT, 2021).

En América Latina, los desafíos se intensifican debido a la debilidad en la implementación de políticas públicas y a la limitada articulación entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018) advierte que, aunque existen marcos normativos orientados a la inclusión laboral, su aplicación resulta insuficiente, lo que perpetúa desigualdades estructurales.

En este sentido, la inclusión laboral de personas con discapacidad constituye no solo un imperativo ético y legal, sino también una oportunidad estratégica para construir organizaciones más equitativas, diversas y sostenibles. Analizar los retos y oportunidades en el mercado laboral actual permite identificar acciones concretas desde la gestión del talento humano para promover una cultura organizacional verdaderamente inclusiva.

1.2. Planteamiento del problema

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye uno de los principales desafíos



sociales y económicos del siglo XXI, especialmente en contextos locales donde persisten brechas estructurales en el acceso al empleo digno. A pesar de los avances normativos y del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad a nivel internacional y nacional, su participación efectiva en el mercado laboral continúa siendo limitada, desigual y, en muchos casos, precaria (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

En el Ecuador, la Constitución de la República reconoce el derecho al trabajo sin discriminación y establece la obligación del Estado y de los empleadores de promover la inclusión laboral de grupos de atención prioritaria, entre ellos las personas con discapacidad. No obstante, en la práctica, la aplicación de estas disposiciones enfrenta múltiples obstáculos, tales como prejuicios sociales, desconocimiento de la normativa, falta de ajustes razonables y escasa sensibilización en las organizaciones (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2022).

En el cantón Ambato, principal centro económico y comercial de la provincia de Tungurahua, esta problemática se manifiesta de manera particular. Si bien el territorio cuenta con una importante actividad productiva y empresarial, muchas personas con discapacidad continúan enfrentando dificultades para acceder a un empleo formal, estable y acorde a sus competencias. Esta situación limita su autonomía económica, reduce sus oportunidades de desarrollo personal y perpetúa condiciones de exclusión social.

Asimismo, desde la perspectiva de la gestión del talento humano, se evidencia una brecha entre el discurso inclusivo y las prácticas reales de contratación y retención de personal con discapacidad. La ausencia de políticas organizacionales inclusivas y de estrategias claras de integración laboral impide aprovechar el potencial humano de este grupo, afectando tanto a las personas como a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto (CEPAL, 2018).

En este contexto, surge la necesidad de analizar la inclusión laboral de las personas con



discapacidad en el cantón Ambato, identificando los principales retos que enfrentan y las oportunidades existentes en el mercado laboral actual, con el fin de aportar información relevante que permita fortalecer las políticas públicas y las prácticas organizacionales inclusivas.

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica desde los ámbitos social, académico y organizacional. Desde el punto de vista social, resulta fundamental visibilizar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo digno, ya que el trabajo constituye un medio esencial para la inclusión social, la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos (OMS, 2011).

En el ámbito académico, el estudio contribuye al análisis de la inclusión laboral desde una perspectiva local, aportando evidencia empírica contextualizada al cantón Ambato, donde existen limitados estudios específicos sobre esta problemática. Esto permitirá enriquecer el debate teórico en el campo de la gestión del talento humano y la responsabilidad social organizacional.

Desde la perspectiva práctica y organizacional, la investigación ofrece información relevante para empleadores, gestores de talento humano y tomadores de decisiones, al identificar retos y oportunidades que faciliten la implementación de estrategias inclusivas, promoviendo entornos laborales más equitativos y sostenibles (OIT, 2021).

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, mediante la identificación de los principales retos y oportunidades presentes en el mercado laboral actual.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las principales barreras sociales, organizacionales y estructurales que dificultan



la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato.

- Analizar las percepciones y prácticas de las organizaciones respecto a la contratación e integración laboral de personas con discapacidad.
- Determinar las oportunidades existentes en el mercado laboral del cantón Ambato que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la gestión del talento humano.
- Diseñar un modelo integral de inclusión laboral que garantice procesos equitativos, accesibles y sostenibles para la inserción, permanencia y desarrollo profesional de personas con discapacidad, fortaleciendo la cultura organizacional basada en la equidad, la diversidad y la responsabilidad social.



CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Discapacidad: Concepto y enfoques teóricos

La discapacidad ha sido abordada desde diversas perspectivas teóricas y conceptuales a lo largo del tiempo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, resultantes de la interacción entre las personas con condiciones de salud y los factores contextuales del entorno (OMS, 2011). Esta definición resalta que la discapacidad no es una condición exclusivamente individual, sino un fenómeno social influido por barreras físicas, actitudinales y organizacionales.

Desde el enfoque de derechos humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas (ONU, 2006). Este enfoque promueve la igualdad, la no discriminación y la inclusión social.

2.2. Tipos de discapacidad

El estudio contemporáneo de la discapacidad ha transitado hacia una comprensión multidimensional que reconoce la diversidad funcional como resultado de la interacción entre las características individuales de las personas y las barreras presentes en el entorno social, físico y laboral. En este sentido, la discapacidad no debe entenderse únicamente como una condición médica, sino como una experiencia social influenciada por factores estructurales, culturales y



económicos que pueden limitar o facilitar la participación plena en la sociedad (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023).

Desde esta perspectiva, la clasificación de los tipos de discapacidad permite identificar las distintas formas en que se manifiestan las limitaciones funcionales, así como diseñar políticas públicas y estrategias de inclusión laboral ajustadas a las necesidades específicas de cada grupo. La literatura reciente coincide en que esta clasificación debe ser flexible y orientada a garantizar derechos, evitando enfoques reduccionistas o estigmatizantes (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2023).

- **Discapacidad física**

La discapacidad física se refiere a las limitaciones en la movilidad, coordinación o control corporal derivadas de alteraciones en el sistema musculoesquelético o neuromotor. Estas limitaciones pueden ser congénitas o adquiridas, temporales o permanentes, y afectar actividades básicas como caminar, manipular objetos o mantener posturas corporales adecuadas (Korolek et al., 2022).

Investigaciones recientes destacan que la discapacidad física no se define exclusivamente por la condición corporal de la persona, sino por la falta de accesibilidad del entorno, especialmente en espacios laborales que no cuentan con infraestructura adecuada, tecnologías de apoyo o ajustes razonables (Narayanan et al., 2024). En este contexto, las barreras arquitectónicas y la ausencia de políticas inclusivas inciden directamente en la exclusión laboral de este grupo poblacional.

Asimismo, estudios actuales subrayan que las personas con discapacidad física presentan altos niveles de potencial productivo cuando existen condiciones laborales accesibles, lo que refuerza



la importancia de eliminar obstáculos estructurales y promover entornos de trabajo inclusivos (Discapnet, 2023).

- **Discapacidad sensorial**

La discapacidad sensorial comprende aquellas condiciones que afectan uno o más sentidos, principalmente la visión y la audición, alterando la forma en que las personas perciben e interactúan con su entorno. Este tipo de discapacidad incluye tanto la pérdida parcial como total de las capacidades sensoriales, con impactos diferenciados en la comunicación, el aprendizaje y el desempeño laboral (BID, 2023).

En el caso de la discapacidad visual, las investigaciones recientes señalan que la falta de tecnologías accesibles, como lectores de pantalla o señalización adaptada, constituye una de las principales barreras para la inclusión laboral efectiva (Wang et al., 2022). Por su parte, las personas con discapacidad auditiva enfrentan dificultades asociadas a la ausencia de intérpretes de lengua de señas, subtitulación y estrategias comunicacionales inclusivas en los entornos de trabajo.

La evidencia científica actual indica que la exclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial no responde a limitaciones en sus capacidades, sino a deficiencias en los sistemas organizacionales y en la cultura laboral, lo que refuerza la necesidad de políticas de inclusión basadas en ajustes razonables y accesibilidad universal (OPS, 2023).

- **Discapacidad intelectual**

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en las habilidades adaptativas, las cuales se manifiestan en áreas como la



comunicación, la autonomía personal, la interacción social y el desempeño laboral. Estas limitaciones se presentan antes de la adultez y varían ampliamente en intensidad y expresión (Schalock et al., 2021).

Autores contemporáneos sostienen que la discapacidad intelectual debe abordarse desde un enfoque de apoyos, reconociendo que el desempeño de las personas depende en gran medida de las oportunidades educativas, laborales y sociales a las que tengan acceso (Tassé et al., 2022). En este sentido, la inclusión laboral requiere programas de capacitación adaptados, acompañamiento continuo y entornos de trabajo comprensivos.

Estudios recientes evidencian que, cuando se implementan estrategias de apoyo individualizado y sensibilización empresarial, las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñarse eficazmente en diversas áreas productivas, contribuyendo activamente al desarrollo económico y social (Gómez et al., 2023).

- **Discapacidad psicosocial o mental**

La discapacidad psicosocial se vincula a condiciones de salud mental de larga duración que pueden afectar la estabilidad emocional, la conducta, la interacción social y la capacidad para enfrentar demandas laborales. A diferencia de otros tipos de discapacidad, esta suele ser menos visible, lo que incrementa los riesgos de estigmatización y discriminación en el ámbito laboral (World Health Organization, 2022).

Investigaciones recientes destacan que las personas con discapacidad psicosocial enfrentan barreras adicionales relacionadas con prejuicios sociales, desconocimiento y falta de políticas



organizacionales que promuevan la salud mental en el trabajo (BID, 2023). Estas barreras pueden generar exclusión, subempleo o abandono del mercado laboral.

La literatura actual enfatiza que la inclusión laboral de este grupo requiere no solo ajustes razonables, sino también entornos laborales emocionalmente seguros, políticas de prevención del acoso y programas de sensibilización que reduzcan el estigma asociado a los trastornos mentales (Scior et al., 2022).

- **Discapacidad múltiple**

La discapacidad múltiple se presenta cuando una persona experimenta dos o más tipos de discapacidad de manera simultánea, lo que incrementa la complejidad de sus necesidades de apoyo y las barreras para la inclusión social y laboral. Este tipo de discapacidad exige enfoques integrales que consideren la interacción entre diferentes limitaciones funcionales (OPS, 2023).

Estudios recientes señalan que las personas con discapacidad múltiple enfrentan mayores niveles de exclusión laboral debido a la insuficiente articulación entre políticas públicas, servicios de apoyo y estrategias empresariales inclusivas (BID, 2023). Por ello, la inclusión laboral de este grupo requiere intervenciones coordinadas que integren accesibilidad, capacitación y acompañamiento permanente.

2.3. Inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral se define como el proceso mediante el cual las personas con discapacidad acceden, permanecen y progresan en empleos dignos, en igualdad de condiciones, con los apoyos y ajustes razonables necesarios (OIT, 2015). Este concepto va más allá del acceso al empleo,



incorporando la calidad del trabajo, la estabilidad laboral y el desarrollo profesional.

Este enfoque se sustenta en el reconocimiento de la diversidad humana como un valor social y productivo. Desde esta perspectiva, la discapacidad no se entiende como una limitación individual, sino como el resultado de la interacción entre las personas y un entorno que no siempre responde a sus necesidades. Por ello, la inclusión laboral exige transformaciones en las prácticas organizacionales, en la cultura institucional y en las políticas públicas orientadas al empleo (ONU, 2006).

Un elemento central de la inclusión laboral es la adopción de ajustes razonables, los cuales permiten adaptar las condiciones de trabajo a las capacidades y requerimientos de cada persona. Estas medidas pueden incluir adecuaciones en la infraestructura, el uso de tecnologías de apoyo, modificaciones en los métodos de trabajo y la flexibilización de horarios. Su implementación contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades y a prevenir situaciones de discriminación en el ámbito laboral (OIT, 2017).

Además, la inclusión laboral tiene un impacto positivo en la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que favorece su autonomía económica, fortalece su autoestima y promueve su participación activa en la sociedad. Al mismo tiempo, las organizaciones que apuestan por entornos laborales inclusivos se benefician de equipos de trabajo más diversos, comprometidos e innovadores, lo que mejora su desempeño y responsabilidad social (CEPAL, 2018).

En consecuencia, promover la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo constituye una obligación ética y legal, sino también una estrategia clave para el desarrollo social y económico. La construcción de mercados laborales inclusivos contribuye a reducir las desigualdades y a avanzar hacia sociedades más justas, equitativas y sostenibles (Banco Mundial, 2020).



2.4. Diferencias conceptuales

Inserción laboral: Se centra en el ingreso inicial de la persona con discapacidad al mercado de trabajo, generalmente mediante programas específicos o temporales (OIT, 2015).

Integración laboral: Implica la incorporación al entorno laboral existente, pero sin modificaciones estructurales significativas, esperando que la persona se adapte al sistema (Palacios, 2008).

Inclusión laboral: Supone la adaptación del entorno laboral, la eliminación de barreras y el reconocimiento de la diversidad como un valor organizacional (ONU, 2006).

2.5. Importancia del trabajo para las personas con discapacidad

El trabajo constituye un eje fundamental para el desarrollo integral de las personas con discapacidad:

- Autonomía: El empleo favorece la independencia económica y la toma de decisiones personales (OIT, 2015).
- Desarrollo personal: Permite el fortalecimiento de habilidades, autoestima y realización individual (Palacios, 2008).
- Participación social: Facilita la interacción social y el ejercicio pleno de la ciudadanía (ONU, 2006).
- Reducción de pobreza y exclusión: El acceso al empleo reduce la vulnerabilidad económica y la dependencia social (Banco Mundial, 2018).

2.6. Teorías relacionadas con la inclusión laboral

Entre las principales teorías que sustentan la inclusión laboral se destacan:

- Modelo social de la discapacidad: Plantea que la discapacidad surge de la interacción entre la persona y las barreras del entorno, y no de la deficiencia individual (Oliver, 1996).
- Teoría de la igualdad de oportunidades: Sostiene que todas las personas deben tener las



mismas posibilidades de acceso al empleo, eliminando prácticas discriminatorias (Rawls, 2006).

