

Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad

Gabriela Paola Carrasco Lara

gcarrasco@ueb.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4635-1418>

Universidad Estatal de Bolívar

Guaranda – Ecuador

RESUMEN

Es un hecho que las personas con discapacidad han sufrido históricamente la marginación y la exclusión por parte de la sociedad. En algunos casos, esto se ha manifestado como acciones, hábitos y prácticas populares de exclusión. El mercado laboral es un ejemplo especialmente claro de ello, tanto en lo que se refiere a la búsqueda de empleo y a la promoción profesional, como a la modificación de las funciones del puesto de trabajo en función del género, la movilidad y la integración de la historia personal de la persona. La incorporación de las personas discapacitadas es el proceso de incluirlas en las actividades diarias y animarlas a obtener permisos equivalentes a los de sus compañeros de trabajo que no son discapacitados. Esto implica algo más que animar a las personas y, para que esto ocurra, es necesario garantizar la vigencia de normas y prácticas adecuadas en una red social u organización. De este modo, es importante destacar cómo las personas con discapacidad y las organizaciones que las apoyan han luchado por el reconocimiento de sus derechos como seres humanos y por la justicia social en comparación con los demás en todos los ámbitos de la vida pública a lo largo de la historia. En este artículo se habla de las personas con discapacidad y se mencionan temas significativos como la familia, el empleo, la integración, las leyes y las fundaciones que se han establecido para garantizar que estas personas tengan una vida digna.

En el presente trabajo se encuentran bases que apoyan el desarrollo de las personas con discapacidad y aseguran que vivan con mejor calidad de vida. Además del enfoque hacia la importancia en el modelo social de la discapacidad centrándose mayormente en el trabajo y la discapacidad, se introducirá el tema de las mujeres con discapacidad porque se ha observado en este campo cómo se presentan incongruencias para ellas.

Además, se realiza una contextualización de la discriminación y, Por último, pero no menos importante, la conclusión y las recomendaciones extraídas del trabajo estructurado.

Palabras clave: *discapacidad; discriminación; inclusión.*

Correspondencia: gcarrasco@ueb.edu.ec

Artículo recibido 15 octubre 2022 Aceptado para publicación: 15 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Carrasco Lara, G. P. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569

Importance of people's labor insertion disabled

ABSTRACT

It is a fact that people with disabilities have historically suffered marginalization and exclusion by society. In some cases, this has manifested itself as actions, habits and popular practices of exclusion. The labor market is a particularly clear example of this, both in terms of job search and career advancement, as well as gendered job role modification, mobility and the integration of the person's personal history. Mainstreaming disabled people is the process of including them in daily activities and encouraging them to obtain leave equivalent to their non-disabled co-workers. This involves more than just encouraging people and, for this to happen, it is necessary to ensure that appropriate norms and practices are in place in a social network or organization. Thus, it is important to highlight how people with disabilities and the organizations that support them have fought for recognition of their rights as human beings and for social justice in comparison to others in all areas of public life throughout history. This article discusses people with disabilities and mentions significant issues such as family, employment, integration, laws and foundations that have been established to ensure that these people have a dignified life.

In the present work there are foundations that support the development of people with disabilities and ensure that they live with a better quality of life. In addition to the approach towards the importance in the social model of disability focusing mostly on work and disability, the topic of women with disabilities will be introduced because it has been observed in this field how incongruities are presented for them.

In addition, a contextualization of discrimination is made and, last but not least, the conclusion and recommendations drawn from the structured work.

Keywords: *disability; discrimination; inclusion.*

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 35 de la Constitución de la República, Ecuador otorga a las personas con discapacidad un trato prioritario. Esto permitió la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades, que fue publicada en el Registro Oficial N° 796 Suplemento. En vista de lo anterior y con el objetivo de modernizar la terminología, se revisaron 58 artículos del Código Civil; sin embargo, cabe señalar que se siguen utilizando términos ofensivos como "loco", "furioso" y "demente". Estos términos peyorativos son los más pequeños de los conceptos jurídicos utilizados en la legislación ecuatoriana, pero sirven como punto de partida para identificar un problema más importante. (Macías & Díaz, 2019)

El presente trabajo de investigación demuestra cómo se considera que una desventaja importante del uso de las medidas de acción positiva en las relaciones laborales es la imposición de una serie de requisitos legales y jurisprudenciales que son difíciles de poner en práctica. Aunque la posible reacción es comprensible en algunos aspectos y suele estar motivada por el desconocimiento de su verdadero significado, no pueden interpretarse como mecanismos de igualdad de oportunidades ya que de acuerdo al porcentaje de inclusión no cumple con la meta planteada sea por el grado de preparación o por la falta de autodeterminación.

