

# Inserción Laboral y Discapacidad

## *Job Placement and Disability*

*Fecha de recepción: 2024-04-25   Fecha de aceptación: 2024-06-14   Fecha de publicación: 2024-07-10*

**Angela Isabel Mendoza Fernández<sup>1</sup>**

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, Ecuador

*mfa.1314865633@gmail.com*

<https://orcid.org/0009-0005-4909-0865>

**Jazmín Estefanía Moreira Valencia<sup>2</sup>**

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, Ecuador

*jazmin.moreira@uleam.edu.ec*

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

### RESUMEN

La inserción laboral y discapacidad es un problema social presente desde hace mucho tiempo. Este trabajo analizó cómo las personas con discapacidad se desenvuelven dentro de las empresas y cómo son tratadas en ellas. La metodología que se utilizó fue cualitativa de tipo exploratoria y el método fue inductivo; como técnica se utilizó la entrevista, que fueron dirigidas a tres personas del área de Talento Humano y a dos personas con discapacidad de la empresa. El instrumento utilizado fue un cuestionario de preguntas abiertas para recopilar datos, analizarlos y dar recomendaciones en base a las conclusiones obtenidas. El objetivo del estudio fue conocer cómo es la relación de las personas con discapacidad en el área laboral y si se cumplen las políticas internas de la empresa en la inclusión laboral. El principal resultado fue que el tipo de discapacidad no limita la actividad laboral. Cabe mencionar que la inclusión laboral es un derecho que permite a este grupo prioritario acceder a espacios igualitarios libre de discriminación con el fin de desarrollar sus habilidades y potencialidades. Se concluyó que la empresa Fresh Fish posee un compromiso con la inclusión laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Inserción laboral, discapacidad, ambiente laboral, inclusión

## **ABSTRACT**

Job insertion and disability has been a social problem that has been present for a long time. This work analyzed how people with disabilities operate within companies and how they are treated in them. The methodology used was qualitative, exploratory and the method was inductive; As a technique, interviews were used, which were directed to three people from the Human Talent area and two people with disabilities from the company. The instrument used was a questionnaire with open questions to collect data, analyze it and give recommendations based on the conclusions obtained. The objective of the study was to know what the relationship of people with disabilities is like in the workplace and whether the company's internal policies on workplace inclusion are complied with. The main result was that the type of disability does not limit work activity. It is worth mentioning that labor inclusion is a right that allows this priority group to access egalitarian spaces free of discrimination in order to develop their skills and potential. It was concluded that the Fresh Fish company has a commitment to labor inclusion.

**KEYWORDS:** Labor market insertion, disability, work environment, inclusion

## Introducción

La inserción laboral de las personas con discapacidad actualmente es un tema fundamental para la búsqueda de una sociedad inclusiva y equitativa ejerciendo el derecho a participar plenamente en el ámbito laboral y a disfrutar de oportunidades laborales justas y accesibles. Dentro de las empresas y organizaciones, deben valorar y fomentar la diversidad en el entorno laboral, lo que incluye la contratación de personas con discapacidad, lo cual enriquece y fomenta la creatividad.

“Para que haya una auténtica inclusión laboral, se deben cuidar muchos aspectos adicionales como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, dar un buen trato y tener relaciones de cordialidad” (Espinoza y Gallegos, 2018, p. 12). En este sentido, los lugares de trabajo deben ser accesibles y adaptados para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad; esto puede incluir la eliminación de barreras arquitectónicas, la adopción de tecnologías accesibles y la realización de capacitación del personal con discapacidad.

La presente investigación tuvo como propósito identificar el porcentaje de las personas con discapacidad en la empresa Fres Fish. Así mismo, determinar las políticas internas de la empresa en la inclusión laboral y describir las condiciones socioambientales en donde se desenvuelven las personas con discapacidad. La inserción laboral de personas con discapacidad no solo es un imperativo ético, sino que también enriquece la fuerza laboral y contribuye a la creación de sociedades más justas y equitativas. Las empresas y organizaciones desempeñan un papel crucial en la promoción de esta inclusión y deben trabajar activamente para eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Además, la investigación sirvió para determinar teorías que permitan generar propuestas de intervención social dentro de la empresa con las personas con discapacidad. Junto a ello, diseñar estrategias a nivel individual, grupal y colectiva para evitar desigualdades laborales; además, será una oportunidad que tendrá la empresa Fresh Fish para conocer las perspectivas de los colaboradores con discapacidad sobre la inserción laboral en personas con discapacidad. De esta manera, la concienciación y la sensibilización en el lugar de trabajo han sido esenciales para crear un ambiente de trabajo inclusivo. Esto implica educar a los empleados sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad, fomentar la empatía y combatir el estigma.