- Enfoque de derechos humanos: Considera el trabajo como un derecho fundamental que debe ser garantizado por el Estado y la sociedad (ONU, 2006).

2.7. Marco legal y normativo

En el contexto ecuatoriano, la inclusión laboral de personas con discapacidad se sustenta en un sólido marco legal. La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo y establece la obligación del Estado de promover la inclusión laboral de grupos de atención prioritaria (Asamblea Nacional, 2008). Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades dispone la implementación de cuotas laborales y medidas de acción afirmativa en el sector público y privado (Asamblea Nacional, 2012).

A nivel internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los convenios de la OIT constituyen referentes normativos clave para el diseño de políticas inclusivas. Constitución de la República (2008): En sus Arts. 33 y 47, establece el trabajo como un derecho y un deber social, garantizando políticas de acción afirmativa para personas con discapacidad.

Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) y sus reformas:

- Porcentajes de Inclusión: Se mantiene la obligatoriedad para empleadores (públicos y privados) con al menos 25 trabajadores de contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad.
- Sustitución laboral: La reforma permite que el porcentaje se cumpla a través de "sustitutos" (parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad) cuando la persona con discapacidad severa no puede trabajar.

Código del Trabajo y Reformas Recientes:



- ❖ **Estabilidad Laboral Reforzada:** Se ratifica el derecho a la indemnización especial (equivalente a 18 meses de la mejor remuneración) en caso de despido intempestivo a una persona con discapacidad o a su sustituto.

Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo (Reforma 2023-2024):

- ❖ **Beneficios Tributarios:** Esta actualización es crucial para tu tesis. Establece una deducción adicional del 150% en el cálculo de la base imponible del Impuesto a la Renta por los gastos de sueldos y beneficios sociales de trabajadores con discapacidad o sustitutos. Se eliminan beneficios si se detecta que la contratación fue fraudulenta solo para fines fiscales, reforzando la ética en la inclusión.

2.8. Oportunidades de inclusión laboral

Las oportunidades de inclusión laboral en el cantón Ambato y la provincia de Tungurahua se relacionan con el crecimiento del sector productivo, el emprendimiento inclusivo, los incentivos tributarios para empleadores y el fortalecimiento de programas de capacitación laboral (OIT, 2015). Además, la responsabilidad social empresarial se presenta como un factor estratégico para promover entornos laborales inclusivos.

La provincia de Tungurahua, y específicamente el cantón Ambato, presenta una dinámica laboral particular debido a su fuerte perfil comercial e industrial.

- **Perfil Productivo y Discapacidad:** Según datos del Ministerio de Trabajo y el CONADIS, Tungurahua registra una de las tasas de cumplimiento de cuotas laborales más estables en el sector manufacturero y de cuero/calzado. Sin embargo, la inclusión se concentra mayoritariamente en discapacidades físicas, dejando rezagadas a las discapacidades intelectuales y psicosociales.
- **Realidad Territorial:** En la provincia, la mayoría de las personas con discapacidad



empleadas se encuentran en el sector privado. Un punto crítico en la región es la brecha de género y ruralidad; las personas con discapacidad en zonas rurales de Tungurahua (como Quero o Mocha) tienen menor acceso a empleos formales que aquellas en el casco urbano de Ambato, volcándose mayoritariamente al autoempleo o comercio informal.

- **Rol de las Cámaras de Producción:** Las cámaras de comercio e industrias de Tungurahua han empezado a implementar programas de sensibilización, pero persiste el reto de los **ajustes razonables** en infraestructuras antiguas de las fábricas del centro del país.

2.9. Retos y barreras para la inclusión laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad enfrenta diversos retos estructurales, sociales y culturales que dificultan su acceso y permanencia en el mercado de trabajo, entre las principales barreras se identifican la discriminación, los prejuicios sociales, la falta de accesibilidad física y tecnológica, así como la escasa formación de los empleadores en materia de inclusión laboral (OMS, 2011). Estas limitaciones inciden de manera directa en las oportunidades de empleo y en la estabilidad laboral de este grupo poblacional.

La discriminación suele manifestarse durante los procesos de selección, contratación y promoción, donde persisten estereotipos que asocian la discapacidad con baja productividad o altos costos para las empresas. Estas percepciones erróneas limitan las oportunidades de contratación y generan entornos laborales poco inclusivos, afectando el desempeño y la motivación de las personas con discapacidad (OIT, 2015).

Otra barrera significativa es la falta de accesibilidad en los espacios de trabajo, que incluye desde la ausencia de infraestructura adecuada hasta la carencia de herramientas tecnológicas adaptadas. La inaccesibilidad impide el desarrollo autónomo de las funciones laborales y restringe la participación plena de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de



los trabajadores (CEPAL, 2018).

Así mismo, la limitada capacitación de empleadores y compañeros de trabajo sobre discapacidad e inclusión contribuye a la reproducción de prácticas excluyentes. La falta de información y sensibilización dificulta la implementación de ajustes razonables y el desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad (OMS, 2011).

Finalmente, las barreras institucionales y normativas, como la insuficiente aplicación de políticas públicas, la debilidad en los sistemas de apoyo al empleo y la escasa articulación entre el sector público y privado, profundizan las desigualdades laborales. Superar estos retos requiere acciones coordinadas que promuevan entornos laborales accesibles, inclusivos y libres de discriminación, garantizando el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad (ONU, 2006).

2.10. *Relación del marco teórico con las variables del estudio*

El marco teórico sustenta las variables de estudio al establecer la relación entre la inclusión laboral como variable independiente y los retos y oportunidades del mercado laboral como variable dependiente. Los conceptos, teorías y normas analizadas permiten comprender cómo las condiciones estructurales, legales y sociales del cantón Ambato influyen en la participación laboral de las personas con discapacidad, proporcionando una base sólida para el análisis empírico de la investigación.

2.11. *Hipótesis*

Hipótesis General (H1)

La dificultad de las personas con discapacidad para acceder a un empleo digno en el cantón Ambato está asociada a la falta de cultura organizacional inclusiva, el desconocimiento de normativas laborales y la ausencia de adecuaciones razonables en los espacios de trabajo.



Hipótesis específicas

H1.1

Las barreras sociales, organizacionales y estructurales influyen negativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato.

H1.2

Las percepciones y prácticas de las organizaciones inciden en la limitada contratación e integración laboral de personas con discapacidad.

H1.3

La identificación de oportunidades en el mercado laboral favorece la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la gestión del talento humano.

Hipótesis nula (H0)

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato no está relacionada con las barreras existentes, las prácticas organizacionales ni con las oportunidades del mercado laboral.



2.12. *Cuadro de operacionalización de las variables*

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Inclusión laboral	Proceso mediante el cual las personas con discapacidad acceden a oportunidades de empleo en condiciones de igualdad, equidad y sin discriminación.	Se medirá a través de la percepción sobre acceso al empleo, condiciones laborales y políticas inclusivas en las organizaciones del cantón Ambato.	Gestión de talento humano Condiciones laborales Políticas organizacionales, estructuras	Procesos de selección inclusivos, oportunidades laborales Adaptaciones del puesto, trato igualitario, estabilidad laboral. Existencia de normativas, programas de inclusión	Encuesta	Cuestionario
Inserción laboral de personas con discapacidad	Nivel en que las personas con discapacidad logran acceder, mantenerse e integrarse en el mercado laboral.	Se evaluará mediante el grado de acceso al empleo, adaptación al entorno laboral y satisfacción en el trabajo.	Acceso laboral Adaptación laboral, actitudes Satisfacción laboral	Nivel de empleo, oportunidades de contratación. Integración al equipo, ambiente de trabajo Motivación, compromiso, bienestar laboral	Encuesta	Cuestionario

*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*



CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación adopta un enfoque mixto, al combinar elementos cuantitativos y cualitativos, lo que permite una comprensión integral del fenómeno de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Tungurahua. El enfoque cuantitativo se utiliza para estimar la magnitud del fenómeno y describir características generales de la población estudiada, mientras que el enfoque cualitativo permite profundizar en las percepciones, experiencias y significados que las personas con discapacidad y profesionales de Talento Humano atribuyen a los procesos de inclusión laboral.

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2018), el enfoque mixto resulta pertinente cuando se busca no solo medir variables, sino también interpretar la realidad social desde la experiencia de los actores involucrados.

3.2. Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de tipo descriptivo y exploratorio. Es descriptivo porque permite caracterizar las condiciones laborales, barreras y oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral de Tungurahua. Asimismo, es exploratorio debido a la limitada información empírica existente a nivel provincial sobre la inclusión laboral desde la perspectiva de personas con discapacidad que participan en áreas de Talento Humano.

El diseño de la investigación es no experimental y transversal, ya que no se manipulan las variables de estudio y la recolección de datos se realiza en un solo momento del tiempo, permitiendo analizar la situación actual del fenómeno investigado (Kerlinger & Lee, 2002).

3.3. Población de estudio



La población objeto de estudio está conformada por personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas en la provincia de Tungurahua cantón Ambato. Según datos oficiales del Ministerio de Trabajo (MDT), en la provincia de Tungurahua cantón Ambato se registran aproximadamente 92 personas con discapacidad que se encuentran trabajando, en todo el transcurso del año 2025, lo que representa el grupo poblacional directamente relacionado con el objetivo de la investigación (MDT, 2026).

Esta población incluye personas con distintos tipos de discapacidad (física, visual, auditiva, intelectual y psicosocial) que se desempeñan en sectores públicos y privados, entre ellos áreas administrativas, operativas y de gestión del talento humano.

3.4. Cálculo del tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra representativa de la población de personas con discapacidad que trabajan en la provincia de Tungurahua cantón Ambato, se utilizó la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, la cual es ampliamente empleada en investigaciones sociales y organizacionales:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 p(1 - p)}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p(1 - p)}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = población total (92 personas con discapacidad laboralmente activas)
- Z = nivel de confianza (1,96 para un 95 %)
- p = probabilidad de ocurrencia del evento (0,5, al desconocerse la proporción real)
- E = margen de error permitido (0,05)

Al sustituir los valores en la fórmula, se obtiene:



$$n = \frac{92 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{0.05^2(92 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

El resultado indica que el tamaño de muestra necesario es de aproximadamente 74 personas, lo cual permitiría obtener resultados con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del ± 5 %. Para el cálculo del tamaño de la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas, la cual es adecuada cuando el número de elementos que conforman la población es reducido y conocido. Esta fórmula permite obtener una muestra representativa considerando el nivel de confianza, el margen de error y la variabilidad del fenómeno estudiado, garantizando la validez estadística de los resultados obtenidos.

3.5. Muestra utilizada en la investigación

La muestra estuvo conformada por 74 participantes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, garantizando que todos los integrantes de la población tengan la misma posibilidad de ser incluidos en el estudio. Cabe mencionar que también se incluyó el punto de vista de una pequeña población de trabajadores del área de talento humano para poder comprender su punto de vista.

Esta decisión metodológica responde a las siguientes razones:

1. Las personas entrevistadas corresponden a un grupo específico y estratégico, conformado por personas con discapacidad que son profesionales que se desempeñan en distintas áreas, lo que aporta información especializada sobre los procesos de inclusión laboral.
2. El estudio prioriza un análisis cualitativo profundo de experiencias, percepciones y prácticas organizacionales, más que la generalización estadística de resultados.
3. La muestra de 74 participantes se considera adecuada para un estudio exploratorio, permitiendo identificar patrones, barreras y oportunidades relevantes que sirvan como base



para futuras investigaciones con muestras más amplias.

En consecuencia, los resultados obtenidos no pretenden ser generalizables a toda la población de personas con discapacidad que trabajan en Tungurahua, sino que aportan evidencia empírica significativa para la comprensión del fenómeno desde una perspectiva organizacional y humana.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, aplicada a un total de 74 personas, además se hizo la entrevista a una cierta población que se encuentra laborando. El instrumento estuvo conformado por preguntas abiertas y cerradas orientadas a indagar aspectos como:

- Barreras enfrentadas en el ámbito laboral
- Accesibilidad y adaptaciones en el puesto de trabajo
- Experiencias en procesos de selección y permanencia laboral
- Apoyo organizacional y normativo
- Percepción sobre oportunidades de crecimiento profesional

La entrevista permitió obtener información cuantificable y, al mismo tiempo, discursos detallados que enriquecen el análisis cualitativo.

3.7. Validación del instrumento

El instrumento de entrevista fue sometido a un proceso de validación por juicio de expertos, contando con la revisión de especialistas en gestión del talento humano, inclusión laboral y psicología organizacional, quienes evaluaron la claridad, pertinencia y coherencia de las preguntas en relación con los objetivos del estudio.

Adicionalmente, se realizó una prueba piloto con un grupo reducido de participantes, lo que permitió ajustar la redacción y estructura del instrumento antes de su aplicación definitiva.



3.8. Procedimiento

El procedimiento de investigación se desarrolló en las siguientes fases:

1. Revisión bibliográfica y normativa sobre discapacidad e inclusión laboral.
2. Identificación de la población y definición del tamaño de muestra.
3. Diseño y validación del instrumento de entrevista.
4. Aplicación de entrevistas de manera presencial y virtual, respetando principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado.
5. Sistematización y análisis de la información obtenida mediante técnicas de análisis temático y estadístico descriptivo.



CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

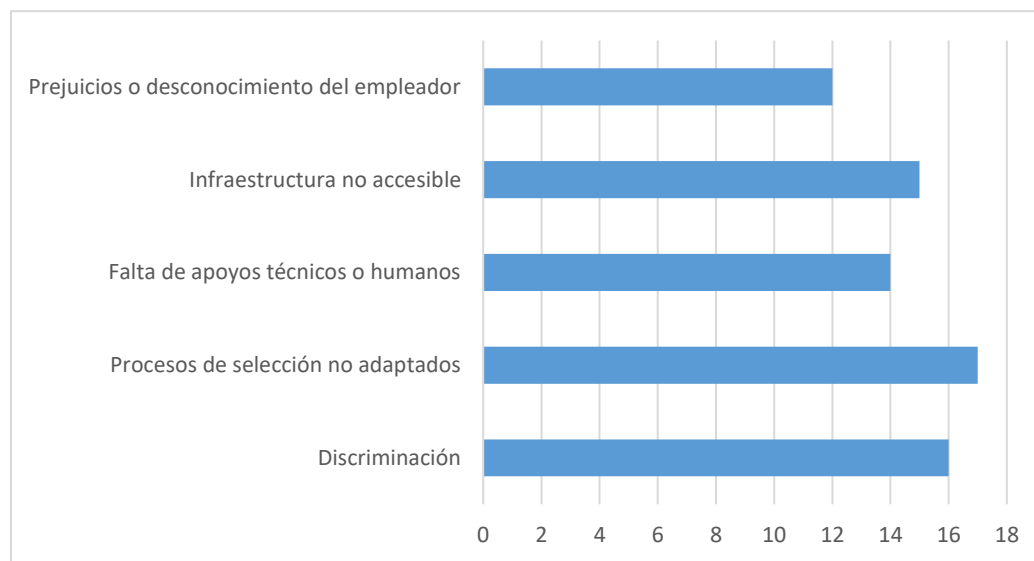
4.1. Descripción del instrumento de recolección de datos

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos dirigido a la muestra seleccionada. La información recolectada fue organizada, tabulada y analizada con el propósito de identificar los principales retos y oportunidades relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral actual de la provincia de Tungurahua cantón Ambato. El análisis se realiza en concordancia con los objetivos planteados en la investigación.

A continuación, se detallan las preguntas que se realizó a las personas con discapacidad y sus respectivas respuestas.

1. ¿Qué barreras ha identificado en el acceso al empleo formal?

Ilustración 1



Fuente: Investigación directa
Elaboración propia



De acuerdo con el gráfico de frecuencias presentado, las principales barreras identificadas en el acceso al empleo formal están relacionadas principalmente con factores estructurales y actitudinales dentro de las organizaciones.

La barrera más señalada corresponde a los procesos de selección no adaptados, lo que evidencia que los mecanismos tradicionales de reclutamiento y evaluación no contemplan ajustes razonables ni adaptaciones para personas con discapacidad. Esto sugiere una limitada aplicación de prácticas inclusivas en la gestión del talento humano.

En segundo lugar, se identifica la discriminación, lo que refleja la persistencia de actitudes excluyentes y estigmatización en el entorno laboral. Esta situación puede estar vinculada a percepciones erróneas sobre la productividad o capacidades de las personas con discapacidad.

Así mismo, la infraestructura no accesible constituye una barrera relevante, indicando que muchas empresas no cuentan con adecuaciones físicas o tecnológicas necesarias para garantizar accesibilidad universal.

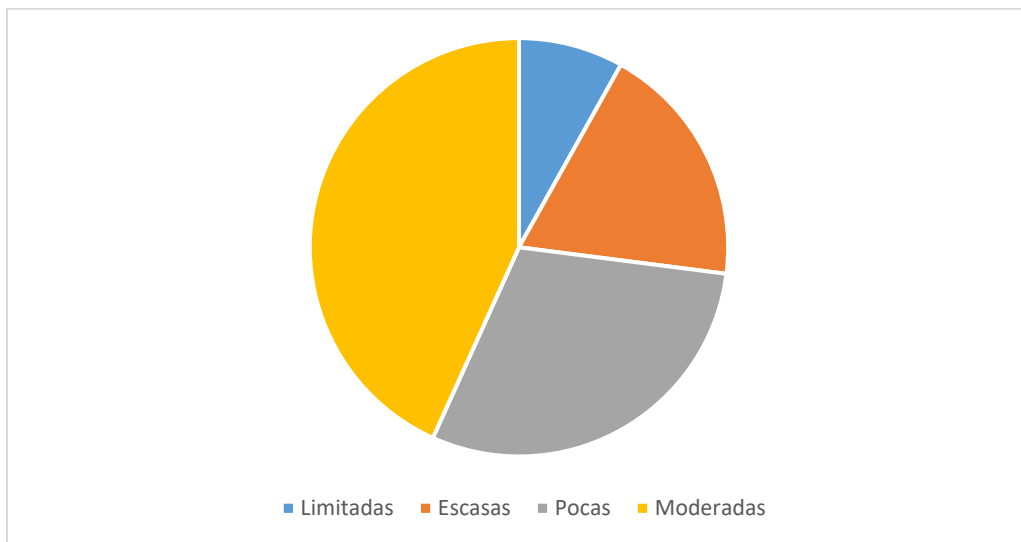
Por su parte, la falta de apoyos técnicos o humanos también representa un obstáculo importante, evidenciando la ausencia de acompañamiento, tecnología asistiva o personal de apoyo que facilite la inclusión efectiva.

Finalmente, los prejuicios o desconocimiento del empleador muestran que aún existen limitaciones en la sensibilización y formación empresarial respecto a la inclusión laboral.

En síntesis, los resultados evidencian que las barreras más significativas no solo son de tipo físico, sino también organizacional y cultural, lo que confirma la necesidad de fortalecer políticas de inclusión, capacitación empresarial y adaptación de procesos de gestión del talento humano para garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo formal.

2. ¿Considera que existen oportunidades laborales inclusivas en su entorno?

Ilustración 2



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

De acuerdo con el gráfico circular presentado, la percepción sobre la existencia de oportunidades laborales inclusivas en el entorno es mayoritariamente moderada, representando el porcentaje más alto de respuestas aproximadamente 43%, esto indica que, aunque se reconocen ciertos avances en materia de inclusión laboral, estos aún no son suficientes para considerarse amplios o plenamente consolidados.

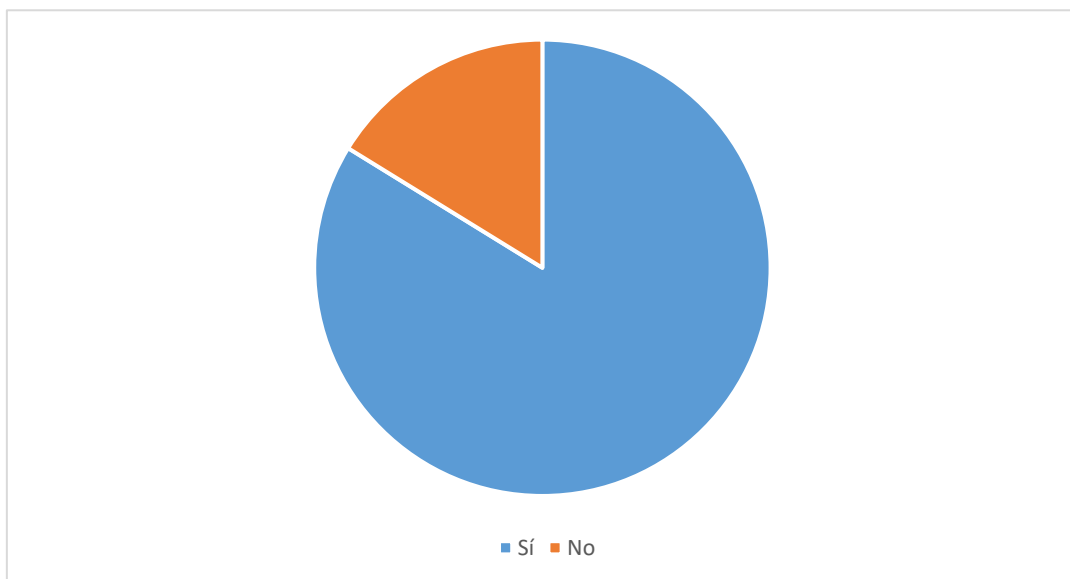
En segundo lugar, un porcentaje importante de los encuestados considera que las oportunidades son poco alrededor del 30%, lo que refleja una percepción de limitación en la oferta laboral inclusiva. Asimismo, un grupo significativo señala que las oportunidades son escasas cerca del 19%, evidenciando que todavía existen brechas importantes en el acceso equitativo al empleo formal.

Finalmente, un porcentaje reducido aproximadamente 8% manifiesta que las oportunidades son limitadas, lo que confirma que una minoría percibe un escenario altamente restrictivo.

En síntesis, los resultados muestran que, aunque existen oportunidades laborales inclusivas en el entorno, estas se perciben principalmente como moderadas y aún insuficientes, lo que sugiere la necesidad de fortalecer políticas públicas, estrategias empresariales y mecanismos de inclusión que amplíen las posibilidades reales de inserción laboral para personas con discapacidad.

3. ¿Conoce políticas o normativas de inclusión laboral?

Ilustración 3



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

De acuerdo con el gráfico presentado, la mayoría de los encuestados manifiesta que sí conoce políticas o normativas relacionadas con la inclusión laboral, representando aproximadamente el 84% del total. Este resultado evidencia un nivel significativo de conocimiento sobre el marco normativo que respalda los derechos laborales de las personas con discapacidad.

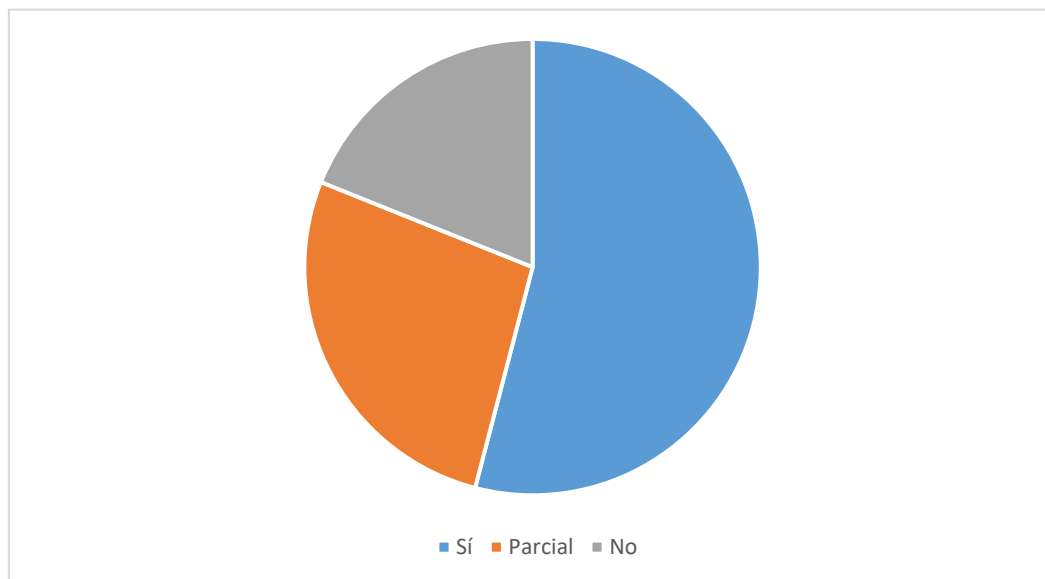
Por otro lado, un porcentaje menor, cercano al 16%, indica que no conoce dichas políticas o normativas. Aunque este grupo es reducido, su presencia refleja que aún existen brechas en la difusión y socialización de la información sobre legislación inclusiva.

En términos generales, los resultados sugieren que existe una base importante de conocimiento

normativo entre los participantes; sin embargo, el desconocimiento parcial detectado señala la necesidad de fortalecer campañas informativas, capacitaciones y estrategias de sensibilización, tanto a nivel institucional como empresarial, para garantizar una aplicación efectiva de las políticas de inclusión laboral.

4. ¿La formación académica responde a las demandas del mercado laboral actual?

Ilustración 4



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

La mayoría de los encuestados considera que sí la formación académica responde a las demandas del mercado laboral actual, representando aproximadamente el 54% de las respuestas. Este resultado indica una percepción mayoritariamente positiva respecto a la pertinencia y actualización de los procesos formativos en relación con las exigencias laborales contemporáneas.

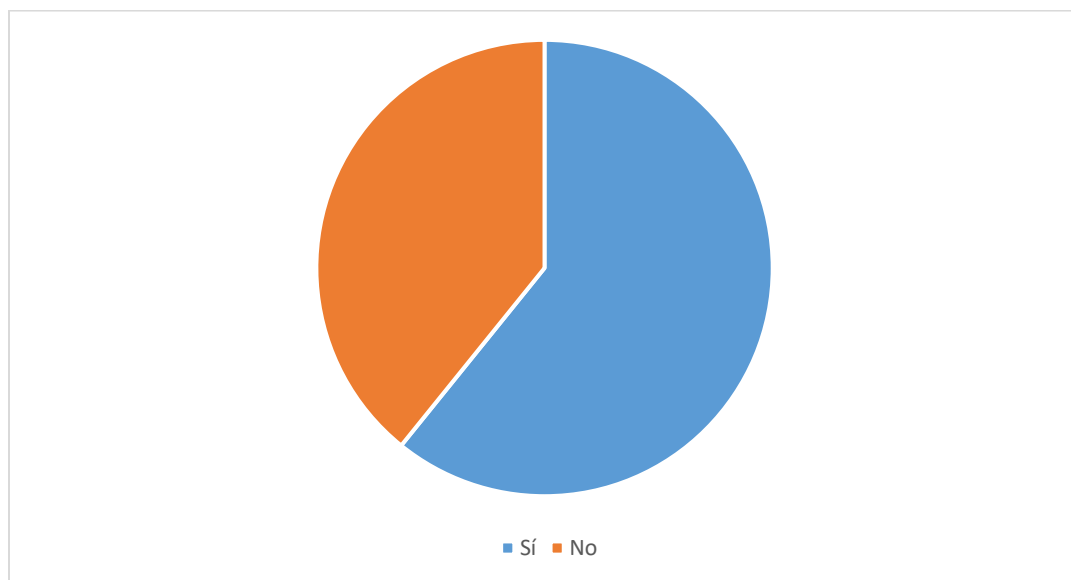
Sin embargo, un porcentaje significativo (alrededor del 27%) señala que la formación académica responde parcialmente a dichas demandas. Este grupo sugiere que, aunque existen avances en la alineación entre educación y mercado laboral, todavía persisten brechas en competencias técnicas, habilidades prácticas o actualización curricular.