METODOLOGÍA

Aplicando una metodología de investigación documental, se examinan datos y textos de la documentación estatal sobre el tratamiento de la discapacidad en el trabajo. También se examinan estudios de casos, así como noticias digitales más representativas de Ecuador. Todo ello constituye un análisis cuantitativo de las muestras elegidas a través de los datos que se categorizan para trabajar en la presente investigación.

A continuación, se enumeran las distintas fases que conforman la estructura de la investigación:

- 1) ***Etapa de conceptualización, planificación y formulación del proceso de investigación científica:*** corresponde a la lectura de fuentes, revisión bibliográfica, formulación de preguntas e hipótesis previas, formulación de objetivos y elaboración de un plan de trabajo.
- 2) ***Etapa de desarrollo de la investigación:*** aplicando un estudio cronológico por medio del cual se estudia la importancia de la inserción laboral de las personas con

discapacidad y se seleccionan para su posterior diagnóstico los estereotipos negativos encontrados. La información obtenida mediante el uso de los instrumentos se extrae a través de la observación y el estudio analítico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para un hombre que vive en sociedad, el trabajo es una motivación deseable; pero, para las personas sin discapacidad, ver a alguien con discapacidad sin trabajo es algo típico. (Bretón, 2003)

El modelo bismarckiano, que ha ido cambiando paulatinamente e incorporando criterios propios del otro, pero priorizando el primero, está recogido en la legislación ecuatoriana. Sin embargo, los profundos cambios que se han producido en el país y en el mundo entero en el ámbito laboral han obligado a replantear los paradigmas que han sustentado los modelos de seguridad existentes (Castañeda, 2010). Es necesario identificar los puntos clave de discusión que deben ser discutidos por temas como la falta de cobertura para las personas que no tienen o intencionalmente no tienen una relación laboral estable, el financiamiento a largo plazo de las pensiones, los cambios en la estructura demográfica y laboral, y la injerencia política en las instituciones que manejan la seguridad social.

Como cada uno tiene su propio por qué y su propio quién, es importante entender de dónde venimos para saber a dónde queremos ir. Desde la antigüedad hasta el presente, la discapacidad se ha movido entre varias trayectorias en busca de una salida objetiva e inclusiva de tantas connotaciones negativas. Verdugo Alonso afirmó que el concepto de discapacidad ha existido en un ámbito de conocimiento amplio desde sus inicios, y que esta evolución de conceptos y enfoques terapéuticos ha tenido un impacto duradero en la forma de pensar de la sociedad. Percepciones transmitidas por los antepasados que no fueron capaces de disolver completamente las barreras de los prejuicios. (Alonso, 1985) Según varios autores, una parte importante del problema proviene de una perspectiva de prescindencia que veía la discapacidad como un castigo de Dios. Las prioridades cambiaron cuando nació una persona con discapacidad, y la sociedad empezó a tomar nota. Hoy en día, las familias siguen esforzándose por igualar la calidad de vida de sus hijos con la del resto de la sociedad, aunque curiosamente nadie dice que lo hagan en las mejores circunstancias. La gente no se sentía preparada para manejar una

responsabilidad tan pesada; se les aconsejó que lo mejor era pedirle a Dios que la asumiera, ya que la alternativa haría insostenible la situación.

En consecuencia, la gran mayoría de las referencias bibliográficas sobre la discapacidad se centran en algunas líneas relativas al rechazo social y la islamización de los discapacitados. Las familias con miembros discapacitados se acercaron a la iglesia, aunque no creyeran en ella, como único remedio para su desesperación. Entre las muchas preguntas que hacían, curiosamente una estaba tomada del pasaje del Evangelio de San Juan en el que un seguidor de Jesús se acercaba a él y le preguntaba por una persona que no podía ver de nacimiento.