La metodología que se utilizó fue cualitativa de tipo exploratoria y el método fue inductivo. Como técnica, se aplicó la entrevista y como instrumento una encuesta preguntas de tipo abiertas, dirigidas al personal del área de talento humano y a los colaboradores con discapacidad que laboran dentro de la empresa, con el fin de recopilar datos, analizarlos y finalmente dar recomendaciones en base a las conclusiones obtenidas. La participación del informante clave fue totalmente viable en esta investigación ya que existió la colaboración en la aplicación de la entrevista, la misma que se efectuó de manera clara y objetiva para obtener la información necesaria y relevante sobre el objeto de estudio.

Esta investigación permitió avanzar hacia la producción del conocimiento en temas relacionados a inclusión laboral en el contexto de personas con discapacidad. La finalidad de esta investigación respondió a la pertinencia de trabajo de titulación para contribuir en la producción del conocimiento



investigativo sobre inserción laboral en colaboradores con discapacidad de la empresa Fresh Fish bajo un enfoque inclusivo e igualitario. La educación en valores bajo el enfoque de inclusividad es muy importante porque ofrece oportunidades de aprendizaje para aceptar las diferencias individuales; además, aumentan los niveles de autoestima en jóvenes y docentes. Las empresas deben desarrollar políticas de inclusión que fomenten la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Dichas políticas deben estar alineadas con las leyes y regulaciones locales sobre discapacidad.

## 1.1 Revisión literaria o Antecedentes

### 1.1.1 Intervención de trabajo social en la inserción laboral y discapacidad

El trabajo social desempeña un papel importante en la inserción laboral de personas con discapacidad. Una de las acciones en la que interviene es en la evaluación y orientación, donde los trabajadores sociales evalúan las habilidades, capacidades y necesidades específicas de cada colaborador con discapacidad. De acuerdo con (Fraga, 2018): “el Trabajo Social como ente transformador adquiere el compromiso de desarrollar planes, programas y proyectos en beneficio de las personas con discapacidad, pese a que existen leyes que les protegen, en ocasiones se evidencia que son víctimas de discriminación laboral” (p. 4).

Una vez que la persona con discapacidad consiga un empleo, el trabajador social realiza seguimiento y apoyo constantemente con la finalidad de garantizar la adaptación al entorno laboral y ofrecer soluciones a posibles dificultades que puede surgir en su proceso laboral.

### 1.1.2 Inserción Laboral

La discapacidad es uno de los factores que más dificultan la inserción laboral de las personas. En ocasiones, las personas con discapacidad se encuentran con barreras y prejuicios que les impide acceder a un trabajo adecuado, aunque tenga las habilidades necesarias. “La inclusión laboral en personas con discapacidad está ganando relevancia, cada vez son más las empresas que se comprometen a incorporar en sus equipos de trabajo a personas con discapacidad, ofreciéndoles igualdad de oportunidades y una participación activa” (Chávez, 2023). Las empresas y empleadores también desempeñan un papel importante en la creación de entornos laborales inclusivos y accesibles.

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, ya que se convierten en parte activa del proceso de inserción (Carrasco, 2022, p. 787).

### 1.1.3 Discapacidad

Es importante tener en cuenta que la discapacidad es una parte normal de la diversidad humana y no debería llevar a la discriminación o al estigma. “Las personas con discapacidad constituyen un grupo diverso, sus experiencias vitales y sus necesidades en materia de salud se ven afectadas

por factores como el sexo, edad, identidad de género, la religión, la etnia y la situación económica” ( Organización Mundial de la Salud, 2023, párr. 7).

