

EL TRABAJO INCLUSIVO EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS

INCLUSIVE WORK IN ECUADORIAN COMPANIES

Narciza Reyes Cárdenas^{1*}, nareyesc@ucacue.edu.ec ORCID 000003-4230-1541

Cindy González Romero², cindy.gonzalez.65@est.ucacue.edu.ec ORCID 0000-0001-5134-9083

Byron Zhindón Ortega³, byron.zhindon.88@est.ucacue.edu.ec ORCID 0000-0002-0062-3086

Daisy Bravo Rodríguez⁴, daisy.bravo.70@est.ucacue.edu.ec ORCID 0000-0001-5441-539X

Recibido: 02-jun-2021, Aceptado: 30-sep-2021, Publicado: 18-feb-2022

Resumen

A lo largo de los años se ha visto la problemática de la desigualdad en diferentes ámbitos y más aún cuando nos referimos al laboral, ya que es una problemática que trae consecuencias que afectan tanto a las familias, como al país entero, el desempleo disminuye la economía del país. Las personas con capacidades especiales, las mujeres y los jóvenes son los más afectados por la desigualdad, pero gracias a que, con el paso de los años, el país ha generado leyes y políticas para la inclusión de estas personas y puedan conseguir un empleo digno y justo según sus habilidades y capacidades. Con esta aplicación de leyes para las empresas claramente se ha conseguido que la inclusión sea un derecho para todas las personas. El objetivo del artículo, es conocer el avance de la inclusión a lo largo de estos últimos años y como ha ido fortaleciéndose en las empresas ecuatorianas, lo cual, es de suma importancia ya que con estos progresos disminuye el porcentaje de desempleo. El presente trabajo de enfoque cualitativo, basada en la revisión bibliográfica, con la búsqueda de artículos científicos de diferentes autores y normativas ecuatorianas vigentes, a través, de las bases digitales de la Universidad Católica De Cuenca, se consiguió una buena investigación.

Palabras clave: Discapacidad, Ecuador, Inclusión, jóvenes, mujeres..

Abstract

Throughout the years we have seen the problem of inequality in different areas and even more when we refer to labor, since it is a problem that brings consequences that affect both families and the whole country, since unemployment decreases the country's economy. People with special abilities, women and young people are the most affected by inequality, but thanks to the fact that over the years, the country has implemented a series of actions for the benefit of these people so that they can get a decent and fair job according to their skills and abilities. With this application of laws for companies, inclusion has clearly become a right for all people. The objective of the article is to know the progress of inclusion over the last few years and how it has been strengthening in Ecuadorian companies, which is of utmost importance because with this progress the percentage of unemployment decreases. The present work of qualitative approach, based on the bibliographic review, with the search of scientific articles of different authors and Ecuadorian regulations in force, through the digital bases of the Catholic University of Cuenca, a good research was achieved.

Keywords: Disability, Ecuador, Inclusion, youth, women.

¹ Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.

² Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.

³ Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.

⁴ Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.

1 Introducción

La presente investigación realiza un breve análisis sobre el trabajo inclusivo en las empresas ecuatorianas. Al hablar de “inclusión” tenemos que tener en cuenta que en Ecuador existe una gran diversidad de grupos étnicos, con diferentes idiomas y por ende la mayoría de ellos han sido excluidos.

En Ecuador, las mujeres no participan en condiciones de igualdad de las nuevas tecnologías en lo que se refiere a la determinación del uso que se le da, el tiempo asignado para su uso y el aprovechamiento de esta información para configurar estrategias que permitan alcanzar condiciones, así como reducir las brechas sociales, económicas, culturales y laborales; están relacionadas con el ingreso, el grado de educación y los estereotipos de género que todavía direccionan a las mujeres hacia oficios y profesiones consideradas femeninas. (Aroca, et al., 2018) El trabajo infantil en el Ecuador se ha vuelto más común en los últimos años a causa de la crisis económica, covid-19 y más aún la migración. Ya que varios padres de familia perdieron sus empleos y buscaron otras formas de traer dinero a su hogar.