La igualdad y la no discriminación son componentes clave de los derechos de las personas con discapacidad. Debemos recordar que, históricamente, a las personas con discapacidad se les han negado sus derechos o se les han reconocido, pero sin ningún tipo de garantía. Esto ha provocado que no se sientan seguras, es decir, que sean tratadas como trozos de papel arrugado. Ser iguales significa que no hay discriminación, y ser iguales significa que se respeta la igualdad, o que todas las partes utilizan la misma moneda. La Convención establece lo que constituye la discriminación y la prohíbe, afirmando que es "toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga por objeto o por resultado impedir".

Es necesario implementar una campaña de concientización pública sostenida que promueva el reconocimiento de las personas con discapacidad y sus aportes al mercado laboral y que desafíe las percepciones negativas o prejuiciosas de la discapacidad por parte del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y otros organismos competentes a nivel estatal. (Quintana & Aguilar, 2020) Se aconseja que el entrevistador revise los currículos que ha decidido llevar a la entrevista antes de recibir a los candidatos para informarse sobre la discapacidad del candidato. En relación con este punto, se puede preguntar respetuosamente si el sujeto está en posesión de las herramientas necesarias, como su movilidad. (Calleja, 2016)

Instituciones pro-defensa en la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.

Un organismo de participación vinculante de las personas con discapacidad en la inserción laboral en el Ecuador es el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) ya que en concordancia con lo establecido en el artículo 35 de la Constitución ecuatoriana,

las personas adultas mayores, los niños, niñas y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las personas privadas de libertad y las personas que desarrollen enfermedades graves o complejas, recibirán atención especializada y tratamiento prioritario tanto en el ámbito público como en el privado. La misma prioridad máxima tendrán quienes estén en peligro, sean víctimas de violencia doméstica y sexual, de maltrato infantil, de catástrofes naturales o de desastres antropogénicos. El Estado brindará protección adicional a las personas con doble vulnerabilidad. (Constituyente, 2008)

Conadis

Esta institución se crea para garantizar la plena vigencia de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, tiene como misión formular, repreguntar, observar, conducir y evaluar las políticas públicas en materia de discapacidad en todos los niveles de gobierno y en los ámbitos público y privado. También promueve, fomenta, salvaguarda y garantiza el respeto del derecho a la igualdad y contra la discriminación.

El centro de la orientación vocacional y profesional es el crecimiento de lo que se conoce como "conducta vocacional", que fomenta la propia vocación y la toma de decisiones. La conducta vocacional es una parte de la evolución psicológica, y sus características son: dirigida a la autorregulación personal; gradual y basada en la experiencia; conduce a la autonomía y al desarrollo personal; modulada por la etapa o fase evolutiva; y capaz de múltiples resultados (muchas ocupaciones posibles para un mismo tipo de conducta vocacional); Promover el crecimiento y la madurez profesional, el establecimiento de un proceso de toma de decisiones y la gestión eficaz de la información son los objetivos específicos. (Rivas, 1988)

Evaluación del rendimiento laboral en las personas con discapacidad

La gestión del rendimiento es un proceso continuo que va más allá de las entrevistas. Esto no implica que se realicen evaluaciones diarias, sino que en la relación entre el supervisor y el empleado se preste una atención continua a los resultados que se desean tanto para el equipo como para el individuo.

Esta atención continua fomenta la consecución de los objetivos y promueve la objetividad y la cercanía en las relaciones entre el supervisor y el empleado, cuando se intenta integrar a las personas discapacitadas en el mercado laboral, es frecuente que tengan un nivel de formación muy bajo. Señalan que estas restricciones existen desde la etapa de

estudiante, ya que los centros educativos no proporcionan materiales de estudio adecuados ni son completamente accesibles en cuanto a la educación. (Rojkín, 2015)

Los objetivos de rendimiento se establecen en esta fase de mutuo acuerdo con el colaborador y se entienden como los comportamientos esenciales que el empleado debe mostrar en el desempeño del puesto (según su perfil) y durante su permanencia en el mismo. Los resultados deseados se definen en términos de: Objetivos Clave, o los resultados específicos que deben alcanzarse lo más rápidamente posible en un puesto de trabajo, de acuerdo con los objetivos de la organización y de la unidad, las competencias son el tipo de acciones o comportamientos que permiten alcanzar los objetivos.