De acuerdo con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2020): “La inclusión laboral es un derecho de las personas con discapacidad de acceder a espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades” (párr. 1). Promover la inclusión laboral es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el respeto de los derechos humanos y el desarrollo integral de las personas con discapacidad. También beneficia a las empresas y a la sociedad en general al fomentar la diversidad, la equidad y el crecimiento económico.

En el Ecuador, las empresas públicas y privadas mantienen un rol importante en el área laboral para construir una sociedad más inclusiva a través de las buenas prácticas empresariales. En los últimos años, se han logrado avances legislativos y se han establecido políticas nacionales inclusivas que garantizan los derechos de las personas con discapacidad, tal como lo establecen los convenios y tratados internacionales (Heras, 2018, p. 108).

Es importante coordinar acciones dentro de la empresa, las cuales permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

#### **1.1.4 Desafíos Específicos en el Entorno Laboral**

Las personas con discapacidad enfrentan varios desafíos en el entorno laboral, entre los cuales se incluyen:

- Discriminación y Prejuicios, ya que las personas con discapacidad enfrentan actitudes negativas y discriminación por parte de empleadores y compañeros de trabajo. Estas actitudes pueden limitar sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional;
- Barreras Físicas y Tecnológicas, la falta de tecnología accesible pueden dificultar el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Es crucial que las empresas adopten medidas para hacer sus instalaciones y herramientas accesibles;
- Falta de Capacitación, pues las personas con discapacidad no reciben la capacitación adecuada para desempeñar sus roles eficientemente, la falta de programas de capacitación inclusiva puede limitar su desempeño y crecimiento profesional.

#### **1.1.5 Estrategias Efectivas para Abordar los Desafíos**

Para abordar estos desafíos, se pueden implementar las siguientes estrategias: ser capacitación y sensibilización, es decir, educar a los empleados sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad; fomentar la empatía y combatir el estigma, esto puede incluir talleres de sensibilización y formación continua; también adaptación del entorno laboral y que los lugares de trabajo sean accesibles eliminando barreras arquitectónicas y adoptando tecnologías accesibles, esto puede incluir la instalación de rampas, ascensores y software adaptado; y aplicar políticas de

inclusión que fomenten la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Estas políticas deben estar alineadas con las leyes y regulaciones locales sobre discapacidad.

## Metodología

En la presente investigación se utilizó la metodología cualitativa de tipo exploratoria. Los datos obtenidos fueron de manera descriptiva en base a la información que proporcionaron los informantes claves.

La investigación cualitativa está caracterizada por ver los acontecimientos, acciones, normas, valores, etc., desde la perspectiva de la gente que está siendo estudiada. Sustentada en las tendencias subjetivistas, las que pretenden una comprensión del fenómeno social, concediendo a lo subjetivo la principal fuente de los datos; antes que generar leyes universales, buscan la descripción y comprensión de escenario particulares, favoreciendo a una estrategia de investigación relativamente abierta y no estructurada, más que una en la cual el investigador decide por adelantado lo que va a investigar y cómo lo va a hacer (Salazar, 2020, p. 107).

En este sentido, y en relación con la cita, el propósito de esta investigación fue obtener información clara acerca del desempeño, las normas y acciones que realizan las personas con discapacidad dentro de la empresa con fin de describir esta realidad desde la presente investigación.

El método inductivo es un proceso de razonamiento que se basa en la observación y la experimentación para llegar a una conclusión general a partir de casos específicos. A partir de estos patrones o tendencias, se llega a una conclusión general o una teoría que se considera válida para todos los casos similares (Narváez, 2023, párr. 2).

Mediante el método inductivo se recopiló información y datos precisos que aportaron significativamente a la investigación. Mediante ello se obtuvo una teoría válida acerca de la problemática social presentada.

La entrevista es una herramienta poderosa para obtener descripciones del mundo vivido por los entrevistados. La posibilidad de asir, comprender e interpretar la experiencia de los sujetos participantes desde su propia perspectiva emerge desde la aproximación del entrevistador y el entrevistado. Ambos van generando interacciones cargadas de significados (Villarreal y Cid, 2022, p. 53).