Por otro lado, cerca del 19% considera que no responde a las necesidades actuales del mercado, lo que evidencia que aún existen desafíos en la adecuación de los programas académicos a las dinámicas productivas y empresariales.

En síntesis, los resultados reflejan una valoración positiva predominante, pero también ponen en evidencia la necesidad de fortalecer la vinculación entre el sistema educativo y el sector productivo, promoviendo ajustes curriculares, formación por competencias y actualización constante para garantizar mayor pertinencia e inclusión en el ámbito laboral.

5. ¿Ha experimentado o gestionado situaciones de discriminación laboral?

Ilustración 5



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

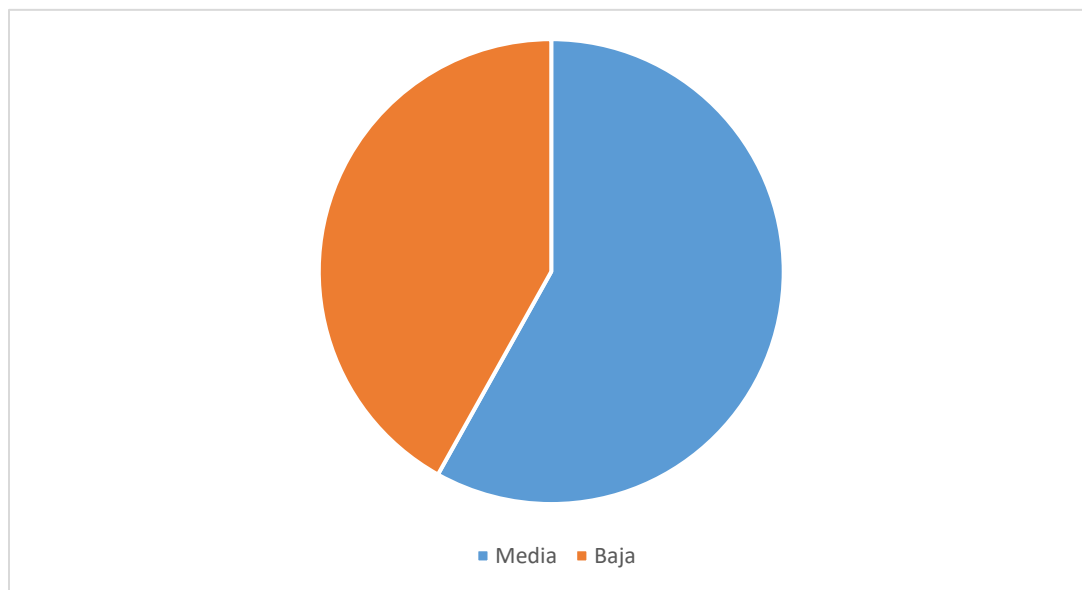
La mayoría de los encuestados manifiesta que sí ha experimentado o gestionado situaciones de discriminación laboral. Este hallazgo resulta significativo, ya que evidencia que la discriminación continúa siendo una problemática presente en el entorno laboral.

La alta frecuencia de respuestas afirmativas sugiere la existencia de barreras actitudinales y culturales que afectan la igualdad de oportunidades, especialmente en contextos vinculados a la inclusión de personas con discapacidad. Estas situaciones pueden manifestarse a través de trato desigual, limitación en oportunidades de ascenso, exclusión en procesos de selección o estigmatización por condiciones personales.

Desde una perspectiva analítica, este resultado guarda coherencia con los datos previamente presentados sobre discriminación y prejuicios como barreras relevantes en el acceso al empleo formal. Por tanto, se reafirma la necesidad de fortalecer políticas institucionales de igualdad, programas de sensibilización empresarial y mecanismos de denuncia y seguimiento que permitan reducir prácticas discriminatorias.

6. ¿Qué tan accesibles considera los procesos de selección de personal?

Ilustración 6



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayoría de los encuestados considera que los procesos de selección de personal presentan un nivel de accesibilidad medio. Este dato sugiere que, aunque



existen ciertos esfuerzos por implementar prácticas inclusivas, estas no son completamente suficientes para garantizar igualdad plena de oportunidades.

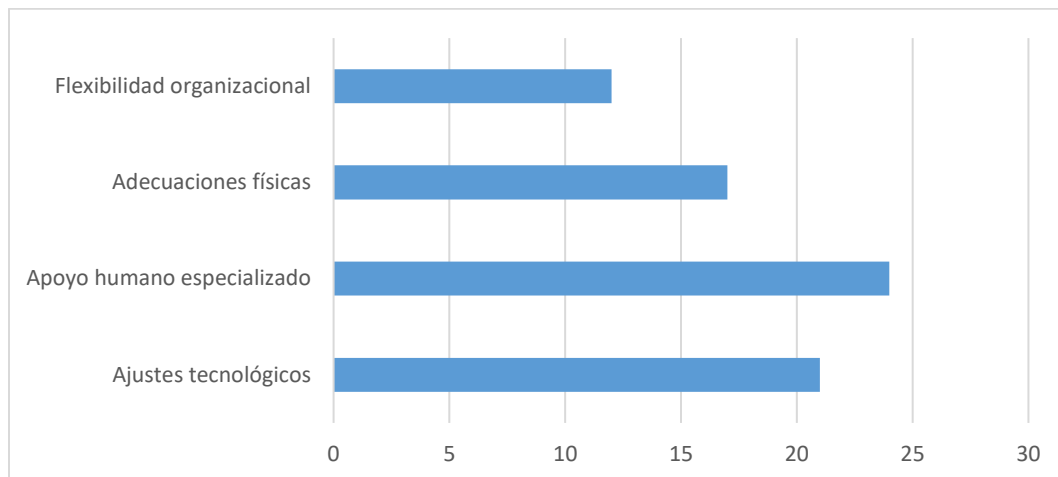
Es importante destacar que ningún encuestado calificó la accesibilidad como alta, lo que evidencia que los procesos de reclutamiento aún no alcanzan estándares óptimos de inclusión. Además, el porcentaje correspondiente a la categoría media baja se encuentra muy cercano al de nivel medio, lo que refleja una percepción general de limitaciones importantes en las etapas de convocatoria, evaluación y selección.

Este resultado permite inferir que persisten barreras relacionadas con la falta de ajustes razonables, escasa adaptación de pruebas o entrevistas, y limitada consideración de las necesidades específicas de las personas con discapacidad. En consecuencia, se hace necesario fortalecer políticas de selección inclusiva, capacitar a los responsables de talento humano y garantizar mecanismos accesibles que promuevan una participación equitativa en los procesos de contratación.

En síntesis, aunque los procesos de selección no son percibidos como completamente inaccesibles, tampoco alcanzan un nivel satisfactorio, lo que evidencia un área prioritaria de mejora dentro de las estrategias de inclusión laboral.

7. ¿Qué adaptaciones son necesarios para un desempeño laboral adecuado?

Ilustración 7



Fuente: Investigación directa
Elaboración propia

Las adaptaciones consideradas más necesarias para garantizar un desempeño laboral adecuado se relacionan principalmente con el apoyo humano especializado, el cual registra la mayor frecuencia. Este resultado evidencia la importancia de contar con acompañamiento profesional, asesoría técnica o supervisión adaptada que facilite la integración efectiva en el entorno laboral.

En segundo lugar, se destacan los ajustes tecnológicos, lo que refleja la necesidad de incorporar herramientas digitales, software accesible o dispositivos de apoyo que permitan a las personas desempeñar sus funciones con mayor autonomía y eficiencia.

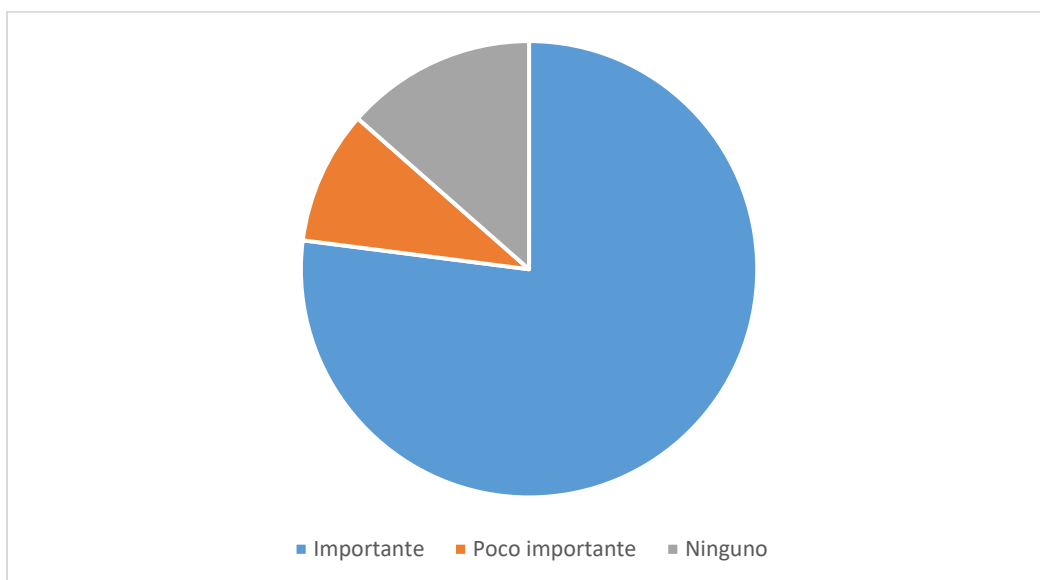
Asimismo, las adecuaciones físicas representan un elemento relevante, indicando que la infraestructura accesible como rampas, señalización adecuada, espacios adaptados y condiciones ergonómicas sigue siendo un requisito fundamental para promover la inclusión.

Finalmente, la flexibilidad organizacional también es señalada como necesaria, aunque con menor frecuencia. Esto incluye adaptaciones en horarios, modalidades de trabajo y ajustes en la distribución de tareas.

En síntesis, los resultados muestran que las adaptaciones prioritarias no solo se centran en aspectos físicos, sino también en recursos humanos y tecnológicos, lo que confirma que la inclusión laboral efectiva requiere un enfoque integral que combine infraestructura, tecnología y apoyo especializado dentro de la gestión organizacional.

8. ¿Qué rol cumplen las empresas en la inclusión laboral?

Ilustración 8



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

Los encuestados considera que las empresas cumplen un rol importante en la inclusión laboral. Este resultado refleja el reconocimiento de que el sector empresarial es un actor clave en la generación de oportunidades, en la eliminación de barreras y en la promoción de entornos laborales inclusivos.

Por otro lado, un grupo menor señala que el rol de las empresas es poco relevante, mientras que una proporción reducida indica que no cumplen ningún rol. Estas respuestas podrían estar



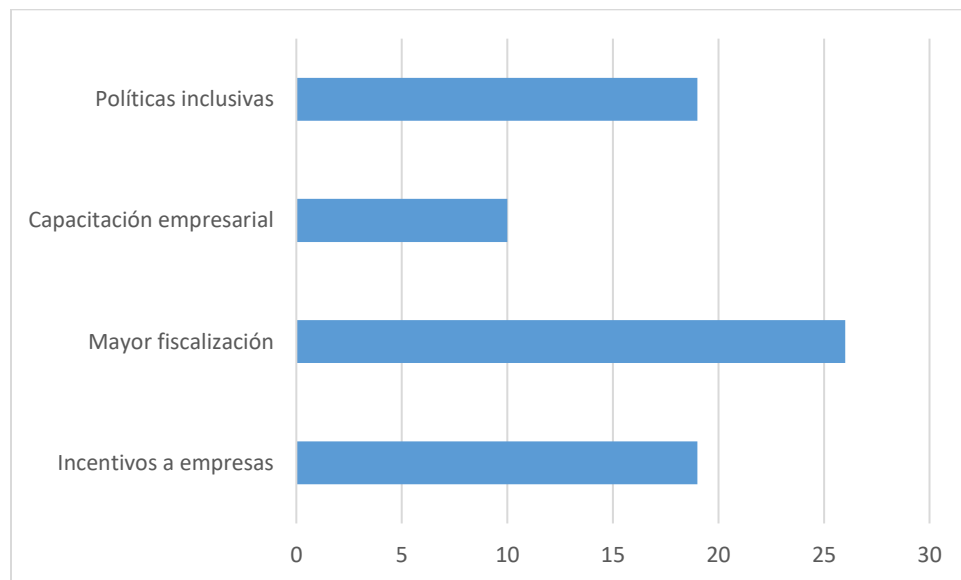
asociadas a experiencias negativas o a la percepción de que algunas organizaciones aún no implementan políticas inclusivas de manera efectiva.

En términos generales, los datos evidencian que existe una valoración positiva predominante sobre la responsabilidad empresarial en la inclusión laboral. Esto implica que las empresas no solo deben cumplir con normativas legales, sino también asumir un compromiso social orientado a promover igualdad de oportunidades, ajustes razonables, procesos de selección inclusivos y una cultura organizacional basada en el respeto y la diversidad.