Esta investigación explora la discriminación en el Ecuador, concretamente, en el ámbito laboral en el que se analizan las discriminaciones por sexo, madres solteras, por etnias y por discapacidad. Se revisan los derechos y obligaciones de los ciudadanos; ya que éstos crean unos intereses en todos los aspectos de la sociedad; algunos de estos intereses ligados a las actividades económicas de las organizaciones (Espinoza & Gallegos, 2018).

2 Estado del arte

2.1 Normativa Ecuatoriana

Nuestro país es diverso, en que la inclusión ya es una realidad para los grupos vulnerables frente al campo laboral, debido a que, cuenta con políticas que los respaldan considerando al trabajo como fuente de desarrollo personal e inclusión en la sociedad. La inclusión de las personas en el ámbito laboral hace referencia a dejar de lado la discriminación para acceder a la aceptación y participación activa generando igualdad de oportunidades tanto a personas que poseen alguna incapacidad física o intelectual como mujeres y niños.

2.1.1 El trabajo inclusivo en la normativa ecuatoriana

El trabajo es una ocupación o un oficio en que la persona es contratada para realizar una serie de tareas específicas por las que es remunerado económicamente. El trabajo es considerado como un derecho universal e irrenunciable. Según el Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador indica que:

El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (Constitución, 2008)

Cabe mencionar que el país ecuatoriano busca promover la inclusión, la igualdad y el desarrollo personal para una vida digna por medio de sus normativas económicas y sociales resaltando que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos y oportunidades.

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 estableciéndose una relación socio-laboral entre estos dos actores. (Heras, 2018).

Inclusión laboral de las personas con discapacidad en base a la normativa ecuatoriana

La Ley Orgánica de Discapacidades reconoce claramente quienes son las personas consideradas discapacitadas:

Art. 6.- Persona con discapacidad. - Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa

para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

La integración de las personas con discapacidad en el campo laboral tienen una menor participación por distintas circunstancias tanto para aquellos grupos de personas como para el sector empresarial debido a varios motivos como la ideología de las personas discapacitadas al no sentirse familiarizados con la empresa o incapacidad al momento de realizar su labor y en el caso de las empresas se debe contar con programas de apoyo o de Responsabilidad Social Empresarial, sin embargo, el gobierno implementa políticas para que se realice la inclusión obligatoria de esta población y así puedan trabajar de manera óptima.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades indica que:

Art. 47.- Inclusión laboral. - El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4 %) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Estas leyes están creadas para impulsar la inclusión en el pleno desarrollo de cada ciudadano procurando el cumplimiento de sus derechos y a su vez el bienestar de cada persona adecuando puestos de trabajo como su infraestructura en la que la Responsabilidad Social Empresarial se suma a esta práctica en el equilibrio del crecimiento económico y el bienestar social.

Inclusión laboral de las mujeres en base a la normativa ecuatoriana

En el pasado las mujeres tenían nula o poca presencia en los directivos de las empresa, pero gracias a las nuevas políticas las mujeres poseen mejor acceso a empleos plenos de calidad, derecho a la Seguridad Social, emprendimientos sostenibles, trabajos técnicos y posiciones de decisión en las empresas. Según la Constitución del Ecuador indica que:

Art. 331.-El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución, 2008)

Es así que el Estado establece políticas precautelando la igualdad, el cuidado y contribuyendo al empoderamiento femenino. “En relación con el derecho al trabajo o acceso al éste, consiste en la prerrogativa de obtener un puesto libremente escogido o aceptado” (Garbay, 2021).

Inclusión laboral de los jóvenes y adolescentes en base a la normativa ecuatoriana

En el Ecuador se presenta como problema común el desempleo de los jóvenes que comprende entre los 18 y 24 años de edad algunos de ellos bachilleres y otros jóvenes que están empezando una carrera universitaria, ya que, no disponen de experiencia por lo que tienen limitadas posibilidades de conseguir trabajo en el mercado laboral.