Como técnica, se utilizaron entrevistas a tres personales administrativos del área de talento humano y a dos colaboradores con discapacidad que laboran dentro de la empresa, en donde el principal enfoque fue la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se realizaron preguntas acerca de su labor dentro de la empresa, cómo se desenvuelven y acerca del trato que reciben. Además, mediante esta se comprobó si existe el porcentaje de personas con discapacidad que la ley determina.

Como instrumento, se diseñó un cuestionario de 11 preguntas abiertas en donde el informante clave respondió con sinceridad, mediante ello se conoció si los derechos de las personas con discapacidad se cumplen dentro del área laboral y, a su vez, permitió realizar un análisis a fondo

del tema. La aplicabilidad de los resultados se dio través de la apertura que fue brindada por el informante clave que, en este caso, es la dueña de la empresa quien permitió el acercamiento para conocer la realidad social de las personas con discapacidad que se desenvuelven en su trabajo dentro de la empresa.

## Resultados

A partir de las entrevistas aplicadas a tres personales del área de talento humano y a dos colaboradores con discapacidad de la empresa Fresh Fish de Manta, se obtuvieron resultados significativos que dieron respuestas a los propósitos planteados en la presente investigación. Se identificó de qué manera se da la inserción laboral en personas con discapacidad dentro de la empresa.

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral se expresa en los siguientes fragmentos de las entrevistas: *“es importante en el tema social incorporar a las personas con discapacidad que puede ser físicas o mental incluirlos en la empresa porque de esta manera ellos aportan a la sociedad y se sienten incluidos”* (Personal administrativo 1), *“realmente está bien que se incluya a las personas con discapacidad dentro de las empresas porque se demuestra que las oportunidades son para todos, que todos tenemos las mismas oportunidades, aparte de eso también ayuda a crear otra cultura a cada uno de los trabajadores ya que una persona con discapacidad no impide poder realizar una actividad física o puede desempeñarse su coeficiente”* (Personal administrativo 2). Por otro lado, el Ingeniero de seguridad industrial recalca que *“es una buena opción y se ayuda bastante a las personas con discapacidad que no tienen oportunidades laborales en otra empresa”*

Sobre la aplicación de la inclusión laboral, se evidenció que *“dependiendo de la habilidad y fortalezas que tengan, muchos tienen una discapacidad física, entonces de pronto han desarrollado más la intelectual, donde se opta por un puesto más acorde a su habilidad o donde puedan desenvolverse mejor, en la empresa se valora este grupo de personas a incluirlas y se estudia cuáles son sus destrezas y sus mayores habilidades para tenerlos en donde puedan desenvolverse de mejor manera”* (Personal administrativo 1). *“Independiente de lo que indica el código de trabajo que debemos de tener cada 25 personas una persona con discapacidad, se considera también el número total de trabajadores y de acuerdo con eso se establece el porcentaje”* (Personal administrativo 2), *“Se minimiza los riesgos de estas personas que tiene discapacidades de que le suceda un accidente”* (Ingeniero de seguridad industrial).

Las políticas que establece la empresa para las funciones de personas con discapacidad se expresaron como: *“a nivel general está el tema de seguridad industrial, por ejemplo si ellos están en un área crítica tienen que tener cascos, chalecos, implementos para protección y así evitar cualquier tipo de accidente, también está el tema del Código de Ética, desde su trabajo se valora y se protege con las políticas para evitar todo tipo de discriminación y protegerlo en el tema de seguridad industrial”* (Personal administrativo 1). *“Bueno realmente las políticas en sí en el tema de inclusión laboral tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones al igual que el resto de los trabajadores”* (Personal administrativo 2), *“hay una política que la maneja el ministerio de*



*relaciones laborales que es cada 25 personas que tiene que haber en la empresa una persona debe ser con discapacidad” (Ing. Seguridad Industrial).*

Al momento de la investigación, existían 8 trabajadores con discapacidad, entre las actividades que realizaban las personas con discapacidad en la empresa está una persona en la parte administrativa en el sistema y es ingeniera y dos en el área de limpieza.

