

## Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador

### Labor inclusion of disabled people in the public sector in Ecuador

Ariana Katherine Galarza Quito<sup>1</sup> ([argalarza2@unemi.edu.ec](mailto:argalarza2@unemi.edu.ec)) (<https://orcid.org/0009-0009-7232-5094>)

Wendy Edith Farah Cedeño<sup>2</sup> ([wendyfarah2020@gmail.com](mailto:wendyfarah2020@gmail.com)) (<https://orcid.org/0009-0009-4106-8144>)

### Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de Ecuador ha sido objeto de múltiples análisis. Los investigadores han destacado barreras físicas, sociales y psicológicas que dificultan la inclusión, así como facilitadores como el apoyo institucional y políticas inclusivas. El objetivo de este artículo es sistematizar estudios relacionados con la inclusión laboral en el sector público en Ecuador para mejorar la calidad de vida y promover una sociedad inclusiva a partir de los resultados de estas investigaciones. Se concluye que, aunque existen desafíos significativos, la inclusión laboral en el sector público ecuatoriano tiene un impacto positivo en la cohesión social y la calidad de vida, promoviendo una sociedad más diversa e inclusiva.

**Palabras claves:** inclusión laboral, personas con discapacidad, sector público

### Abstract

The labor inclusion of people with disabilities in the public sector of Ecuador has been the subject of multiple analyses. Researchers have highlighted physical, social and psychological barriers that hinder inclusion, as well as facilitators such as institutional support and inclusive policies. The objective of this article is to systematize studies related to labor inclusion in the public sector in Ecuador to improve the quality of life and promote an inclusive society based on the results of these investigations. It is concluded that although there are significant challenges, labor inclusion

---

<sup>1</sup> Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Ecuador

<sup>2</sup> Universidad Estatal de Milagro, (UNEMI), Ecuador

in the Ecuadorian public sector has a positive impact on social cohesion and quality of life, promoting a more diverse and inclusive society.

**Key words:** labor inclusion, people with disabilities, public sector

## Introducción

La inclusión laboral de personas con discapacidades en el sector público sigue siendo un tema de importancia y con impacto en la economía del país. Se trabaja el tema dada la necesidad de promover la igualdad de oportunidades, eliminar todo tipo de discriminación. Asimismo, asegurar los derechos de los ciudadanos, en particular el derecho al trabajo. En el mundo, la inclusión laboral de los sujetos con discapacidades constituye un reto que precisa leyes y políticas públicas seguras, de transformación cultural, así como la eliminación de barreras físicas y sociales.

En Ecuador, la inclusión social de las personas con discapacidad también crece en significación en el contexto público y académico. De acuerdo, con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), cerca del 6% de la población ecuatoriana presenta alguna forma de discapacidad, lo que representa un millón de personas aproximadamente.

El sector público cuenta con un buen trabajo en cuanto a las transformaciones positivas para el país. La legislación ecuatoriana ha desarrollado leyes que promueven la igualdad de oportunidades. Entre ellas, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo. Esta incluye prácticas específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, ha determinado cuotas de empleo y suscitado adaptaciones razonables en los lugares de trabajo. No obstante, aún existen dificultades. Los problemas en el tema están relacionados con la presencia de barreras arquitectónicas y de accesibilidad, esto constituye un obstáculo que entorpece el acceso y la movilidad de estas personas. La sociedad, en este caso concreto los empleadores tienen prejuicios y estigmas que limitan las oportunidades de empleo y progreso profesional de estas personas. Por otro lado, existen las leyes y regulaciones que promueven la inclusión laboral, pero son pobremente o mal implementadas imposibilitando el cumplimiento de su propósito que cumplan su objetivo. La evaluación de la efectividad de estas políticas, muestra los progresos, pero también los desafíos en su ejecución y la efectividad de las mismas (Sánchez, 2022).

El objetivo de esta revisión bibliográfica reflexionar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades en el sector público en Ecuador, a partir del análisis y la síntesis de la literatura existente. Se pretende identificar las principales barreras y retos, así como proporcionar una base sólida para el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todos, en particular para las personas en situación de discapacidad.