Según esta perspectiva, las instituciones han avanzado a distintos ritmos. Las que creen que tener un porcentaje de empleados con discapacidad contribuye a su atención social al permitir una mayor participación ciudadana. Las actividades que realizan varían en dificultad, y tratan de realizar tareas útiles para la institución, aunque

De acuerdo con su cualificación y experiencia, algunos prevén que no tendrán un gran impacto en la organización o la empresa, centrándose más bien en salvaguardar su integridad física y en adaptarse (Párraga, 2020)

La premisa fundamental es que el individuo evaluado es responsable de su crecimiento y mejora durante el año posterior a la evaluación, y que su supervisor es el mentor de ese desarrollo que debe ayudarlo y dirigirlo en ello en cualquier modalidad.

Los trabajadores de hoy en día pueden obtener instantáneamente la información que necesitan para realizar su trabajo desde sus casas, centros de teletrabajo o cualquier otro lugar que permita una conexión informática a la red de la empresa. Ante esta situación, es razonable predecir que el teletrabajo se impondrá en los próximos años, aunque sus implicaciones no estén claras.

León Ramírez considera que el teletrabajo se ha convertido en un fenómeno social que está influyendo de manera significativa en la forma en que ciertas regiones planifican el desarrollo de sus economías, en cómo se organiza el trabajo, en cómo se relacionan las personas en el trabajo y en cómo viven sus vidas. Es una de las opciones que tienen las personas con discapacidad para su inclusión laboral. Su crecimiento actual es el resultado de dos factores que interactúan dinámicamente: el uso de las tecnologías de la información en el trabajo y la presencia de una infraestructura de telecomunicaciones racionalmente avanzada. (Ramírez, 2009)

En relación con este tema, cabe destacar que la mayoría de los estudiantes de PCD no cursan una licenciatura, lo que hace que tengan menos oportunidades de empleo. A pesar de su importancia y proporciones, este tema no fue abordado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. Sin embargo, la pobreza y la exclusión social se introducen como problemas para el siglo actual que están estrechamente relacionados con la discapacidad: se estima que sólo entre el 1% y el 2% de los jóvenes discapacitados asisten a la escuela en los países en desarrollo, y que el 80% de las personas discapacitadas viven en la pobreza. (Naciones Unidas, 2015)

Modelo de inserción de las personas con discapacidad en el Ecuador

Los acuerdos internacionales y las leyes nacionales de cada país contienen las normas que promueven los derechos de las personas con discapacidad. En la siguiente sección se analizarán primero los acuerdos internacionales y luego la legislación ecuatoriana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 1983 en Ginebra el Convenio nº 159 sobre el profesional de la readaptación y el empleo de los minusválidos, que establece que los países miembros deben adoptar políticas que permitan a los discapacitados acceder al mundo laboral. La "finalidad del profesional de readaptación es permitir a la persona desahogada obtener y mantener un empleo". (Organización Internacional del Trabajo, 1983)

Las Asambleas produjeron declaraciones que pretendían establecer un marco para la protección de las personas con discapacidad; afirmaban que estas personas tienen derecho a acceder a la educación, la rehabilitación y el desarrollo de capacidades, con el requisito de que el gobierno ayude a su reintegración en la sociedad. Posteriormente, en la década de 1980, la Organización de las Naciones Unidas lanzó un "Plan de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad", que acabó dando lugar a la creación del PNUD. Los acuerdos internacionales que el Ecuador ratifique se sujetarán a las disposiciones de la Constitución. Los principios para el ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución se aplicarán en el caso de los tratados y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.