La prioridad que la empresa otorga a las personas con discapacidad es: *“primero hacerlo sentir parte de la empresa con compromiso y responsabilidad, que tengan ese sentido de pertenencia donde desarrollen sus habilidades, además recalcan que dentro de la empresa se realizan capacitaciones a todos a todo el personal”, “realmente cuentan con los mismos beneficios o con un contrato, beneficios que son las afiliaciones, decimos, bonificación en caso de que apliquen”.*

El tipo de discapacidad no limita la actividad laboral porque realmente se hace una previa a la contratación y una valoración de acuerdo con la discapacidad que cuenta el trabajador y se busca una vacante que esté acorde a lo que ellos puedan desarrollar.

La empresa sí cumple con el porcentaje de personas con discapacidad establecido por la ley, se evidenció que: *“Ahora sí se cumple porque las personas que tenemos, la cantidad va acorde al personal total, las personas con discapacidad hacen parte de nuestra empresa no por un tema sólo de cumplimiento sino para el tema de inclusión y para que ellos se sientan parte de la sociedad”.*

El equipo de talento humano considera que la labor que realiza este grupo de atención prioritaria es eficiente y que hasta el momento no existen inconvenientes. Es así como la relación de la empresa con trabajadores de este grupo de atención prioritaria es que *“existe buena comunicación, capacitación sobre la autoestima, escucharlos y hablar de una manera más específica con ellos”, “clima laboral con todos los trabajadores incluyendo a las personas con discapacidad y que se sientan cómodos con lo que hacen”.*

Respondiendo a propósitos de la investigación, las condiciones socioambientales para el desenvolvimiento de personas con discapacidad es que *“dentro de un ambiente que no genera un impacto negativo en ellos”, “el comedor no solo hay escalones, sino que también existen rampas para poder subir al comedor, en el área administrativa también tiene varios accesos”.*

Respecto al rol que realiza el área de talento humano dentro de la empresa, se evidenció que son *“participe de programa de desarrollo organizacional donde abarca a todos los empleados pero en el trato diferenciado”, “contratación, evaluación de los perfiles, evaluación de desempeño, evaluación de competencias y la satisfacción del cliente interno o del clima laboral con el fin de que se encuentre en un clima adecuado”, “se minimiza el riesgo de accidente y siempre está la parte de recursos humanos que siempre está detrás de ellos y así evitar clase de bullying o bromas”.*

En las entrevistas aplicadas a dos personas con discapacidad de la empresa, se evidenciaron resultados sobre la labor que se realizan dentro de la empresa: *“Yo trabajo en el área de control de calidad y entrego guantes, mandiles, ayudo y limpio en la lavandería, controlo la entrada y salida del baño, el tiempo que tarda yo lo anoto, y si está de más tiempo yo le llamo la atención que no*

*se demoren mucho tiempo, porque después me llaman la atención a mí”, “la labor en la que trabajo es la de limpieza, lavo baños, limpiar el piso y barrer”.*

En la aplicación de la inclusión laboral, se evidenció que *“el trato es para que bien hasta aquí no he tenido problemas, siempre hecho mis cosas a lo que más puedo y no me han llamado la atención porque hago caso en todo”, “si me enseñan si hay algo que no sé”.*

Las políticas internas que establece la empresa para las funciones que realizan es: *“el mismo respeto que me dan yo doy y me lo gano yo también”, “me encuentro en un área que puedo trabajar bien”*

Sobre las prioridades que la empresa otorga están un área de trabajo de acorde a la discapacidad y las actividades que realizan dentro de la empresa son: *“entregar mandiles, controlar la salida del baño, ayudar en la lavandería y limpiar la lavandería”, “me encargo de la limpieza cuando los demás trabajadores terminan de filetear el salmón y recogemos los desperdicios”.*

El desenvolvimiento dentro del área es muy bueno ya que no existe falta de respeto, la relación entre los colaboradores la consideran como *“muy bien”*. Las percepciones dentro de la empresa sobre la inclusión son *“yo me siento muy bien, sí me gusta mi trabajo y lo que hago”, “alegría porque sí me incluyen, ya que llevo 6 años”, “frente a los problemas buscan soluciones, ayudan en los permisos y las citas médicas, justificación de permisos”.*

### 3.1 Discusión

En los resultados encontrados en la presente investigación, se pudo interpretar como primer punto que la inserción laboral y discapacidad en la actualidad es importante dentro de una empresa porque promueve la igualdad de oportunidades al permitir que este grupo de atención prioritaria participen activamente en la fuerza laboral y contribuyan a la sociedad en igualdad de condiciones.