### **Metodología**

En el estudio se realizó una revisión de artículos. Se empleó la técnica análisis de contenido con carácter descriptivo. La búsqueda de los distintos documentos tuvo lugar en las bases de datos Scielo, Dialnet y Redalyc. Se combinaron las palabras claves: inclusión personas con discapacidad y sector público. Además, se determinó en el periodo del 2019 al 2024.

Los criterios de inclusión y exclusión asumidos fueron:

#### Criterios de inclusión

- Artículos sobre inclusión laboral en personas con discapacidad en el sector en Ecuador
- Artículos con investigación empírica y de revisión
- Artículos en revistas revisados por pares
- Artículos presentados en idioma español e inglés

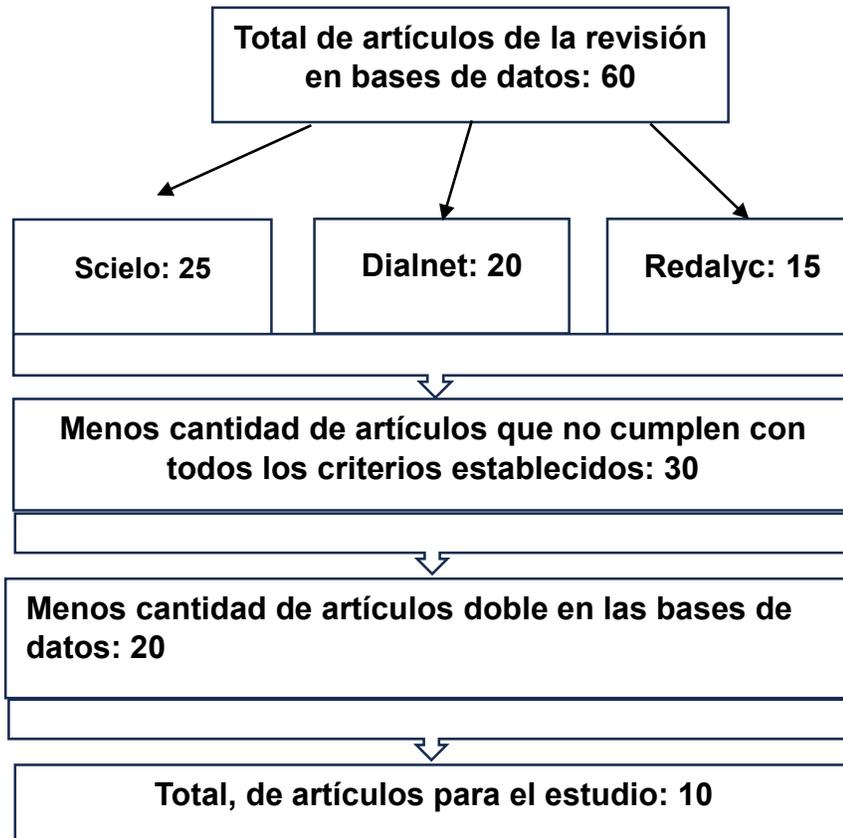
#### Criterios de exclusión

- Artículos que aborden el tema en el sector privado, fuera de Ecuador
- Artículos en idioma diferente al español y el inglés

Del total de artículos encontrados en las bases de datos (60), se seleccionaron los artículos finales para revisión. En este proceso se siguió el procedimiento representado en la figura 1. Este contempló primero el análisis del título y el resumen. Luego, a partir de esta revisión se eliminaron los artículos que no respondían a todos los criterios establecidos. También se restaron los que en la búsqueda resultaron doble porque se repetían en las bases de datos consultadas. Al final en la investigación, resultaron 10 artículos.