Según la Constitución de la República del Ecuador en su Carta Magna erradica la exclusión y la discriminación de los jóvenes en el campo laboral disponiendo el derecho al trabajo y generando plazas de empleo, estableciendo que:

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.(Constitución 2008).

Programas de inclusión laboral

El motivo de la realización de programas por el Ministerio de Trabajo expone en el Proyecto Mi Primer Empleo:

La tasa de desempleo juvenil es más alta en las áreas urbanas que en las rurales, incluso si las disparidades por área geográfica se ven reducidas. Las dificultades para la inserción laboral de los jóvenes son explicadas en gran medida por su falta de experiencia, concebida, por un lado, como las destrezas y competencias adquiridas en las actividades que realizan y, por otro, como la escasez de conocimientos teóricos, lo que reduce la productividad de su trabajo. (Rojas, 2021).

El objetivo de este programa es impulsar el empleo juvenil como política pública promoviendo además de la inclusión, el trabajo digno e igualdad de oportunidades tanto en el sector público como privado en el Estado Ecuatoriano, a través, del Ministerio del Trabajo y Relaciones Laborales.

El otorgamiento de oportunidades de empleabilidad en el mercado laboral permite su inclusión laboral bajo relación de dependencia para una vida digna en el país.

2.2 *Hacia la Igualdad e Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Ecuador*

Las personas con discapacidad en muchas sociedades se encuentran marginadas en varios ámbitos: financiero, político y social. Los efectos negativos de esta marginación son evidentes, punto que es restringida la inclusión y la colaboración social de estos individuos. La inclusión profesional de las personas con discapacidad, induce a la colaboración en la sociedad, definida como la contingencia de acceso a la vivienda, la formación, ocupación, y otros factores sociales, conjuntamente no solo está directamente relacionado con el acceso al transporte y otros servicios utilizados por estas personas, sino también secundariamente por factores como políticas gubernamentales; las fuerzas del mercado; creencias sociales y prejuicios; educación inadecuada, beneficios para la salud, o ingresos que pueden limitar la acción colectiva.

La discapacidad ha sido esencia de una atención progresiva en el campo de la exploración en el recorrido de las últimas décadas que se ha puesto en manifiesto en una intensa actividad legislativa a horizonte de todo el país e internacionalmente. Dicha utilidad ha sido afín con la transformación extendida en la concepción del fenómeno.

El estudio de la circunstancia presente de las personas con discapacidad en el Ecuador, desarrollado por el Consejo Nacional de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2017) señala que se encuentran registradas 427.826 personas que poseen algo ejemplar de discapacidad, las que representan un 2.63 % del total de la urbe de las cuales un 13.59 %, cerca de 58.161 de ellas se encuentran laboralmente activas.

De acuerdo con la clasificación de impedimentos y discapacidades, el deterioro se refiere a los aspectos físicos de la salud, es decir, discapacidad tiene que ver con la pérdida de la capacidad eficaz, resultado de un órgano alterado, y esta conlleva a consecuencias sociales y culturales, al presentarse como un obstáculo o discapacidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017). Estas controversias han sido dejadas de sitio y solo en las disciplinas de medicina y psicología, han tenido un gran impacto.

Según el reporte presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con relación a las estadísticas de empleo de las personas con discapacidad, menciona que el 85 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un trabajo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con discapacidad se enfrentan al reto de aprender con dificultades ciertas habilidades para luego no lograr conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas públicas y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas para los diferentes empleados y sus necesidades (Gallegos, 2017).

2.2.1 *La e-inclusión femenina y el desarrollo socioeconómico en el Ecuador: una perspectiva de género*

El desarrollo científico tecnológico en el argumento de la globalización ha dado muestras de importantes brechas que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres según los contextos a los que se refieren; en cuanto a las tres brechas reconocidas, esto es: acceso a material, usos y habilidades avanzados, es en estas dos últimas en adonde las mujeres se

encuentran en franca desventaja y esto se debe básicamente a restricciones sociales entre las que destacan las asociadas al índole tecnológico. (Aroca, 2018).