En conclusión, los resultados confirman que las empresas son percibidas como actores fundamentales en la construcción de un mercado laboral más inclusivo, aunque todavía existen desafíos en la implementación práctica de estas responsabilidades.

9. ¿Qué mejoras considera urgente en materia de inclusión laboral?

Ilustración 9



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*



De acuerdo con el gráfico presentado, la mejora considerada más urgente en materia de inclusión laboral es la mayor fiscalización, registrando la frecuencia más alta. Este resultado indica que los encuestados perciben la necesidad de un control más riguroso sobre el cumplimiento de las normativas vigentes, lo que sugiere que, aunque existen leyes y políticas, su aplicación no siempre es efectiva.

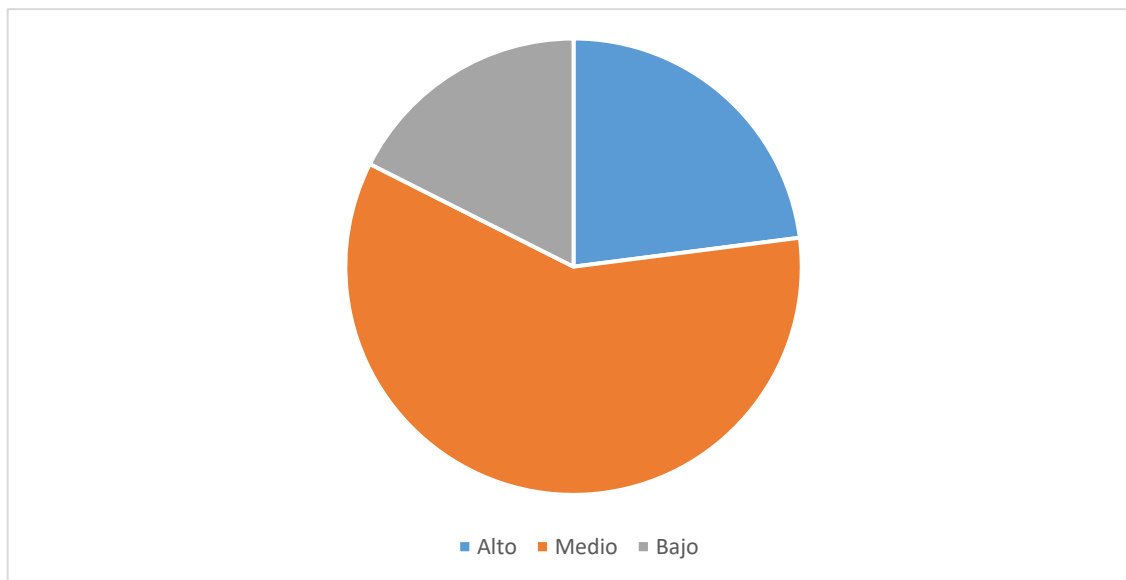
En segundo lugar, se destacan las políticas inclusivas y los incentivos a empresas, lo que refleja la importancia de fortalecer el marco institucional y generar mecanismos que motiven al sector empresarial a contratar y mantener en sus puestos de trabajo a personas con discapacidad.

Por otro lado, la capacitación empresarial, también es señalada como una mejora necesaria, aunque con menor frecuencia. Esto evidencia que la sensibilización y formación en temas de inclusión continúan siendo relevantes para transformar la cultura organizacional.

En síntesis, los resultados muestran que la prioridad se centra en garantizar el cumplimiento efectivo de las normativas mediante una mayor supervisión, acompañada del fortalecimiento de políticas públicas e incentivos empresariales, lo que permitiría avanzar hacia una inclusión laboral más real y sostenible.

10. ¿Cómo valora el compromiso social de las organizaciones frente a este tema?

Ilustración 10



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*

Los encuestados valora el compromiso social de las organizaciones frente a la inclusión laboral como medio, representando aproximadamente el 60% de las respuestas. Este resultado indica que, si bien se reconocen ciertos esfuerzos por parte de las empresas en materia de responsabilidad social e inclusión, estos no son percibidos como totalmente suficientes o consolidados.

Por otro lado, cerca del 23% considera que el compromiso es alto, lo que refleja que una parte de los participantes reconoce avances significativos en políticas inclusivas, programas de responsabilidad social y acciones concretas a favor de la igualdad de oportunidades.

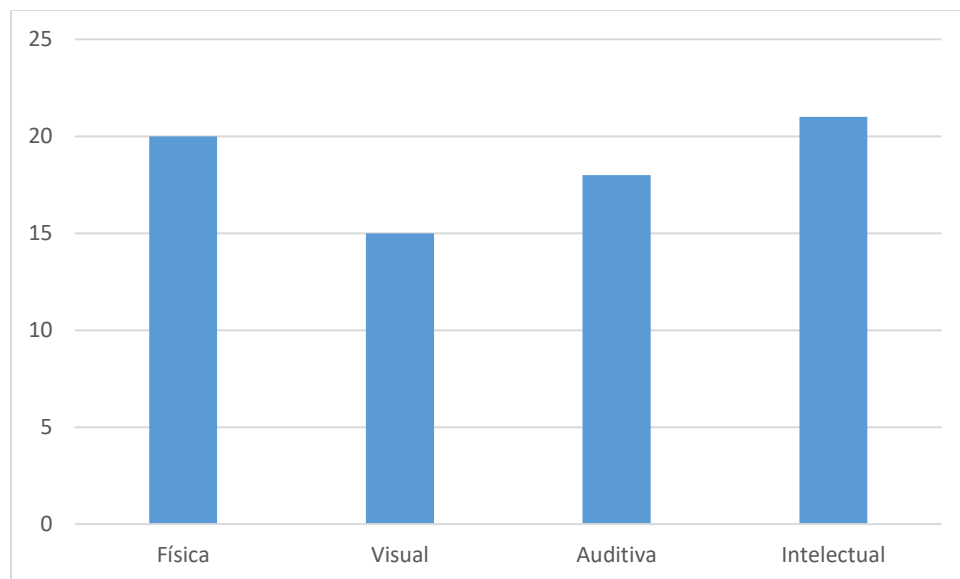
Finalmente, alrededor del 17% lo califica como bajo, evidenciando que aún existen organizaciones cuya actuación es percibida como limitada o insuficiente en este ámbito.

En síntesis, los resultados muestran una valoración predominantemente moderada del compromiso social empresarial, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias institucionales, implementar acciones más visibles y sostenibles, y consolidar una cultura organizacional

verdaderamente orientada a la inclusión laboral.

Tipos de discapacidad

Figure 1



Fuente: Investigación directa

Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico presentado, en la ciudad de Ambato se evidencia una mayor presencia de personas con discapacidad intelectual, seguida de discapacidad física, auditiva y, en menor medida, visual.

Estos resultados permiten señalar que, aunque existe una mayor concentración de personas con discapacidad intelectual, esta condición no constituye necesariamente un impedimento para desempeñar actividades laborales. De hecho, muchas personas con distintos tipos de discapacidad participan activamente en el mercado laboral cuando cuentan con oportunidades adecuadas, apoyos necesarios y entornos accesibles.

Asimismo, la presencia de personas con discapacidad física y auditiva refleja que en la ciudad existe diversidad en las condiciones funcionales de la población trabajadora, lo que refuerza la



importancia de implementar estrategias inclusivas adaptadas a cada necesidad específica.

En conclusión, el gráfico demuestra que en Ambato existe una participación significativa de personas con diferentes tipos de discapacidad, y que, con los ajustes razonables y el apoyo adecuado, estas condiciones no representan una barrera absoluta para el desempeño laboral, sino un desafío que puede superarse mediante políticas inclusivas y compromiso institucional.

4.2.Propuesta

La inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo un desafío estructural en el mercado laboral del cantón Ambato, pese a la existencia de un marco normativo que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Los resultados de la investigación evidencian que las principales barreras no se relacionan únicamente con las limitaciones funcionales de las personas, sino con factores organizacionales, culturales y procedimentales que restringen su acceso, permanencia y desarrollo profesional. Entre estos factores destacan la escasa sensibilización del personal directivo, la falta de adecuaciones razonables, el desconocimiento de la normativa vigente y la ausencia de políticas internas de inclusión laboral.

En este contexto, la presente propuesta surge como una respuesta integral orientada a fortalecer los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones públicas y privadas del cantón Ambato, mediante la implementación de un modelo de gestión inclusiva basado en el enfoque de derechos, la responsabilidad social y la gestión estratégica del talento humano. La propuesta se fundamenta en principios de equidad, accesibilidad universal y valoración de la diversidad como un elemento que aporta al desempeño organizacional y a la cohesión social.

Así mismo, la propuesta reconoce que la inclusión laboral no debe concebirse como una acción aislada o de cumplimiento normativo, sino como un proceso sistemático que requiere

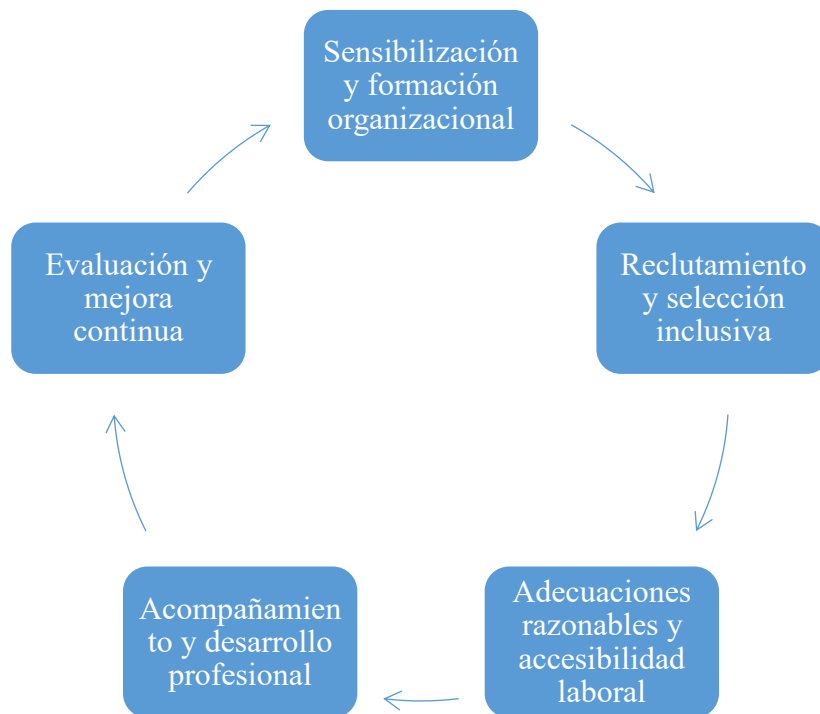
planificación, compromiso institucional y evaluación continua. Desde esta perspectiva, se plantea un modelo que articula acciones de sensibilización, adecuación de procesos, acompañamiento y evaluación, con el fin de generar condiciones laborales justas y sostenibles para las personas con discapacidad.

4.3. Descripción y estructura de la propuesta

La propuesta se estructura en un Modelo de Gestión Inclusiva para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, el cual está compuesto por cinco componentes interrelacionados que actúan de manera secuencial y complementaria. Cada componente responde a una necesidad identificada en el diagnóstico realizado durante la investigación.

Los componentes del modelo son los siguientes:

Ilustración 11



*Fuente: Investigación directa
Elaboración propia*



Estos componentes se articulan entre sí, de tal forma que la sensibilización constituye la base del modelo, mientras que la evaluación permite retroalimentar y fortalecer continuamente el proceso de inclusión.

4.4. Modelo o esquema de la propuesta

El modelo propuesto se concibe como un sistema cíclico, donde cada componente influye directamente en los demás. La sensibilización organizacional genera una cultura favorable a la inclusión; el reclutamiento inclusivo facilita el acceso al empleo; las adecuaciones razonables garantizan condiciones laborales equitativas; el acompañamiento promueve la permanencia y el desarrollo profesional; y la evaluación permite medir resultados y realizar ajustes.

Este esquema permite visualizar la inclusión laboral como un proceso dinámico y sostenible, evitando acciones aisladas o improvisadas. La interrelación entre los componentes asegura que las decisiones de talento humano estén alineadas con los principios de inclusión y equidad.

4.5. Características y componentes de la propuesta

El primer componente, sensibilización y formación organizacional, contempla la realización de talleres dirigidos a directivos, mandos medios y personal operativo, con el objetivo de fortalecer conocimientos sobre discapacidad, derechos laborales, normativa vigente y beneficios de la inclusión. Este componente busca reducir prejuicios y estereotipos que limitan la contratación de personas con discapacidad.

El segundo componente, reclutamiento y selección inclusiva, propone la revisión y adaptación de los procesos de selección, incorporando lenguaje inclusivo, canales accesibles y criterios basados en competencias. Se prioriza la evaluación de habilidades y potencialidades, evitando sesgos que excluyan a candidatos por su condición de discapacidad.

El tercer componente, adecuaciones razonables y accesibilidad laboral, se orienta a la



identificación y aplicación de ajustes necesarios en los puestos de trabajo, tales como adaptaciones físicas, tecnológicas u organizativas, que permitan a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura.

El cuarto componente, acompañamiento y desarrollo profesional, incluye acciones de inducción, mentoría y capacitación continua, con el fin de fortalecer la integración laboral y promover oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Finalmente, el componente de evaluación y mejora continua establece indicadores de desempeño e inclusión, permitiendo medir el impacto de la propuesta y realizar ajustes oportunos para su sostenibilidad.

4.6. Formas de aplicación de la propuesta

La propuesta puede aplicarse de manera progresiva en organizaciones públicas y privadas del cantón Ambato, iniciando con un diagnóstico interno que permita identificar brechas de inclusión. Posteriormente, se implementan los componentes del modelo de forma planificada, asignando responsables y recursos específicos.