Recepción: 19-04-2024 / Revisión: 22-05-2024 / Aprobación: 14-06-2024 / Publicación: 27-07-2024

Figura 1. Procedimiento para la selección de los artículos



Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Resumen de los artículos seleccionados para el estudio

No.	Autor y año	Tema	Tipo de investigación
1	Moreira y Villacreses (2024)	Factores que influyen en la inclusión laboral	Investigación empírica

Recepción: 19-04-2024 / Revisión: 22-05-2024 / Aprobación: 14-06-2024 / Publicación: 27-07-2024

2	Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022)	Inserción laboral de personas con discapacidad	Investigación empírica
3	Pérez et al. (2022)	Constructos psicológicos en procesos de inclusión laboral	Revisión sistemática
4	Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021)	Impacto social de la inclusión laboral	Estudio empírico.
5	Analuisa-Zumba et al. (2020)	Barreras y estrategias para la inclusión laboral	Estudio empírico.
6	Núñez y Villacrés (2020)	Políticas y prácticas de inclusión.	Estudio empírico
7	Arteaga (2019)	Análisis jurídico de la inclusión.	Análisis descriptivo.
8	Castellanos y Quintana (2019)	Factores que influyen en la inclusión laboral.	Estudio empírico
9	Moreno et al. (2019)	Diseño ergonómico de puestos de trabajo. Inclusión de personas con discapacidad física	Análisis descriptivo.

10	Pico y Torres (2017)	Responsabilidad social empresarial.  Mejores prácticas para la inclusión.	Estudio empírico
----	-------------------------	---	------------------

## Resultados y discusión

Los autores de los estudios seleccionados han abordado distintos aspectos acerca de la inclusión laboral fundamentalmente en Ecuador. Algunas cuestiones tratadas, coinciden entre ellos las barreras y facilitadores, el impacto social, las políticas y prácticas y la importancia del Apoyo Institucional. En cambio, se consideran diferencias el enfoque geográfico, el tipo de discapacidad y las metodologías.

### Barreras y Facilitadores

Moreira y Villacreses (2024) identifican barreras físicas y sociales. En las primeras incluye la falta de acceso a los edificios públicos, y en las segundas, las barreras sociales, como los prejuicios y la discriminación, siendo retos importantes para la inclusión laboral. En cuanto, a los facilitadores destacan como facilitadores esenciales el apoyo institucional y las políticas inclusivas. Por su parte, Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) destacan que las barreras más importantes son la discriminación y los prejuicios sociales; así como también, la falta de adaptaciones particulares en el entorno laboral. En los facilitadores incluyen el valor de la adaptación del contexto laboral y la educación de los trabajadores.

En el caso de Pérez et al. (2022), identifican barreras psicológicas que afectan la inclusión laboral. Estas son la falta de autoestima y el temor al rechazo. A la vez consideran que los facilitadores que propician la inclusión son las intervenciones psicológicas y la ayuda de las instituciones. También Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021) mencionan las barreras de índole social y los estigmas. Estos factores según señalaron los autores entorpecen la integración de personas con discapacidad en el sector público. Ellos mismos, consideran un facilitador de la inclusión laboral, el efecto social positivo de las adaptaciones en el trabajo.

Asimismo, Analuisa-Zumba et al. (2020) plantean que, las barreras empresariales y el desconocimiento sobre la discapacidad impiden una inclusión efectiva. Además, señalan como facilitadores las estrategias empresariales efectivas y las políticas de inclusión. En el caso de Núñez y Villacrés (2020), señalan las barreras físicas y sociales; mientras proponen las políticas inclusivas como facilitador. Arteaga (2019) considera las barreras legales y de infraestructura; en el caso de los facilitadores las mejoras en el marco legal. También, Castellanos y Quintana (2019) consideraron las barreras sociales y falta de sensibilización. Para estos autores los facilitadores son los programas de sensibilización y formación. Moreno et al. (2019) consideraron las barreras ergonómicas y físicas y como facilitadores el diseño ergonómico de puestos de trabajo. Por último, Pico y Torres (2017) señalaron barreras empresariales y la falta de políticas, mientras que como facilitadores asumieron las prácticas empresariales de responsabilidad social.

En resumen, son muchas las barreras y facilitadores propuestos. En la tabla 1 se sintetizan, tanto las barreras como los facilitados identificados.