La Constituyente de 2008 cambió el panorama legal en Ecuador, estableciendo la posibilidad de aplicar directamente los instrumentos internacionales de derechos humanos. Como resultado, el gobierno debe ahora alinearse con estos acuerdos

estableciendo un marco legal que permita su aplicación efectiva. Las personas con discapacidad (PCD) son un grupo vulnerable al que la sociedad tiene la responsabilidad de extender la igualdad de oportunidades. Para ello, es necesario el compromiso de los actores de todos los ámbitos, especialmente de los que intervienen en el ámbito laboral, ya que el empleo ofrece dignidad, autonomía y respeto a todas las personas, incluso a las que tienen alguna discapacidad. En consecuencia, la empresa tiene la responsabilidad de fomentar entornos adecuados para la meritocracia, en los que las personas (Bracco & Sucarrat, 2015)

El sistema normativo existe, pero debe tener en cuenta la naturalización en la administración, la empresa, las propuestas de los agentes sociales y urbanistas, los sistemas de transporte, las tecnologías de la información y la comunicación y, por último, los sistemas de vigilancia administrativa e inspección laboral a fin de proteger y dar más facilidades a los trabajadores. (Cendrero, 2017)

Para proteger los derechos de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad, el Ministerio de Trabajo promueve el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo y realiza inspecciones a través de la Inspección Nacional de Trabajo y las Direcciones Regionales de Empleo en coordinación con la Unidad de Discapacidad. También trabaja para encontrar empleo para estos trabajadores en las empresas según el porcentaje establecido por la ley. Por ello, la MDT firmó un convenio escrito de cooperación interinstitucional para el empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado con la Vicepresidencia de la República del Ecuador (Ministerio del Trabajo, 2020)

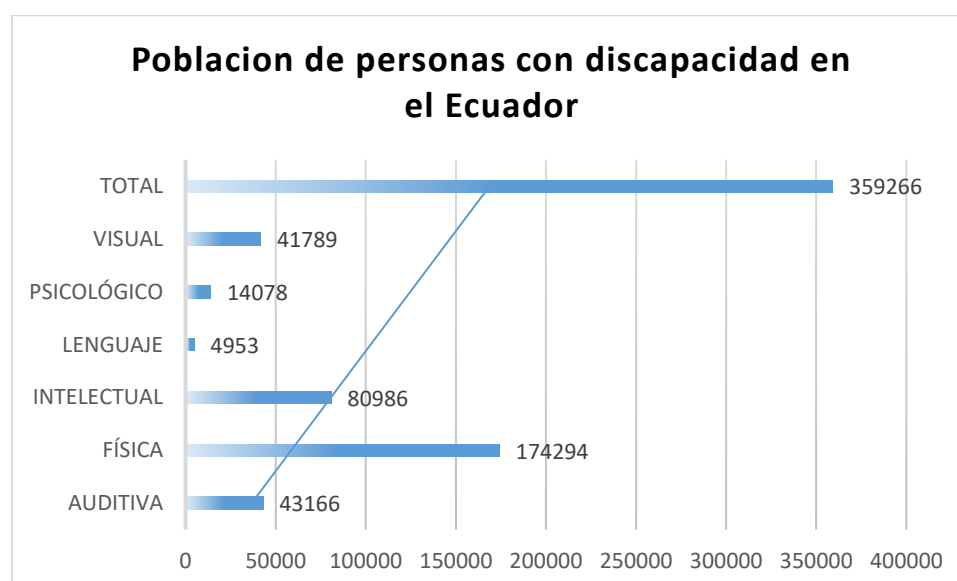
Muchas personas con discapacidad han "demostrado que, con las oportunidades adecuadas, combinadas con adaptaciones y apoyos, pueden hacer una contribución significativa en todos los niveles de la economía y la sociedad. Sin embargo, a menudo se les margina y excluye, lo que les hace más susceptibles. (O'REILLY, 2007)

La incorporación de las personas con discapacidad intelectual y trastornos del desarrollo permite a los trabajadores acercarse a la realidad de la discapacidad y contribuye a un mayor nivel de implicación de trabajadores y empleados. discapacidad y contribuye a un mayor nivel de implicación de los trabajadores con la empresa, ya que se convierten en parte activa del proceso de inserción. trabajadores con la empresa, ya que toman parte activa en el proceso de inserción. Aumentan su productividad y su productividad y

participación, porque se sienten más motivados y tienen mejores perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, la implementación de políticas de este tipo ayuda a reducir el ausentismo y permite reducir el ausentismo y permitir que surja el talento colectivo y que se retenga el talento individual mejorando el clima laboral. mejorando el ambiente de trabajo (Pinilla & Otros, 2017)