Si bien, a nivel del país, los indicadores conectados con las TIC han mejorado considerablemente, no se puede desconocer que se mantienen sustanciales brechas de carácter territorial, generacional y por sexo, las cuales tienen incidencia en el desarrollo nacional. Las causas de que las mujeres son excluidas del acceso tecnológico están relacionadas con su condición económica, ya que en condiciones de indigencia la colaboración de nuevas tecnologías es mucho más dificultoso, sin embargo, son factores asociados al género y no otros los que en muchos casos explican su inaccesibilidad.

En Ecuador, las causas por las cuales las mujeres no participan en contexto de igualdad de las nuevas tecnologías son principalmente en lo que se refiere al valor del uso que se le da, el tiempo dotado para su uso y el aprovechamiento de esta información para configurar estrategias que permitan lograr condiciones, asimismo como someter las brechas sociales, económicas, culturales y laborales; están relacionadas con el ingreso, el valor de educación y los estereotipos de género que todavía direccionan a las mujeres hacia oficios y profesiones consideradas femeninas. (Muñoz et al., 2018).

2.2.2 *Inclusión productiva y social en Ecuador*

En la actualidad se han establecido mecanismos para realizar la inclusión de personas con discapacidad en el sector empresarial. Sin embargo, existen varias razones por las cuales este grupo vulnerable no ha logrado tener una inserción total en cada una de las empresas. En el país se ha puesto en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, que manifiesta en su artículo 47 sobre la obligatoriedad de contratación a personas con discapacidad, lo cual es imperativo su cumplimiento.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Discapacidad, establece en su artículo 49 la deducción del 150 % adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la Renta otorgando un incentivo a la empresa privada en la contratación de las Personas con Discapacidad.

2.3 *Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad*

2.3.1 *Responsabilidad Social Empresarial*

Se discuten las acciones realizadas por la empresa en temas de responsabilidad social. Sin embargo, cabe señalar que todo individuo que trabaja en una organización tiene ética y sentido de responsabilidad, lo cual se refleja en la organización.

Discapacidades y trabajo incluye. Las personas con discapacidad tienen menos participación en el mercado laboral, incluidas aquellas con discapacidades graves, y tienen menos opciones. En este sentido, existen organizaciones y fundaciones que forman una especie de canal entre las personas con discapacidad y las empresas privadas para que consigan empleo.

“En Ecuador, se ha establecido un marco legal para que los empleadores públicos o privados promuevan la inclusión de las personas con discapacidad” (Pico & Torres, 2017).

2.3.2 *La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial*

La fuente señala que, de acuerdo con la Oficina Regional de la OIT, la participación laboral de las mujeres Latinoamericanas aumentó de 49,2 % en el 2000, a 52,9 % en el 2010, pero aún es inferior a la de los hombres a escala mundial. En concordancia la tasa de desempleo de las mujeres (9,1 %) es persistentemente mayor que la de los hombres (6,3 %).

El informe regional sobre trabajo decente de igualdad de género, elaborado por la Organización Internacional del trabajo (OIT) y diversas organizaciones vinculadas al desarrollo, expone que el 53,7 % de las mujeres en la población económicamente activa superan los 10 años de educación formal, mientras que solo el 40,4 % de los hombres alcanza este nivel. El 22,8 % de mujeres, en fuerza laboral, cuentan con educación universitaria sobre el 16,2 % de los hombres según la Agencia Pública de Noticias para Ecuador y Suramérica (2013).