Tabla 1. Resumen de las barreras y facilitadores de la inclusión laboral en personas con discapacidad en Ecuador

Investigaciones	Barreras detectadas	Facilitadores detectados
Moreira y Villacreses (2024)	Barreras físicas, falta de adaptaciones	Apoyo institucional, políticas inclusivas
Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022)	Discriminación, prejuicios sociales	Adaptación del entorno laboral, educación de empleados
Pérez et al. (2022)	Factores psicológicos, falta de apoyo	Intervenciones psicológicas, apoyo institucional
Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021)	Barreras sociales, estigmas	Efecto social positivo, adaptaciones en el entorno
Analuisa-Zumba et al. (2020)	Barreras empresariales, falta de conocimiento	Estrategias empresariales efectivas, políticas de inclusión

Recepción: 19-04-2024 / Revisión: 22-05-2024 / Aprobación: 14-06-2024 / Publicación: 27-07-2024

Núñez y Villacrés (2020)	Políticas inadecuadas, falta de implementación	Evaluación de mejores prácticas
Arteaga (2019)	Ausencia de normativas, barreras legales	Sugerencias jurídicas, perfeccionamientos en el marco legal
Castellanos y Quintana (2019)	Discriminación, falta de accesibilidad	Facilitadores sociales, apoyo institucional
Moreno et al. (2019)	Diseño inadecuado de puestos de trabajo	Modelos ergonómicos, adaptaciones físicas
Pico y Torres (2017)	Barreras en responsabilidad social	Prácticas empresariales exitosas, políticas inclusivas

---

Fuente: Elaboración propia

### Impacto social

Otro aspecto común en los estudios revisados es el impacto social. Es un tema referido por la mayoría de los investigadores. Autores como Moreira y Villacreses (2024) y Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021) concuerdan en que la inclusión laboral favorece la calidad de vida de las personas con discapacidad y promueve una sociedad más inclusiva. También Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) y Núñez y Villacrés (2020) han resaltado el valor de la inclusión laboral en la cohesión social y la diversidad en ámbito laboral. Para Pérez et al. (2022) y Arteaga (2019) el impacto positivo es a nivel psicológico, pues las personas con discapacidad mejoran su autoestima y bienestar en general. Por otra parte, Castellanos y Quintana (2019) consideran que promueve una sociedad inclusiva y diversa. Asimismo, Moreno et al. (2019) plantea trae beneficios en la calidad de vida y cohesión social. Pico y Torres (2017) señalaron su contribución a una cultura más inclusiva desde el punto de vista organizacional.

### Políticas y prácticas

El desarrollo de políticas y prácticas en el campo tratado es también un aspecto que en los investigadores tiene consenso. Moreira y Villacreses (2024) y Analuisa-Zumba et al. (2020)

Recepción: 19-04-2024 / Revisión: 22-05-2024 / Aprobación: 14-06-2024 / Publicación: 27-07-2024

consideran que, la aplicación de normativas nacionales que facilitan la inclusión laboral en instituciones públicas. Por su parte, Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) y Núñez y Villacrés (2020) señalan la efectividad de las leyes y políticas actuales, aunque indican su perfeccionamiento para una inclusión más efectivas. También, autores como Pérez et al. (2022) y Arteaga (2019) han resaltado la necesidad de renovar y perfeccionar el marco legal, a partir de revisar las políticas públicas a nivel regional y nacional. Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021) señalan el impacto de normativas y políticas en el sector público. En el caso de Castellanos y Quintana (2019) destacan el análisis de programas de inclusión laboral. Moreno et al. (2019) defiende el desarrollo de modelos ergonómicos basados en políticas inclusivas. Los autores, Pico y Torres (2017) valoran la evaluación de prácticas de responsabilidad social empresarial. La Tabla 2 resumen las políticas y las practicas según los estudios.

Tabla 2. Resumen las políticas y las practicas según los estudios.