A pesar de intentar fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, únicamente ha conseguido forzar a las empresas a cumplir con sus mandatos legales. Pues la realidad es que, las empresas únicamente contratan personas con discapacidad para evitar ser sancionados por no cumplir con el mínimo legal establecido en la norma vigente (Medina y Brito, 2023, pág. 49).

Las normativas legales en las personas con discapacidad han sido parte indispensable dentro de una empresa porque, de esta manera, ellos aportan a la sociedad y se sienten incluidos donde es notorio que todos tenemos las mismas oportunidades pese a una discapacidad.

Acerca de la implementación de políticas internas en el ambiente laboral, se evidenció que aquello ayuda a reducir el ausentismo y permite que surja el talento colectivo mejorando el ambiente de trabajo. *“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”* (Quintana y Aguilar, 2020, p. 25). De acuerdo con el cumplimiento de las políticas dentro de la empresa, se pudo interpretar que bajo el enfoque inclusivo no solo beneficia a la persona con discapacidad, sino que

también beneficia a la empresa al aprovechar al máximo el potencial de sus empleados. Además, se evidenció que dentro de las políticas está el tema de seguridad industrial, por ejemplo, el uso de cascos por cualquier accidente laboral. Dentro del Código de Ética se toma en cuenta el no discriminar bajo ningún concepto.

Una campaña de concientización sobre el trabajo con personas con discapacidad puede ser una herramienta efectiva para sensibilizar a la sociedad y promover un entorno laboral más inclusivo. En este sentido Fraga (2018) ha referido que “los Trabajadores Sociales son los acompañantes en el proceso de orientación y sensibilización para el cumplimiento de las políticas de prevención de las discapacidades por lo que se pretende generar una mayor inclusión socio laboral de las personas con discapacidad” (p. 4). El área de Talento Humano realiza la contratación, evaluación de los perfiles, evaluación de desempeño, evaluación de competencias y la satisfacción del cliente interno o del clima laboral; esto con el fin de que se encuentre en un clima adecuado y donde exista una buena comunicación. Ante ello se capacita al personal, para que de esta manera puedan aceptar el tema de complejos de inferioridad de autoestima.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2021) se ha mencionado que

El cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en la empresa según el porcentaje que determina la ley. El porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural (párr. 3).

Se evidenció que, si se está cumpliendo el requerimiento del porcentaje, tal cantidad va acorde al personal total que exista en la empresa. El objetivo es que las personas con discapacidad formen parte de una empresa no por un tema sólo de cumplimiento sino por inclusión y para que ellos se sientan parte de la sociedad. En la empresa, existen ocho personas con discapacidad; todas ellas realizan diferentes actividades como actividades físicas, también existen un personal con discapacidad en la parte administrativa.

Las empresas y empleadores desempeñan un papel fundamental en la promoción de esta inclusión y deben trabajar activamente para eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Las prácticas que se han generado para la solución de las preocupaciones relacionadas con aspectos socioambientales reflejan de igual forma una conciencia respecto a la forma en la que se obtienen las ganancias. Esto ha permitido el desarrollo de estrategias que aportan al crecimiento de manera sostenible y que además generan condiciones para que las poblaciones marginadas por discapacidad puedan encontrar mejores oportunidades en el campo laboral y así lograr el desarrollo personal o realización, incluido el crecimiento económico de tales poblaciones. (Farieta, 2019, p. 13)

Respondiendo a los propósitos, las condiciones socioambientales para el desenvolvimiento de personas con discapacidad es trabajar en un espacio seguro donde existen espacios inclusivos como rampas para dirigirse al comedor y a los departamentos de la parte administrativa y se preocupa no crear un impacto negativo.

De acuerdo con la Constitución de la República Oriental de Uruguay (2010) refiere a:

Establecer un sistema de protección integral a las personas con discapacidad, tendiente a asegurarles su atención médica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.