Gráficos relevantes a la investigación

Gráfico 1. Población de personas con credencial de discapacidad en Ecuador



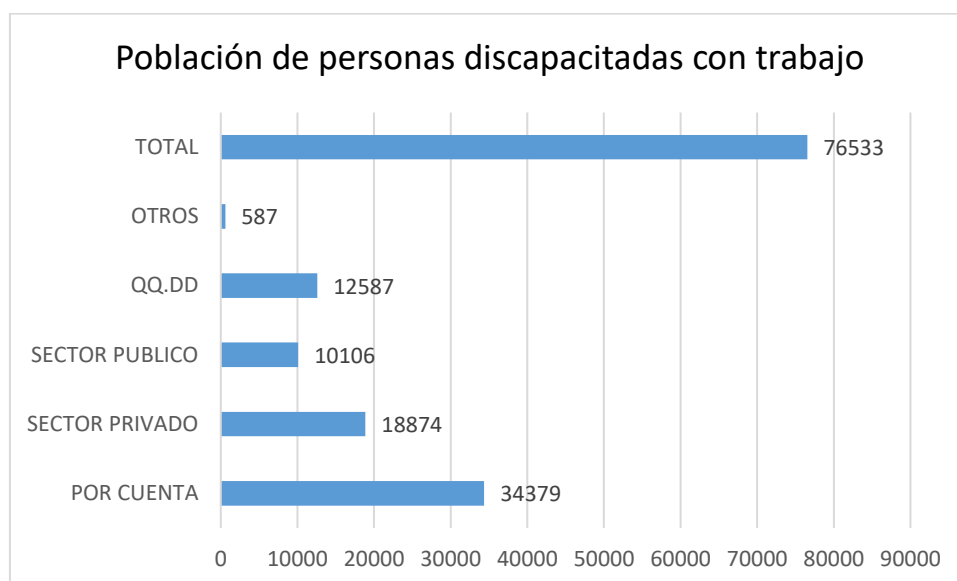
Fuente: Conadis 2010

Grafico 2. Distribución de personas con discapacidad clasificadas por provincia y género.

Provincia	Auditiva		Física		Intelectual		Lenguaje		Psicológico		Visual		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AZUAY	1409	1155	6814	7783	2560	2337	186	172	358	281	1563	1274	12890	13002
BOLÍVAR	541	446	1260	984	688	554	80	73	92	68	496	343	3157	2468
CAÑAR	433	387	1521	1454	749	778	104	80	133	142	436	254	3376	3095
CARCHI	607	422	1060	1223	517	385	45	31	124	120	279	268	2632	2449
CHIMBORAZO	1291	1190	2548	2644	1595	1356	82	83	83	60	659	531	6258	5864
COTOPAXI	730	620	2170	1812	1085	978	164	118	109	84	703	456	4961	4068
EL ORO	878	719	4799	3288	2911	2442	99	68	391	368	1117	716	10195	7601
ESMERALDAS	506	478	3522	2394	1806	1740	118	120	124	173	961	654	7037	5559
GALÁPAGOS	16	14	63	46	64	30	2	0	7	7	19	9	171	106
GUAYAS	4666	3835	2284	1583	1143	8853	592	311	157	127	5762	3207	46878	33314
IMBABURA	1193	1032	2318	1901	948	807	81	62	175	161	656	379	5371	4342
LOJA	833	717	2762	2253	2270	1926	102	53	336	285	854	644	7157	5878
LOS RÍOS	699	529	6001	3840	2069	1662	147	100	212	172	1154	574	10282	6877
MANABÍ	1843	1602	1301	1038	3212	2585	184	94	175	148	3358	2299	23366	18450
MORONA	179	154	1092	762	500	460	61	55	91	79	383	254	2306	1764
NAPO	294	197	957	751	449	398	83	52	34	40	277	196	2094	1634
ORELLANA	274	175	1436	722	411	344	72	43	98	88	581	342	2872	1714
PASTAZA	191	142	622	448	315	263	14	14	48	30	195	125	1385	1022
PICHINCHA	4163	3736	1265	1076	6093	4960	414	298	121	104	3500	2436	28037	23234
SANTA ELENA	493	469	2574	1934	1135	928	51	31	83	79	488	313	4824	3754
STO.DOMING	516	453	2953	2079	1044	915	55	48	200	200	665	445	5433	4140
SUCUMBÍOS	309	199	1417	855	637	480	50	27	100	75	431	257	2944	1893
TUNGURAHU	1060	978	2181	2028	1263	1231	99	72	182	138	517	404	5302	4851
ZAMORA	215	178	904	634	450	365	43	20	48	47	210	145	1870	1389
TOTAL	2333	1982	9748	7681	4420	3677	292	202	757	650	2526	1652	20079	15846