La aplicación del modelo requiere el compromiso de la alta dirección, así como la participación activa del área de talento humano. Además, se recomienda establecer alianzas con instituciones especializadas en discapacidad, lo que facilita el acompañamiento técnico y el fortalecimiento del proceso inclusivo.

4.7. Evaluación de la propuesta

La evaluación de la propuesta se realiza mediante indicadores cualitativos y cuantitativos, tales como el número de personas con discapacidad contratadas, el nivel de satisfacción laboral, la permanencia en el empleo y la percepción de inclusión dentro de la organización. Estos indicadores permiten medir el impacto del modelo y su contribución a la mejora de la inclusión laboral.



La retroalimentación obtenida a través de evaluaciones periódicas facilita la toma de decisiones y la mejora continua del modelo, garantizando su pertinencia y sostenibilidad en el tiempo.

Tabla 2

Componente del modelo	Objetivo específico	Actividades principales	Responsables	Indicadores de evaluación
Sensibilización y formación organizacional	Fortalecer la conciencia y el conocimiento sobre inclusión laboral y discapacidad en las organizaciones	Talleres de sensibilización sobre discapacidad y derechos laborales; capacitaciones sobre normativa de inclusión; charlas sobre diversidad y equidad	Área de Talento Humano; directivos institucionales	Número de capacitaciones realizadas; nivel de participación del personal; percepción de cambio actitudinal
Reclutamiento y selección inclusiva	Garantizar procesos de selección equitativos y accesibles para personas con discapacidad	Adaptación de perfiles de puesto; uso de lenguaje inclusivo en convocatorias; entrevistas basadas en competencias; eliminación de sesgos discriminatorios	Talento Humano; jefaturas de área	Número de procesos inclusivos; cantidad de postulantes con discapacidad; contratación efectiva
Adecuaciones razonables y accesibilidad laboral	Asegurar condiciones laborales adecuadas para el desempeño efectivo de personas con discapacidad	Evaluación de puestos de trabajo; adecuaciones físicas, tecnológicas u organizativas; ajustes en horarios o funciones	Talento Humano; área administrativa; seguridad y salud ocupacional	Número de adecuaciones realizadas; nivel de satisfacción laboral; reducción de barreras laborales
Acompañamiento y desarrollo profesional	Promover la permanencia y crecimiento profesional de personas con discapacidad	Programas de inducción; mentoría laboral; capacitación continua; seguimiento al desempeño	Talento Humano; supervisores directos	Tasa de permanencia laboral; desempeño evaluado; acceso a capacitaciones
Evaluación y mejora continua	Medir el impacto del	Aplicación de encuestas de	Talento Humano;	Resultados de evaluación;



	modelo y fortalecer la sostenibilidad del proceso inclusivo	satisfacción; análisis de indicadores; retroalimentación y ajustes al modelo	equipo directivo	mejoras implementadas; nivel de inclusión percibido
--	---	--	------------------	---

Fuente: Investigación directa

Elaboración propia

La presente propuesta se plantea a través del diseño y elaboración de un folleto institucional informativo sobre inclusión laboral, dirigido a directivos, responsables del área de Talento Humano y colaboradores de las organizaciones. Este folleto tendrá como finalidad orientar y sensibilizar sobre la implementación de un modelo integral de inclusión laboral para personas con discapacidad.

El documento contendrá lineamientos claros sobre sensibilización organizacional, procesos de reclutamiento inclusivo, adecuaciones razonables, acompañamiento profesional y mecanismos de evaluación y mejora continua. Asimismo, incluirá recomendaciones prácticas, responsabilidades institucionales e indicadores básicos de seguimiento que faciliten su aplicación en el entorno laboral.

El folleto funcionará como una herramienta pedagógica y estratégica que permitirá difundir buenas prácticas, fortalecer la cultura organizacional inclusiva y promover el cumplimiento de la normativa vigente en materia de inclusión laboral. De esta manera, la propuesta no solo se limita al ámbito teórico, sino que ofrece un instrumento concreto, accesible y aplicable para las organizaciones de la ciudad de Ambato.

4.8. Folleto Institucional

Modelo Integral de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

❖ **Presentación**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un eje fundamental para el



desarrollo organizacional sostenible, equitativo y socialmente responsable. En este contexto, el presente folleto institucional tiene como finalidad orientar y sensibilizar a directivos, responsables del área de Talento Humano y colaboradores sobre la implementación de un modelo integral de inclusión laboral, que promueva la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la eliminación de barreras en el entorno laboral.

❖ **Objetivo del folleto**

Difundir los componentes, objetivos, actividades y mecanismos de evaluación del modelo integral de inclusión laboral, facilitando su comprensión e implementación en las organizaciones.

❖ **Componentes del Modelo Integral de Inclusión Laboral**

1. Sensibilización y Formación Organizacional

Objetivo específico

Fortalecer la conciencia y el conocimiento sobre inclusión laboral y discapacidad dentro de las organizaciones.

Acciones principales

- Desarrollo de talleres de sensibilización sobre discapacidad y derechos laborales.
- Programas de capacitación sobre normativa vigente en inclusión laboral.
- Charlas formativas enfocadas en diversidad, equidad e inclusión.

Responsables

Área de Talento Humano, directivos y representantes institucionales.

Indicadores de evaluación

- Número de capacitaciones realizadas.
- Nivel de participación del personal.
- Percepción de cambio actitudinal frente a la inclusión.



Impacto esperado

Generar una cultura organizacional inclusiva basada en el respeto, la empatía y la igualdad de oportunidades.

2. Reclutamiento y Selección Inclusiva

Objetivo específico

Garantizar procesos de selección equitativos, accesibles y libres de discriminación para personas con discapacidad.

Acciones principales

- Adaptación de perfiles de puesto según competencias y funciones esenciales.
- Uso de lenguaje inclusivo en convocatorias laborales.
- Implementación de entrevistas basadas en competencias.
- Eliminación de sesgos discriminatorios durante la selección.

Responsables

Área de Talento Humano y jefaturas de área.

Indicadores de evaluación

- Número de procesos inclusivos implementados.
- Cantidad de postulantes con discapacidad.
- Nivel de contratación efectiva.

Impacto esperado

Promover la igualdad de acceso al empleo y aprovechar el talento diverso dentro de la organización.

3. Adecuaciones Razonables y Accesibilidad Laboral

Objetivo específico



Asegurar condiciones laborales adecuadas que permitan el desempeño efectivo de las personas con discapacidad.

Acciones principales

- Evaluación de puestos de trabajo.
- Implementación de adecuaciones físicas, tecnológicas y organizativas.
- Ajustes razonables en horarios o funciones según las necesidades identificadas.

Responsables

Área de Talento Humano, área administrativa y departamento de seguridad y salud ocupacional.

Indicadores de evaluación

- Número de adecuaciones realizadas.
- Nivel de satisfacción laboral.
- Reducción de barreras laborales.

Impacto esperado

Favorecer un entorno de trabajo accesible, seguro y productivo.

4. Acompañamiento y Desarrollo Profesional

Objetivo específico

Promover la permanencia, el crecimiento y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Acciones principales

- Programas de inducción laboral inclusiva.
- Mentorías y acompañamiento continuo.
- Capacitación permanente y seguimiento al desempeño.

Responsables



Área de Talento Humano y supervisores directos.

Indicadores de evaluación

- Tasa de permanencia laboral.
- Evaluaciones de desempeño.
- Acceso a oportunidades de capacitación.

Impacto esperado

Incrementar la motivación, el compromiso y la proyección profesional del personal.

5. Evaluación y Mejora Continua

Objetivo específico

Medir el impacto del modelo y fortalecer su sostenibilidad en el tiempo.

Acciones principales

- Aplicación de encuestas de satisfacción laboral.
- Análisis periódico de indicadores.
- Retroalimentación continua y ajustes al modelo.

Responsables

Área de Talento Humano y equipo directivo.

Indicadores de evaluación

- Resultados de las evaluaciones.
- Mejoras implementadas.
- Nivel de inclusión percibido dentro de la organización.

Impacto esperado

Garantizar la mejora continua y la efectividad del modelo de inclusión laboral.

Beneficios del Modelo de Inclusión Laboral



- Fortalecimiento de la responsabilidad social organizacional.
- Mejora del clima laboral y la cultura inclusiva.
- Cumplimiento de la normativa vigente en inclusión.
- Aprovechamiento del talento humano diverso.
- Incremento de la sostenibilidad organizacional.

❖ **Conclusión**

La implementación de un modelo integral de inclusión laboral representa una estrategia clave para construir organizaciones más justas, equitativas y competitivas. Este folleto constituye una herramienta orientadora que facilita la comprensión y aplicación de prácticas inclusivas, contribuyendo al desarrollo humano y organizacional.

El diseño y elaboración del presente folleto institucional se justifica como una estrategia de intervención orientada a la sensibilización y orientación de los actores organizacionales respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Su carácter informativo y accesible permite difundir de manera clara los componentes del modelo integral de inclusión laboral, favoreciendo la comprensión de prácticas inclusivas en los procesos de gestión del talento humano. Asimismo, el folleto no sustituye la implementación de políticas institucionales ni procesos formales de capacitación, sino que actúa como un recurso complementario que promueve una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades. Su aplicación es flexible y adaptable a distintos contextos organizacionales, lo que contribuye a la sostenibilidad del modelo y a la mejora continua de las prácticas inclusivas.



CAPÍTULO V

5. VALIDACION

5.1. Validación

La validación del modelo de inclusión laboral se fundamenta en la coherencia interna entre sus componentes, objetivos específicos, actividades, responsables e indicadores de evaluación, lo que garantiza su aplicabilidad y viabilidad dentro del contexto organizacional. El diseño del modelo responde directamente a las barreras identificadas en el estudio, tales como procesos de selección no adaptados, discriminación, falta de accesibilidad y necesidad de acompañamiento profesional, asegurando así pertinencia teórica y práctica.

En primer lugar, el componente de sensibilización y formación organizacional se valida como eje transversal del modelo, dado que aborda el cambio actitudinal necesario para transformar la cultura institucional. Las actividades propuestas, talleres, capacitaciones y charlas, guardan relación directa con el objetivo de fortalecer la conciencia sobre inclusión laboral. Los indicadores planteados, como el número de capacitaciones realizadas y la percepción de cambio actitudinal, permiten medir tanto la ejecución como el impacto cualitativo del componente.

El componente de reclutamiento y selección inclusiva demuestra consistencia metodológica al vincular la adaptación de perfiles y la eliminación de sesgos con el objetivo de garantizar equidad en el acceso al empleo. La asignación de responsabilidades al área de Talento Humano y jefaturas de área asegura operatividad, mientras que indicadores como el número de procesos inclusivos y la contratación efectiva permiten evaluar resultados concretos.

En cuanto a adecuaciones razonables y accesibilidad laboral, el modelo integra acciones específicas evaluaciones de puestos y ajustes físicos o tecnológicos alineadas con el propósito de asegurar condiciones adecuadas de desempeño. La medición a través del número de adecuaciones



realizadas y el nivel de satisfacción laboral permite verificar la efectividad de las intervenciones implementadas.

El componente de acompañamiento y desarrollo profesional fortalece la sostenibilidad del proceso incluso al centrarse en la permanencia y crecimiento profesional. La inclusión de programas de mentoría, capacitación continua y seguimiento al desempeño responde a la necesidad de garantizar no solo el acceso, sino también la estabilidad laboral. Los indicadores propuestos, como la tasa de permanencia y el desempeño evaluado, evidencian la orientación a resultados medibles.

Finalmente, el componente de evaluación y mejora continúa valida el carácter dinámico del modelo, al incorporar mecanismos de retroalimentación, análisis de indicadores y ajustes permanentes. Este enfoque permite asegurar la sostenibilidad del proceso y la adaptación constante a las necesidades organizacionales.

En conjunto, el modelo presenta coherencia estructural, pertinencia contextual y factibilidad operativa, lo que confirma su validez como propuesta estratégica para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. La articulación entre actividades, responsables e indicadores permite no solo su implementación práctica, sino también la medición objetiva de su impacto.

En función de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se acepta la hipótesis general de la investigación, evidenciando que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato se encuentra limitada por la presencia de barreras sociales, organizacionales y estructurales. Los datos analizados reflejan que factores como los prejuicios, la falta de políticas inclusivas y la insuficiente accesibilidad en los espacios laborales inciden de manera significativa en las oportunidades de inserción y permanencia en el empleo. En este sentido, los hallazgos confirman la necesidad de fortalecer estrategias desde la gestión del talento humano que promuevan entornos laborales más equitativos, inclusivos y



sostenibles.

5.2. Conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, mediante la identificación de los principales retos y oportunidades presentes en el mercado laboral actual. A partir del estudio desarrollado, se logró evidenciar que la inclusión laboral continúa siendo un desafío estructural, influenciado principalmente por barreras sociales, organizacionales y culturales que limitan el acceso, permanencia y desarrollo profesional de este grupo poblacional.

En relación con el primer objetivo, se identificaron diversas barreras que dificultan la inclusión laboral, entre las que destacan la falta de accesibilidad física y tecnológica en los espacios de trabajo, la insuficiente aplicación de adecuaciones razonables y la persistencia de prejuicios sociales respecto a la capacidad productiva de las personas con discapacidad. Estas limitaciones reflejan una brecha entre el marco normativo vigente y su aplicación efectiva en el entorno organizacional local.

Respecto al segundo objetivo específico, el análisis de las percepciones y prácticas organizacionales evidenció que, aunque existen iniciativas orientadas a promover la inclusión, muchas empresas aún conciben la contratación de personas con discapacidad como un cumplimiento normativo y no como una estrategia de gestión del talento humano. Se constató la necesidad de fortalecer la sensibilización directiva, la capacitación del personal y la implementación de políticas internas claras que respalden procesos inclusivos sostenibles.