Las prioridades que se les otorga en la empresa es hacerlo sentir parte de alguna actividad con la finalidad de que ellos vean el compromiso y la responsabilidad y desarrollen sus habilidades.

Para impulsar la inclusión laboral las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adecuar los puestos de trabajo como infraestructura, ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se va a desenvolver dicha persona, por lo que la responsabilidad empresarial es de suma importancia a través de las buenas prácticas inclusivas para la inclusión estableciéndose una relación socio laboral entre estos dos actores. (Heras, 2018, pág. 105)

El tipo de discapacidad no limita la actividad laboral que realizan las personas con discapacidad. El personal concuerda que no existen limitaciones porque realmente se hace una previa a la contratación, se hace una valoración de acuerdo con la discapacidad que cuenta el trabajador y se busca una vacante acorde a lo que ellos puedan desarrollar.

La inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual una persona accede al mercado laboral y obtiene un empleo. Este proceso puede ser un desafío para muchas personas debido a factores como la competencia, la falta de experiencia, la educación y, en el caso de algunas personas, las barreras específicas relacionadas con la discapacidad.

Las políticas de inclusión implementadas por Fresh Fish pueden ser un modelo para otras organizaciones. Para replicar estas políticas, se deben seguir algunos pasos encontrados en el proceso de gestión como es la evaluación y diagnóstico; a su vez, la realización de una evaluación inicial para identificar las barreras existentes y las necesidades específicas de las personas con discapacidad dentro de la organización.

El diseño de políticas inclusivas que promuevan la inclusión, basadas en los resultados de la evaluación, deben incluir aspectos como la accesibilidad, la formación y la sensibilización. En la empresa, es importante la implementación y seguimiento para implementar las políticas y realizar un análisis constante para evaluar su efectividad. Las políticas se deben ajustar según sea necesario para asegurar que sean efectivas y sostenibles y, sobre todo, promover la difusión de

las buenas prácticas y los éxitos alcanzados en la inclusión laboral de personas con discapacidad para inspirar a otras organizaciones a adoptar medidas similares

## Conclusiones

La investigación determinó que dentro de la empresa sí se cumplen las políticas internas de inclusión laboral. Se concluyó que la inclusión de personas con discapacidad trajo beneficios a nivel personal porque se da la oportunidad y se brinda independencia financiera, mejora la autoestima y contribuye al desarrollo profesional e individual.

En relación con el porcentaje de las personas con discapacidad en la empresa, se evidenció que sí se cumple con el porcentaje requerido por la ley en base a la contratación de personas con discapacidad, donde recalcan que la cantidad de empleados con discapacidad se organizó de acuerdo con el total de empleados de la empresa. Más allá del simple hecho de cumplir con la ley, la empresa Fresh Fish destacó por un compromiso positivo en la inclusión y reclutar personas con discapacidad e integrarlos al mundo laboral.

En cuanto a las políticas internas de la empresa en la inclusión laboral, se evidenció que dentro de la empresa se muestra un compromiso consistente con la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante las políticas que abarcan diversos aspectos como la seguridad industrial, donde es notorio el obtener implementos de protección necesario, y la igualdad de trato. Mediante el Código de Ética los valores fundamentales de la empresa son el respeto, responsabilidad y no a la discriminación.

Por otro lado, las condiciones socioambientales en donde se desenvuelven las personas con discapacidad, dentro de la empresa mostraron una consideración mutua hacia las condiciones que benefician el desenvolvimiento de las personas con discapacidad. En la empresa, se asignaron roles adecuados como el área de limpieza con la finalidad de facilitar el trabajo de aquellas limitaciones físicas que pueden ser desafiantes o inseguros para este grupo de personas. Respecto a las accesibilidades de la empresa, existen rampas que permiten un acceso más fácil a diferentes áreas como el comedor y departamentos de administración.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es un imperativo ético, sino que también enriquece la fuerza laboral y contribuye a la creación de sociedades más justas y equitativas. Fresh Fish ha destacado por su compromiso positivo con la inclusión laboral, sirviendo de ejemplo para otras empresas que buscan implementar políticas inclusivas y fomentar un ambiente de trabajo libre de discriminación.