Investigaciones	Políticas	Prácticas
Moreira y Villacreses (2024)	Normativas nacionales de inclusión	Adaptaciones físicas, formación del personal
Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022)	Evaluación de leyes de inclusión	Programas de apoyo, puestos de trabajo adaptados
Pérez et al. (2022)	Análisis de políticas públicas	Intervenciones psicológicas y sociales
Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021)	Promoción de políticas inclusivas	Programas específicos, evaluación de políticas
Analuisa-Zumba et al. (2020)	Legislación ecuatoriana de inclusión	Buenas prácticas en empresas públicas
Núñez y Villacrés (2020)	Revisión de políticas públicas	Iniciativas gubernamentales, incentivos
Arteaga (2019)	Recomendaciones para mejorar el marco legal	Creación de leyes inclusivas

Castellanos y Quintana (2019)	Estudio de políticas nacionales	Capacitación y sensibilización del personal
Moreno et al. (2019)	Políticas ergonómicas	Modelos ergonómicos de puestos de trabajo
Pico y Torres (2017)	Análisis de políticas de responsabilidad social	Mejores prácticas, adaptación de infraestructuras

### Importancia del apoyo institucional

En cuanto a la importancia del apoyo institucional, Moreira y Villacreses (2024) y Castellanos y Quintana (2019) resaltan la necesidad de un fuerte apoyo institucional, incluyendo adaptaciones físicas y formación del personal. En este punto, Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) y Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021) subrayan la importancia de programas de apoyo y asesoramiento para empleados con discapacidad. También, Pérez et al. (2022) y Moreno et al. (2019) mencionan intervenciones psicológicas y sociales para apoyar la adaptación de las personas con discapacidad al entorno laboral. El resto de los investigadores como Núñez y Villacrés (2020) destaca las políticas inclusivas respaldadas por instituciones. Analuisa-Zumba et al. (2020) y Pico y Torres (2017) en este punto abogan por las estrategias y prácticas empresariales apoyadas institucionalmente. Arteaga (2019) resalta la necesidad de apoyo institucional para implementar políticas. En síntesis, la importancia del apoyo institucional se evidencia a través de las distintas acciones que la tabla 3 resumen a continuación

Tabla 3. Acciones de apoyo institucional a la inclusión laboral en el sector público en Ecuador

	Acciones
	Inclusión de adaptaciones físicas y formación del personal. Programas de apoyo y asesoramiento para empleados con discapacidad. Intervenciones psicológicas y sociales

<p>Apoyo Institucional a la inclusión laboral</p>	<p>Programas de apoyo institucional</p> <p>Estrategias empresariales respaldadas por apoyo institucional</p> <p>apoyo institucional para implementar políticas</p> <p>Políticas inclusivas respaldadas por instituciones</p> <p>Adaptaciones físicas y formación en empresas</p> <p>Diseño ergonómico apoyado por instituciones</p> <p>Prácticas empresariales apoyadas por políticas institucionales</p>
---	---

Las diferencias en los estudios se basan en los siguientes puntos.

#### Metodologías

Las metodologías utilizadas son diversas (Tabla 4). En este punto, los estudios de Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) y Analuisa-Zumba et al. (2020) utilizan estudios de caso para analizar la inclusión laboral en contextos específicos. Por su parte, Pérez et al. (2022) y Arteaga (2019) emplean revisiones de literatura y análisis descriptivos para evaluar las políticas y prácticas inclusivas. Por otra parte, Moreira y Villacreses (2024) y Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021) combinan análisis empíricos con estudios de campo para obtener una visión más comprensiva.

Tabla 4. Metodología según los estudios seleccionados

Metodologías	Estudios
Estudio de casos	Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022) Analuisa-Zumba et al. (2020)
Revisión de literatura	Pérez et al. (2022) Arteaga (2019)

Análisis empíricos	Moreira y Villacreses (2024) Moreno-Tapia y Caisachana-Ortiz (2021)
Análisis descriptivos	Castellanos y Quintana (2019)
Otras	Núñez y Villacrés (2020) Moreno et al. (2019) Pico y Torres (2017)

### Tipo de discapacidad

En cuanto al tipo de discapacidad, que se sintetizan en la tabla 5, algunos estudios se enfocan en tipos específicos de discapacidad. En este caso, se encuentra el trabajo de Moreno et al. (2019). El autor trabaja la inclusión de personas con discapacidad física, desarrollando modelos ergonómicos específicos. Aunque la mayoría, estudian la discapacidad en general. Ahí, se hallan los estudios restantes de Pérez et al. (2022), Castellanos y Quintana (2019), Moreira y Villacreses (2024), Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022), Analuisa-Zumba et al. (2020).