Es preciso justificar que la pertinencia del tema se destaca en La Constitución Ecuatoriana (2008), y en los lineamientos del Plan Nacional del Buen Vivir, en concordancia se manda al Estado a atender en forma prioritaria a los grupos que se encuentran en situación vulnerable, pobreza y exclusión del goce de los derechos. Así mismo, el Régimen de Autonomías y Descentralización, contenido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Descentralización y Autonomías, (COOTAD) dispone a los gobiernos autónomos descentralizados (GAD), en el ámbito de sus funciones, crear y promover sistemas de protección integral hacia grupos de atención prioritaria dentro de los que se encuentra la mujer

En este orden la acción de comercialización y distribución en Ecuador trata de ir a tono con los lineamientos antes mencionados, de manera que se responda a la matriz productiva y a la reducción de brechas, en este punto es importante reconocer que la distribución es una fuente generadora de empleo para la mujer. (Guillen et al., 2018).

2.4 Empresa y Trabajo Inclusivo

Al referirnos trabajo inclusivo en las empresas es necesario conocer el concepto de inclusión.

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. (Heras, 2018)

Ecuador a pesar de ser un país pequeño hoy en día cuenta con una serie de normas que protegen, apoyan y garantizan la igualdad de derechos en todo momento a este grupo de personas con capacidades diferentes, las mismas que gozan de derechos y obligaciones al igual que el resto de la población.

En Ecuador antes de la Constitución del 2008, había poca ayuda y responsabilidad del Estado para las personas con discapacidad, los gobiernos anteriores nunca brindaron ayuda a este grupo social por la simple razón que no los consideraba prioritarios, por el contrario, este grupo se dedicó a la caridad, y la atención de ellos era por medio de fundaciones que ayudaban con lo que ellos tenían a su alcance porque el gobierno no los ayudaba lo suficiente. (García et al., 2017)

Todo cambio en el año 2008 en donde se dio a conocer la nueva Constitución del Ecuador, la cual nos dice que las personas con discapacidad están consideradas como un grupo de atención prioritaria.

Cabe recalcar que Ecuador, es uno de los países que promueve la inclusión, igualdad, respeto y de promover el mejoramiento de la vida de dichas personas poniéndolas siempre como un grupo prioritario de la sociedad.

En el Ecuador, son consideradas personas con discapacidad, a todas aquellas que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, psicológicas, auditivas e intelectuales, no importa la causa que la hubiera ocasionado, son personas con discapacidad a partir de que posean el 30 % de su límite a la participación o capacidad psicológica para ejercer uno o más actividades esenciales para su diario vivir, es mediante el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y en conjunto con los entes encargados de las relaciones laborales, los que formulan las políticas sobre el trabajo, empleo y la inserción laboral; brindan las diferentes oportunidades y facilidades para promover las relaciones laborales y la correcta promoción de los empleos y la facilitación para su desempeño y la correcta ubicación de acuerdo a su discapacidad aplicando los criterios de equidad. (García et al., 2017)

De unos años acá tenemos que tener en cuenta a la “mujer” como un miembro importante en una empresa. Hace tiempo, la mujer no tenía el poder de tomar ninguna decisión, pero eso quedó en el pasado, ya que, en pleno siglo XXI que estamos la mujer se ha llevado un respeto inigualable en el ámbito empresarial.

Las empresas cuentan con mujeres en cargos directivos, según un reporte reciente del Foro Económico Mundial sobre la brecha de género que existe en el campo laboral. Para tener éxito en el desarrollo de una fuerza de trabajo más diversa y equilibrada de género, los líderes empresariales debemos flexibilizar los roles para que las mujeres no tengan que abandonar su mundo laboral y su éxito profesional cuando tienen una familia. (Guillén et al., 2018)

3 Metodología

- La presente investigación para el artículo denominado “El Trabajo Inclusivo en las Empresas Ecuatorianas” fue de tipo teórica documental ya que se define como una herramienta que se basa en la búsqueda, reflexión e interpretación de aportes teóricos encontrados en varios documentos de diferentes autores sobre un tema específico.
- A la vez, esta investigación tiene una modalidad descriptiva, puesto que Alban, Arguello y Molina (2020), establecen que una investigación descriptiva consiste en obtener información clara y precisa que permita especificar las principales características o mecanismos, de manera organizada, de un fenómeno a estudiar sirviendo como soporte para realizar una buena investigación.
- Cabe recalcar que, el diseño implementado es de tipo cualitativo, debido a que, se llevó a cabo una revisión bibliográfica obteniendo información de artículos de revistas científicas, tales como: Google Académico, Scielo, Redalyc, Scopus, entre otros.