En cuanto al tercer objetivo, se determinaron oportunidades relevantes dentro del mercado laboral ambateño que pueden favorecer la inclusión laboral. Entre ellas destacan el fortalecimiento de programas de capacitación, la adopción de modalidades flexibles como el teletrabajo y esquemas



híbridos, así como el uso de tecnologías de apoyo que faciliten la comunicación y el desempeño laboral. Además, la mentoría, el aprendizaje en el puesto de trabajo y la formación continua emergen como herramientas estratégicas para promover la permanencia y el desarrollo profesional. En coherencia con el cuarto objetivo específico, la investigación permitió fundamentar el diseño de un modelo integral de inclusión laboral orientado a garantizar procesos equitativos, accesibles y sostenibles. Este modelo propone acciones articuladas de sensibilización organizacional, reclutamiento inclusivo, adecuaciones razonables, acompañamiento profesional y evaluación continua, contribuyendo a fortalecer una cultura institucional basada en la equidad, la diversidad y la responsabilidad social.

Metodológicamente, el enfoque cualitativo descriptivo permitió comprender de manera profunda las experiencias y percepciones de los actores involucrados, evidenciando patrones comunes que explican las dinámicas de inclusión en el contexto local. Las entrevistas facilitaron la identificación de factores estructurales que no siempre son visibles en análisis cuantitativos, aportando una visión integral del fenómeno estudiado.

Finalmente, se concluye que la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato constituye una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas y las instituciones educativas. Su consolidación requiere no solo del cumplimiento de la normativa vigente, sino de un cambio cultural que reconozca la diversidad como un valor estratégico para el desarrollo organizacional y social. La verdadera inclusión trasciende la contratación formal y se materializa en entornos laborales accesibles, respetuosos y orientados al crecimiento profesional.

En síntesis, la investigación confirma que promover la inclusión laboral no solo mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que también fortalece la competitividad, la innovación y la sostenibilidad de las organizaciones, contribuyendo al desarrollo humano y



económico del cantón Ambato y de la provincia de Tungurahua.

5.3.Recomendación

En función de los resultados obtenidos, se plantean las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Ambato y en contextos similares:

En primer lugar, se recomienda que las organizaciones revisen y rediseñen sus procesos de reclutamiento y selección de personal, garantizando que sean accesibles, transparentes y adaptados a las diferentes necesidades. Esto implica incorporar ajustes razonables en pruebas psicométricas, entrevistas, convocatorias digitales accesibles y formatos alternativos de evaluación, asegurando igualdad de oportunidades desde la fase inicial de contratación.

Así mismo, es fundamental implementar programas permanentes de capacitación y sensibilización dirigidos a directivos, responsables de talento humano y equipos de trabajo. Estas capacitaciones deben abordar temas como derechos laborales, normativa vigente, trato adecuado, eliminación de prejuicios y gestión de la diversidad, con el fin de transformar la cultura organizacional y reducir prácticas discriminatorias.

Se recomienda también fortalecer el acompañamiento y apoyo humano especializado dentro de las empresas, mediante tutores laborales, orientadores o profesionales capacitados que faciliten la adaptación al puesto de trabajo y el seguimiento continuo del desempeño. Este apoyo puede mejorar significativamente la permanencia laboral y el desarrollo profesional.



En el ámbito tecnológico, se sugiere promover la incorporación de herramientas digitales accesibles, software adaptado, dispositivos de asistencia y adecuaciones tecnológicas que permitan a las personas desempeñar sus funciones con mayor autonomía. La inversión en tecnología inclusiva debe considerarse como una estrategia de innovación organizacional y no como un gasto adicional.

Desde la perspectiva de infraestructura, se recomienda que las empresas realicen diagnósticos internos de accesibilidad física, identificando barreras arquitectónicas y adecuando espacios laborales conforme a principios de diseño universal. Esto incluye rampas, señalización adecuada, espacios ergonómicos y entornos seguros.

A nivel institucional y gubernamental, se sugiere reforzar los mecanismos de fiscalización y seguimiento del cumplimiento de la normativa sobre inclusión laboral, garantizando que las disposiciones legales se apliquen de manera efectiva. Además, es pertinente generar incentivos tributarios o reconocimientos públicos para aquellas empresas que implementen buenas prácticas inclusivas.

En el ámbito educativo, se recomienda fortalecer la articulación entre instituciones de formación y sector productivo, promoviendo programas de formación por competencias, pasantías inclusivas y procesos de orientación laboral que faciliten la transición hacia el empleo formal. La actualización curricular debe responder a las demandas reales del mercado laboral, considerando las necesidades de las personas con discapacidad.



Igualmente, se aconseja promover alianzas estratégicas entre empresas, organizaciones sociales y entidades públicas para desarrollar proyectos conjuntos de inclusión laboral, intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas.

Finalmente, se recomienda continuar desarrollando investigaciones en esta línea temática, ampliando el alcance poblacional y profundizando en estudios comparativos que permitan evaluar el impacto de las políticas inclusivas a mediano y largo plazo. La generación constante de evidencia científica contribuirá a diseñar estrategias más efectivas y sostenibles.

En conjunto, estas recomendaciones buscan consolidar una cultura laboral basada en la equidad, la responsabilidad social y el respeto por la diversidad, entendiendo que la inclusión no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que fortalece la competitividad, innovación y desarrollo humano dentro de las organizaciones.



BIBLIOGRAFÍA

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). La discapacidad en América Latina y el Caribe: desafíos para la inclusión social. CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44267-la-discapacidad-america-latina-caribe-desafios-la-inclusion-social>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). Registro de personas con discapacidad laboralmente activas por provincia. Revista ESPACIOS, 39(51).
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). Agenda nacional para la igualdad de discapacidades. CONADIS.
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec>

Escobar González, K. M. (2025). Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas. Catilnaria IURIS.
<https://rci.indoamerica.edu.ec/ojs/index.php/journal/article/view/44>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.

International Labour Office. (1983). Convention No. 159 concerning vocational rehabilitation and employment (disabled persons). Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/media/313521/download>

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial del Ecuador.



<https://vlex.ec/vid/ley-organica-personas-discapacidad-1086172585>

Ley Orgánica de Discapacidades. (2013). Ley Orgánica de Discapacidades: Inclusión laboral y disposiciones complementarias. Gobierno del Ecuador.

<https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Ley-Org%C3%A1nica-de-Discapacidades.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2026). *Informe de estadísticas laborales*.

<https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml>

Nussbaum, M. C. (2007). Las fronteras de la justicia: Consideraciones sobre la exclusión. Paidós.

<https://www.paidos.com/libro/las-fronteras-de-la-justicia/>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. OIT.

<https://www.ilo.org/es/publications/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-mundo-del>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Promover el empleo inclusivo: Buenas prácticas empresariales. OIT.

<https://www.ilo.org/es/publications/promover-el-empleo-inclusivo-buenas-practicas-empresariales>

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS.

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240685215>

Organización de las Naciones Unidas. Asamblea General. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

<https://www.refworld.org/es/leg/instcons/agonu/2006/es/131873>

Pérez-Avilés, B. R. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la



perspectiva del derecho laboral. Revista REICOMUNICAR.

<https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/433>

<https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0365>

Ramírez Coque, L. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Desafíos constitucionales y estrategias de política pública. Polo del Conocimiento.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9503/html>

Rodríguez, M., & Torres, L. (2017). Concepciones sobre la inclusión de personas con discapacidad en empresas de Guayaquil, Ecuador. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales.

<https://www.redalyc.org/journal/4778/477857553003/html/>

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (s. f.). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Gobierno del Ecuador.

<https://vlex.ec/vid/reglamento-ley-organica-discapacidades-915263623>

Sen, A. (1999). Desarrollo y libertad. Planeta.

<https://www.planetadelibros.com/libro-desarrollo-y-libertad/33547>

Shakespeare, T. (2014). Derechos y agravios de la discapacidad. Ediciones Morata.

<https://www.edmorata.es/libros/derechos-y-agravios-de-la-discapacidad>

WIPO Lex. (2018). Ley Orgánica de Discapacidades (modificada hasta octubre de 2018).

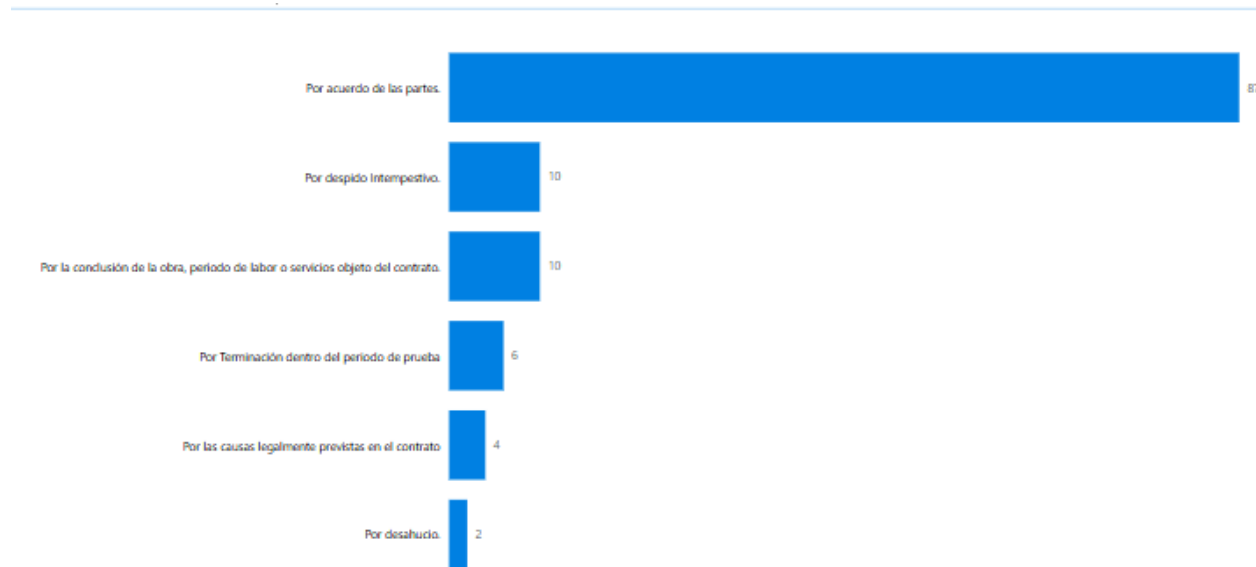
Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