El Trabajo Social en la inclusión laboral en las personas con discapacidad ha estado direccionado a velar por principios como la autonomía personal, no discriminación y fortalecer espacios de sensibilización que fomente la participación, inclusión e igualdad de oportunidades. Es importante mencionar que la empresa no solo cumplió con las regulaciones legales, sino que demuestra un compromiso ético y práctico con la inclusión laboral de personas con discapacidad, garantizándole seguridad, no discriminación e igualdad de derechos y responsabilidades dentro del ámbito laboral.

Para finalizar, la investigación definió algunas recomendaciones respecto al tema analizado:

- Gestionar programas de formación y sensibilización para todos los empleados sobre la inclusión y el valor de la diversidad en el lugar de trabajo. Aquello beneficiara a la obtención de un ambiente de respeto y comprensión hacia las personas con discapacidad.
- Practicar diálogos sobre concientización de inclusión laboral dentro de la
- empresa, cuya finalidad sea generar oportunidades laborales no discriminatorias y así erradicar las barreras sociales y las concepciones de caridad y auxilio social.
- Mantener climas favorables dentro de la empresa y reconocer que las personas
- con discapacidad son reconocidas como una población productiva que aportan al desarrollo y crecimiento, y no como benefactores de programas y estrategias sociales empresariales.
- Promover acciones inclusivas para las personas con discapacidad dentro del
- ámbito laboral, estas temáticas pueden ser muy relevantes para la comunidad científica en el campo de trabajo social pues la información que se proporciona es de suma importancia.
- Desarrollar más políticas que promuevan la inclusión, basadas en los resultados de la evaluación. Estas políticas deben incluir aspectos como la accesibilidad, la formación y la sensibilización.
- Seguir promoviendo la difusión de las buenas prácticas y los éxitos alcanzados en la inclusión laboral de personas con discapacidad para inspirar a otras organizaciones a adoptar medidas similares.



## Referencias

- Bermeo, Y. y Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA*, 7(3), 86–103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Carrasco, G. (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](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569)
- Castillero, O. (16 de agosto de 2018). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Chávez, J. (10 de mayo de 2023). ¿Qué es la inserción laboral? Importancia, características y factores que influyen. *CEUPE European Business School*. <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (9 de febrero de 2020). La inserción laboral para personas con discapacidad se fortalece con la firma de convenio interinstitucional. *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec>
- Constitución de la República Oriental de Uruguay (2010). Ley N° 18.651 Protección Integral de Personas con Discapacidad. 9 de marzo de 2010 (Uruguay).
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51).
- Farieta, M. (2019). *Los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad* [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorios Latinoamericanos. <http://hdl.handle.net/10654/32407>
- Fraga, D. (2018). *Intervención del Trabajo Social en el proceso de inserción laboral a personas con discapacidad en la Fundación de Desarrollo Social Integral "FUNDESI" periodo marzo agosto 2013* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15882>
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18(5), 101-109.
- Imacaña, S. y Villacrés, J. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Dspace. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>
- Medina, S. y Brito, D. (2023). *La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana* [Tesis de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12923>

- Ministerio del Trabajo (21 de agosto de 2020). Inserción de personas con discapacidades. *Ministerio del Trabajo*. [www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades](http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades)
- Narváez, M. (2023). Método inductivo: qué es, características y ejemplos. *Question Pro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo>
- Organización Mundial de la Salud (7 de marzo de 2023). Discapacidad. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Poma, M., Torres, H., y Carrera, G. (2019). La inserción al mundo laboral de las personas con capacidades. *Polo Conocimiento*, 4(2). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/920/html>
- Quintana, A. y Aguilar, E. (2020). *Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Salazar, L. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas. *CIENCIAMATRIA*, 6(11), 101-110. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i11.327>
- Villareal, J. y Cid, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos* 21, 7(1), 52–60. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/556>

Copyright (2024) © Angela Isabel Mendoza Fernández, Jazmín Estefanía Moreira Valencia



Este texto está protegido bajo una licencia internacional [Creative Commons](#) 4.0.

Usted es libre para Compartir—copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato — y Adaptar el documento — remezclar, transformar y crear a partir del material—para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla las condiciones de Atribución. Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios.

Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)