4 Resultados

El estudio se centró en las instituciones del sector público como privado en el cual se reconoce que el Ecuador es un país constituido por un sistema jerárquico de normas legales con los derechos de protección y seguridad a los trabajadores que se desempeñen en su área laboral en diferentes empresas que son respaldados por la Constitución de la República de Ecuador, gozarán de la protección del estado.

En el Ecuador, la integración de las personas con discapacidad, tienen una baja participación y debido a esto el gobierno implementa políticas para que se realice la inclusión obligatoria, cuando el número de trabajadores excede los (25) considerando un mínimo de contratación del 4 % de personas con discapacidad en labores permanentes que se considere apropiadas a su capacidad procurando el cumplimiento de sus derechos.

En el análisis de las personas con discapacidad se ha visto como aquellas que forma parte del grupo social que no están integradas en la sociedad en ámbitos financiero, político y social. Probablemente estas personas tienen una menor participación en las empresas del país, pero se ha puesto en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, que manifiesta sobre la obligatoriedad de contratación a personas con discapacidad.

De igual manera, se ha identificado una desigualdad laboral significativa en la cual se han visto afectadas las mujeres evidenciando que en el Ecuador existe una diferencia clara de oportunidades y trato para las mujeres, a pesar de esta desigualdad, con el paso de los años se ha observado un crecimiento en la participación femenina en las empresas dando por porcentajes, la participación laboral de las mujeres Latinoamericanas aumentó de 49,2 % en el 2000, a 52,9 % en el 2010, pero aún es inferior a la de los hombres a escala mundial. En concordancia la tasa de desempleo de las mujeres (9,1 %) es persistentemente mayor que la de los hombres (6,3 %).

Como un resultado principal en la Constitución del 2008 y sin duda alguna se habla más sobre un cambio o actualización de normas que protegen y ayudan a las personas con discapacidad quienes son considerados como un grupo de atención prioritaria, tiene oportunidades y facilidades de promover relaciones laborales de acuerdo a sus capacidades aplicando los criterios de discapacidad.

5 Discusión

La influencia de la inclusión en el campo laboral ha promovido el trabajo como un derecho primordial para cualquier tipo de persona sin importar su vulnerabilidad, su origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual, entre otras., ya que, todos tenemos derecho de tener un empleo digno y decente.

Con respecto a las personas con discapacidad, las compañías tienen que implementar las capacitaciones y eliminación de barreras arquitectónicas para su desarrollo laboral, por el hecho de que muchas de las empresas ecuatorianas y latinoamericanas no han podido implementarlos por la falta de fondos y apoyo humanitario por parte de los altos estándares de la compañía, sin embargo, aquellas personas no lo ven necesario porque la mayoría de personas discapacitadas realizan

labores secundarias para la productividad de la compañía.

Al igual las mujeres, jóvenes y adolescentes su índice de contratación en las empresas es menor en comparación a la de los hombres, ya que consideran que no tienen la misma fuerza e intelecto para efectuar actividades laborales sumamente importantes, indispensables y prácticas como puede ser en el ámbito de las funciones técnicas, financieras, administrativas, comerciales, contables, entre otras.(Albuja, 2021)

Por otro lado, las personas vulnerables sienten que las empresas no los toman en cuenta en las actividades laborales, aunque esté estipulado en la Constitución Política de la República del Ecuador. Desde su perspectiva este grupo de personas perciben distintos tratos indignos por parte del personal y dueños de la empresa que en efecto sienten que su contratación es solo un método para cumplir con las normas establecidas en la Carta Magna, el Código de Trabajo, la Ley de Compañías, la Ley Orgánica de Discapacitados y la Ley Orgánica de Servicio Público.