<https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec085es.html>

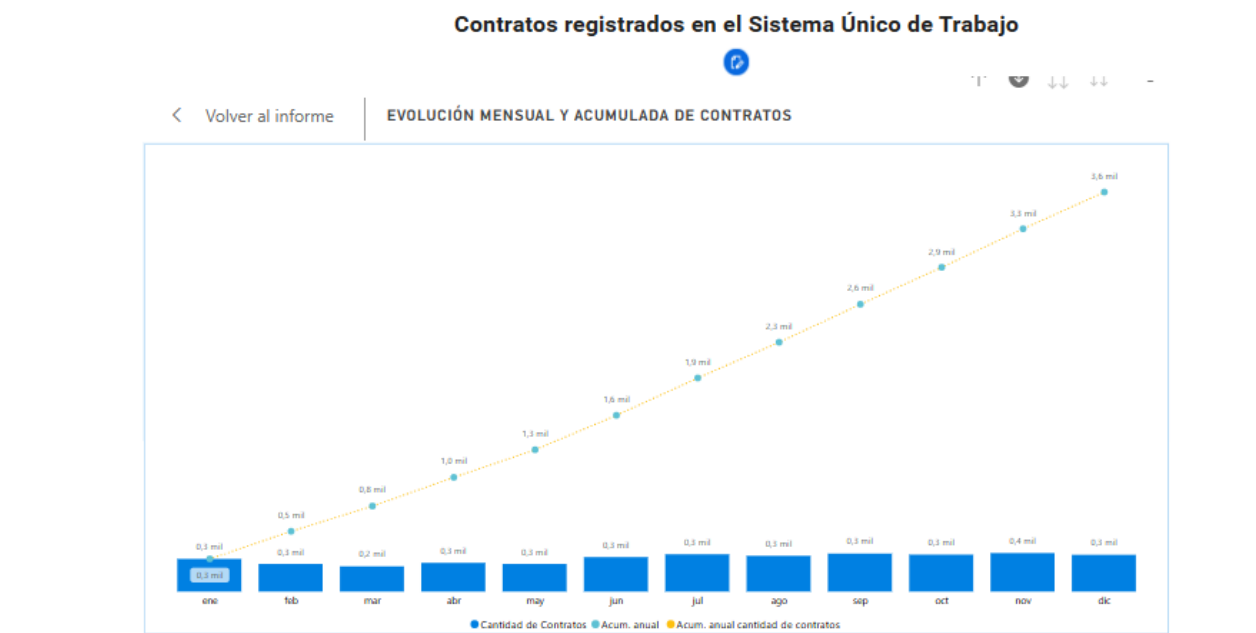


ANEXOS

1. Acta finiquito Personas que han finalizado el contrato discapacitado

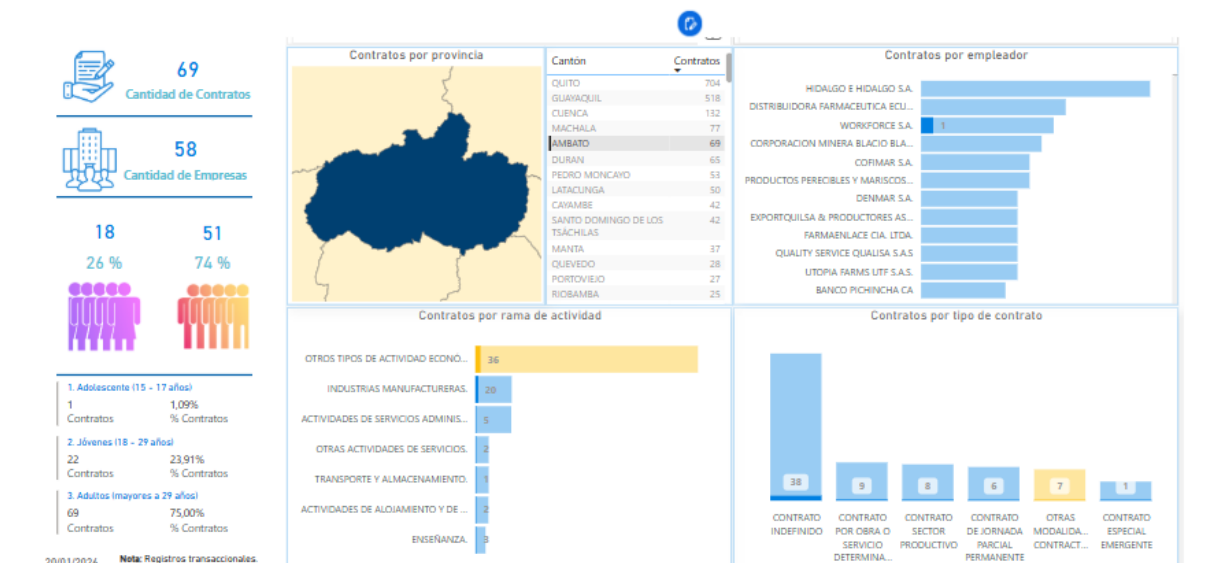


2. Contrato registrado en el sistema único de trabajo

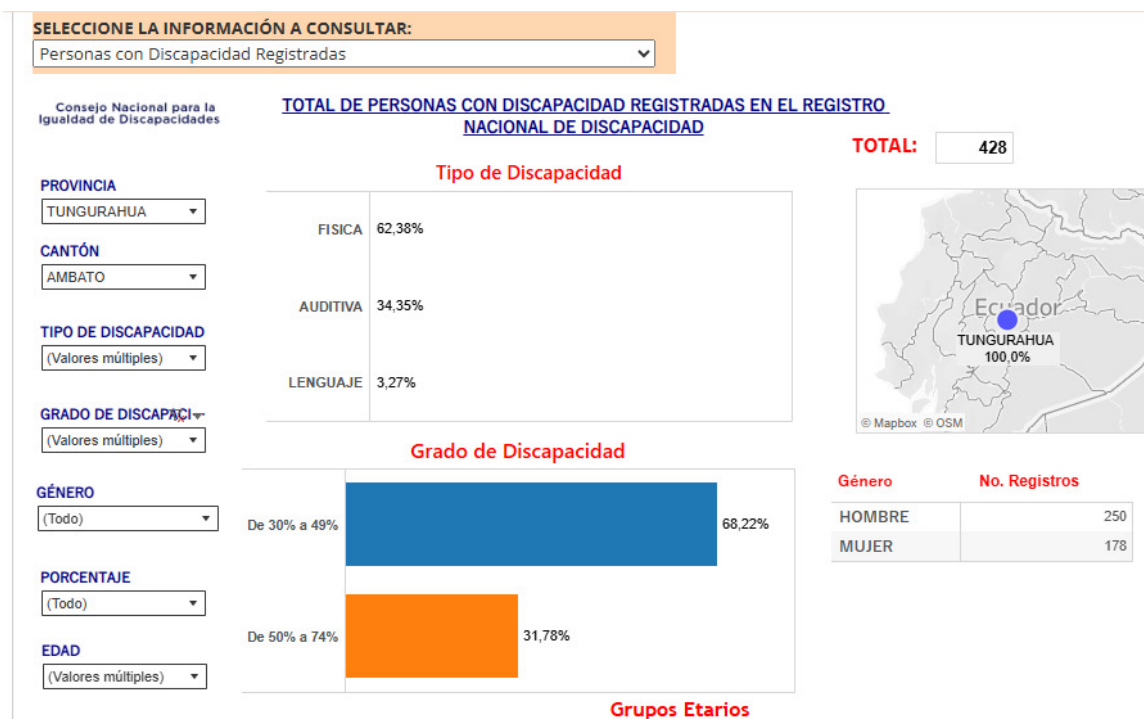




Contratos registrados en el Sistema Único de Trabajo



3. Caracterización de personas con discapacidad registradas en Ambato



4. Preguntas, respuestas y datos de los entrevistados



Nº	Edad	Profesión	Tipo de discapacidad	Grupo	¿Que barreras ha identificado en el acceso al empleo formal?	¿Considera que existen oportunidades laborales inclusivas en su entorno?	¿Conoce políticas o normativas de inclusión laboral?	¿La formación académica responde a las demandas del mercado laboral actual?	¿Ha experimentado o gestionado situaciones de discriminación laboral?	¿Qué tan accesibles consideras los procesos de selección de personal?	¿Qué adaptaciones son necesarias para un desempeño laboral adecuado?	¿Qué rol cumplen las empresas en la inclusión laboral?	¿Qué mejoras considera urgente en materia de inclusión laboral?	¿Cómo valora el compromiso social de las organizaciones frente a este tema?
1	29	Administración	Física	Discapacidad	Discriminación	Limitadas	Si	Parcial	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Medio
2	34	Comunicación social	Visual	Discapacidad	Discriminación	Escasas	Si	Si	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Poco importante	Mayor fiscalización	Bajo
3	27	Contabilidad	Auditiva	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Pocas	No	Parcial	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Ninguno	Mayor fiscalización	Medio
4	41	Sistemas	Física	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Políticas inclusivas	Medio
5	25	Psicología	Intelectual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Escasas	No	Parcial	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Importante	Incentivos a empresas	Bajo
6	38	Derecho	Visual	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	Si	Parcial	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Medio
7	31	Trabajo Social	Física	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Capacitación empresarial	Medio
8	44	Administración	Auditiva	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Escasas	No	No	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Ninguno	Políticas inclusivas	Bajo
9	28	Marketing	Visual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Parcial	No	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Medio
10	35	Sistemas	Física	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Mayor fiscalización	Medio
11	26	Educación	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Escasas	No	Parcial	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Ninguno	Capacitación empresarial	Bajo
12	39	Comunicación social	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Medio
13	33	Comunicación social	Auditiva	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	Si	Parcial	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Medio
14	47	Economía	Física	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Capacitación empresarial	Medio
15	24	Turismo	Física	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Escasas	No	No	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Ninguno	Políticas inclusivas	Bajo
16	36	Comerciante	Visual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Medio
17	29	Comunicación social	Auditiva	Discapacidad	Discriminación	Moderadas	Si	Parcial	No	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Mayor fiscalización	Medio
18	42	Administración	Física	Discapacidad	Discriminación	Pocas	Si	Si	No	Medio	Flexibilidad organizacional	Importante	Mayor fiscalización	Medio
19	31	Psicología	Visual	Discapacidad	Discriminación	Moderadas	Si	No	Medio	Medio	Flexibilidad organizacional	Importante	Políticas inclusivas	Medio
20	45	Derecho	Física	Discapacidad	Discriminación	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Flexibilidad organizacional	Importante	Incentivos a empresas	Medio
21	24	Derecho	Auditiva	Discapacidad	Discriminación	Moderadas	Si	Si	Si	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Mayor fiscalización	Aho
22	25	Administración	Intelectual	Discapacidad	Discriminación	Moderadas	Si	Si	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Aho
23	26	Comerciante	Intelectual	Discapacidad	Discriminación	Escasas	Si	Si	No	Medio	Flexibilidad organizacional	Importante	Políticas inclusivas	Medio
24	27	Gastronomía	Física	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Mayor fiscalización	Medio
25	28	Administración	Visual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Pocas	Si	Parcial	No	Baja	Apoyo humano especializado	Ninguno	Incentivos a empresas	Medio
26	29	Artesano	Auditiva	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Mayor fiscalización	Aho
27	30	Administración	Intelectual	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	Si	Parcial	No	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Mayor fiscalización	Medio
28	31	Derecho	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Políticas inclusivas	Aho
29	32	Comerciante	Física	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Pocas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Incentivos a empresas	Medio
30	33	Música	Visual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Mayor fiscalización	Aho
31	34	Administración	Auditiva	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	Si	No	No	Medio	Adecuaciones físicas	Ninguno	Capacitación empresarial	Medio
32	35	Artesano	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Políticas inclusivas	Aho
33	36	Administración	Intelectual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Incentivos a empresas	Aho
34	37	Derecho	Física	Discapacidad	Discriminación	Pocas	Si	Parcial	No	Medio	Apoyo humano especializado	Ninguno	Mayor fiscalización	Medio
35	38	Comerciante	Visual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	Si	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Capacitación empresarial	Aho
36	39	Sistemas	Auditiva	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Capacitación empresarial	Aho
37	40	Administración	Intelectual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Pocas	Si	Parcial	No	Medio	Apoyo humano especializado	Ninguno	Mayor fiscalización	Medio
38	41	Artesano	Intelectual	Discapacidad	Discriminación	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Incentivos a empresas	Aho
39	42	Turismo	Física	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Aho
40	43	Derecho	Visual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	No	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Aho
41	44	Comerciante	Auditiva	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Limitadas	No	No	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Capacitación empresarial	Medio
42	45	Comerciante	Intelectual	Discapacidad	Discriminación	Limitadas	Si	No	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Políticas inclusivas	Bajo
43	46	Administración	Intelectual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Pocas	Si	No	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Ninguno	Incentivos a empresas	Medio
44	23	Música	Visual	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Moderadas	Si	No	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Medio
45	24	Administración	Auditiva	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Escasas	No	No	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Capacitación empresarial	Bajo
46	25	Artesano	Intelectual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Moderadas	Si	Parcial	Si	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Políticas inclusivas	Medio
47	28	Comerciante	Visual	Discapacidad	Discriminación	Pocas	Si	No	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Medio
48	29	Gastronomía	Auditiva	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Moderadas	Si	No	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Importante	Mayor fiscalización	Bajo
49	30	Administración	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Pocas	No	No	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Importante	Políticas inclusivas	Medio
50	31	Artesano	Auditiva	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Escasas	Si	No	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Políticas inclusivas	Medio
51	34	Comerciante	Auditiva	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Escasas	Si	No	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Importante	Incentivos a empresas	Bajo
52	35	Educación	Intelectual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Escasas	Si	Si	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Medio
53	36	Administración	Auditiva	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Limitadas	No	Si	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Políticas inclusivas	Medio
54	37	Artesano	Física	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Pocas	Si	Parcial	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Importante	Políticas inclusivas	Medio
55	40	Comerciante	Intelectual	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	Si	Parcial	Si	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Incentivos a empresas	Bajo
56	41	Mecánica	Física	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Escasas	Si	Parcial	Si	Baja	Adecuaciones físicas	Importante	Mayor fiscalización	Medio
57	42	Administración	Física	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Moderadas	Si	Parcial	Si	Medio	Apoyo humano especializado	Importante	Políticas inclusivas	Medio
58	43	Artesano	Visual	Discapacidad	Discriminación	Pocas	Si	No	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Importante	Mayor fiscalización	Medio
59	46	Comerciante	Física	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Moderadas	Si	Parcial	Si	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Incentivos a empresas	Medio
60	22	Psicología	Física	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Pocas	Si	Parcial	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Importante	Políticas inclusivas	Medio
61	23	Administración	Visual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Escasas	Si	Si	Si	Medio	Flexibilidad organizacional	Ninguno	Mayor fiscalización	Aho
62	24	Artesano	Auditiva	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Escasas	Si	Si	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Importante	Mayor fiscalización	Aho
63	27	Comerciante	Física	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Escasas	Si	Si	Si	Baja	Apoyo humano especializado	Importante	Incentivos a empresas	Medio
64	28	Música	Visual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	Si	Baja	Adecuaciones físicas	Poco importante	Políticas inclusivas	Medio
65	29	Administración	Auditiva	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Pocas	Si	No	No	Medio	Adecuaciones físicas	Importante	Políticas inclusivas	Medio
66	30	Artesano	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Moderadas	Si	Si	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Importante	Mayor fiscalización	Aho
67	33	Comerciante	Visual	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Pocas	Si	Si	Si	Baja	Adecuaciones físicas	Poco importante	Capacitación empresarial	Medio
68	34	Gastronomía	Auditiva	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Importante	Incentivos a empresas	Aho
69	35	Administración	Intelectual	Discapacidad	Procesos de selección no adaptados	Pocas	Si	Si	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Poco importante	Políticas inclusivas	Medio
70	36	Artesano	Física	Discapacidad	Prejuicios o desconocimiento del empleador	Pocas	No	Si	Si	Medio	Adecuaciones físicas	Poco importante	Mayor fiscalización	Aho
71	39	Comerciante	Auditiva	Discapacidad	Falta de apoyos técnicos o humanos	Moderadas	Si	Si	Si	Baja	Ajustes tecnológicos	Poco importante	Capacitación empresarial	Medio
72	40	Arquitectura	Intelectual	Discapacidad	Infraestructura no accesible	Moderadas	Si	Si	Si	Poco importante	Apoyo humano especializado	Poco importante	Incentivos a empresas	Bajo
73	41	Economía	Intelectual	Discapacidad	Discriminación	Limitadas	Si	Si	Si	Baja	Flexibilidad organizacional	Importante	Políticas inclusivas	Bajo
74	42	Artesano	Física	Discapacidad	Discriminación	Limitadas	No	Si	Si	Medio	Ajustes tecnológicos	Importante	Mayor fiscalización	Bajo