Fuente: Conadis 2010

Grafico 3: Personas con discapacidad que trabajan actualmente.



Fuente: Conadis 2010

Según la Organización Internacional del Empleo (OIT), el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar en América Latina y el Caribe están desempleadas. Ecuador no es una excepción, sobre todo cuando las personas con discapacidades múltiples y la población con discapacidades visuales se enfrentan al reto de ir a la escuela y luego no encontrar empleo. (Ordóñez, 2011)

Para adaptar y adecuar un puesto de trabajo a la infraestructura física necesaria y poner en práctica la asistencia técnica, es necesaria la colaboración entre el Estado y las empresas privadas. (Conadis, 2010)

CONCLUSIONES

- Una de las ventajas de la integración de las personas discapacitadas es que, al participar en la actividad económica y ganar un sueldo, su independencia aumenta como consecuencia de ello. Además, al realizar estas tareas por su cuenta sin ayuda ni presencia de familiares, conseguirá importantes avances personales.
- Permite el desarrollo social tanto en el ámbito profesional como en el público; la expresión mejora con la práctica porque los empleados tienen que interactuar con sus compañeros de trabajo y, en algunos casos, con el público en general. Tienen una comprensión más realista de sus propias necesidades y capacidades, lo que mejora su capacidad para afrontar los problemas que surgen en el trabajo y en la vida cotidiana.

- La política normativa en materia de derechos de las personas con discapacidad debe evolucionar en la dirección de la igualdad y la no discriminación y, dentro de ésta, en la dirección de la generalización de los derechos.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alonso, V. (1985). *Modificación de conductas en los deficientes*. Madrid: Siglo Cero.
- Bracco, C. C., & Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Bretón, P. (2003). *Mejoras en organizaciones de México y España*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Calleja, L. (2016). *"Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Organización E&L S.A.* Cordoba: Instituto Universitario Aeronáutico (I.U.A.).
- Castañeda, A. S. (2010). Principales modelos de seguridad social. *Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAN, 2*.
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.
- Conadis. (2010). *Plan de Nacional de Discapacidades*. Quito.
- Constituyente, A. (2008). *Constitucion de la Republica de Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial .
- Macías, R. F., & Díaz, M. d. (2019). La capacidad jurídica de los discapacitados intelectuales y sus derechos como consumidores en Ecuador según la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Law Reveiw, 133*.
- Ministerio del Trabajo. (21 de Agosto de 2020). <https://www.trabajo.gob.ec/>. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Naciones Unidas. (18 de Agosto de 2015). *Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/2015/08/18/mas-del-80-por-ciento-de-las-personas-con-discapacidad-son-pobres/#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%2C%20que,personas%20con%20discapacidad%20son%20pobres%E2%80%9D>.
- O'REILLY, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Obtenido de www.ilo.org/: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

- Ordóñez, C. (2011). *Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Organización Internacional del Trabajo . (1983). *Convenio 159*, (págs. Art. 1,2). Ginebra .
- Párraga, F. J. (2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. *Eumed*, 3.
- Pinilla, N., & Otros. (2017). *Guía para preparadores laborales: sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*. Madrid: Plena Inclusion.
- Quintana, A., & Aguilar, E. R. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*. Lima: UNPRPD.
- Ramirez, L. (2009). *Teletrabajo como opción a la inserción laboral de personas discapacitadas* . Santa Fe: El Cid.
- Rivas, F. (1988). *Psicología vocacional, enfoques del asesoramiento*. Madrid: Ediciones Morata.
- Rojkín, C. I. (2015). LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 85 - 104.