6 Conclusiones

- Tras el análisis, podemos deducir que en el Ecuador las leyes protegen los derechos de los ciudadanos en general, pero sobre todo buscan brindar la oportunidad de inserción laboral a las personas discapacitadas, de etnias diferentes, y mujeres, considerándolas un grupo de atención prioritario mediante programas de inclusión y creación de leyes que los respalden.
- El Trabajo Inclusivo en las Empresas Ecuatorianas a través del tiempo no ha sido tomado como una prioridad, hasta los últimos años que va tomando mayor importancia tanto para el Estado y las empresas mediante la creación de leyes que garantizan el cumplimiento de los derechos de los grupos vulnerables.
- La inclusión laboral en las empresas garantiza a todos los grupos con capacidades especiales, aquellos que se consideran vulnerables, mujeres y jóvenes, optar por mayores facilidades para tener acceso a un empleo de calidad, mejorando así su condición de vida y la de sus familias que en la mayoría de casos son sus dependientes.
- Conforme a lo dicho por los autores que se mencionan en el presente trabajo investigativo en Latinoamérica se ha notado un incremento en la creación de oportunidades e inserción de las mujeres dentro de la fuerza laboral de las empresas.

7 Referencias

- Albuja, W. (2021). Inclusión productiva y social en Ecuador. Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía, 50 (197). 59–85. <https://doi.org/10.22201/IIEC.20078951E.2019.197.64747>
- Aroca, A. M., Gordillo, O. S., Larrea, F. A., & Espinoza, L. G. (2018). La e-inclusión femenina y el desarrollo socioeconómico en el Ecuador: una perspectiva de género. Revista Científica ECOCIENCIA, 5(4), 1-39.
- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recimundo, 4(3), 163-173.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjEkOCps6H1AhViRTABHVcKA_IQFnoECAMcontent%2Fuploads%2Fdownloads%2F2021%2F02%2FConstitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf&usg=AOvVaw3Sj9Hu4T4YP0HQRGBha8W
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. Revista Espacios, 32. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/18392332.html>
- Gallegos, F., & Mantilla, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con . Y A C H A N A-Revista Científica. <https://www.researchgate.net/publication/340870461>
- Garbay, S. (2021). Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- García, E., Orlando, J., & Calle, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades.
- Sinapsis, 11. <https://www.itsup.edu.ec/myjournal/index.php/sinapsis/article/view/132/119>

Guillen, L., Arma, N., & Formoso, A. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 10 (2), 128-138. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200128&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 101-109. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Ecuador. En aplicación a la reforma establecida en la Disposición General del Decreto Ejecutivo 338, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 263 de 9 de junio de 2014. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi2suGLtKH1AhVnSzABHe_IDLQQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.consejodiscapacidades.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2016%2F06%2FLey-Organica-de-Discapacidades.pdf&usg=AOvVaw3aOTSsYt3Iw_-Xnz-3R9Jt

Mina, E., & Barzola, D. D. P. G. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Universidad Agraria del Ecuador*, 39(23), 15.

Rojas, A. (2021). Aportes al derecho a la protección del trabajo en adolescentes entre 15 y 17 años en Ecuador. *Tsafiqui-Revista Científica en Ciencias Sociales*, (16), 95-108.

Pico, F., & Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 189-200. <https://doi.org/10.17163/RET.N14.2017.10>

Ministerio de Trabajo. (2021). Proyecto Mi Primer Empleo. Ecuador. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKQkQUva8R>

Aroca, A. M., Gordillo, O. S., Larrea, F. A., & Espinoza, L. G. (2018). La e-inclusión femenina y el desarrollo socioeconómico en el Ecuador: una perspectiva de género. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(4), 1-39.

Mina, E., & Barzola, D. D. P. G. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Universidad Agraria del Ecuador*, 39(23), 15.

De Discapacidades, L. O. (2012). Ley orgánica de discapacidades. Quito, Pichincha, Ecuador.