Tabla 5. Tipo de discapacidad abordada por estudio

Tipo de Discapacidad	Autor(es) y Año
Discapacidad Física	Moreno et al. (2019)
Discapacidad General	Pérez et al. (2022), Castellanos y Quintana (2019), Moreira y Villacreses (2024), Bermeo-Peñañiel y Naranjo-Sánchez (2022), Analuisa-Zumba et al. (2020)

### Conclusiones

La revisión de los artículos permite un acercamiento al tema inclusión laboral en el sector público en Ecuador. Se obtiene información sobre las barreras y facilitadores, las políticas y prácticas, el

apoyo institucional y el impacto social. Asimismo, las diferencias en cuanto a metodologías, tipo de discapacidad y sector de estudio. Así, la revisión en general proporciona una visión rica y diversa del estado de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador resaltando áreas clave para futuras mejoras y esfuerzos continuos.

En su conjunto los artículos, aun con diferentes perspectivas y enfoques contribuyen a promover una inclusión laboral efectiva y equitativa. De esta manera se concluye, que la aplicación y efectividad de las políticas públicas son fundamentales para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En particular, las normativas nacionales y regionales, así como las leyes específicas que promueven la igualdad de oportunidades laborales, juegan un papel crucial en la eliminación de barreras y en la promoción de un entorno laboral inclusivo.

También resultan esenciales para facilitar la inclusión laboral las adaptaciones físicas y ergonómicas en el lugar de trabajo, junto con el apoyo institucional. Los estudios subrayan la importancia de crear un entorno accesible y adecuado para las personas con discapacidad, incluyendo la adaptación de infraestructuras, procesos y tareas. Además, el apoyo y la sensibilización del personal sobre la discapacidad son cruciales para fomentar una cultura inclusiva.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos directamente involucrados, sino que también tiene un impacto positivo en el entorno social y económico. La integración de estas personas en el mercado laboral contribuye a una mayor diversidad y a la promoción de una sociedad más equitativa y justa. Los estudios muestran que la inclusión laboral mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad y fomenta la cohesión social.

A pesar de los avances en políticas y prácticas inclusivas, persisten numerosas barreras que dificultan la plena inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre estas barreras se encuentran los prejuicios sociales, la discriminación, la falta de accesibilidad en el entorno laboral y la insuficiencia de adaptaciones específicas. Los estudios resaltan la necesidad de abordar estos desafíos de manera integral y continua para lograr una inclusión efectiva.

La formación y sensibilización del personal en instituciones públicas son elementos clave para la inclusión laboral de personas con discapacidad. La capacitación en temas de discapacidad y la promoción de una cultura inclusiva dentro de las organizaciones son prácticas cruciales mencionadas en varios estudios. Estas acciones ayudan a reducir los prejuicios y a crear un entorno de trabajo más inclusivo y comprensivo.

## Referencias

- Analuisa-Zumba, T., Román-Escobedo, V., & González-Ramón, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher*, 5(3). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Arteaga, A.J. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 4(1). <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i1.536>
- Bermeo-Peñañiel, Y. M., & Naranjo-Sánchez, B. A. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3.2), 86-103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Castellanos, A. M., & Quintana, P.A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad Espirales. *Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(30). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=57326332900>
- Moreno, V., Zurita, E.D., Zurita, E.A., & Ureta, R.E. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad física y diseño de un modelo de puesto de trabajo ergonómico. Centros laborales del sector público. Riobamba, Ecuador. *Revista Digital de Postgrado*, 8(2).
- Moreno-Tapia, L.M., & Caisachana-Ortiz, C.G. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de la Ciencia*, 7(1), 1080-1095. <http://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1758>
- Moreira, J.A., & Villacreses, G. V. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Santa Ana. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004>
- Núñez, S.A., & Villacrés, J. M. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(1), 170-183.



Recepción: 19-04-2024 / Revisión: 22-05-2024 / Aprobación: 14-06-2024 / Publicación: 27-07-2024

Pérez, F. J., Erazo, A. J., Matabanchoy, J. M. y Bastidas, C. F. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Revista Eleuthera*, 24(1), 15-34. <http://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>

Pico, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos, Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(8).