



***Promoción de los derechos laborales de personas con discapacidad
en el entorno social de estudiantes de derecho en línea***

***Promoting the labor rights of persons with disabilities in the social
environment of online law students***

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17065574>

AUTORES:

Génesis Del Carmen Alcívar Junco¹

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-8045-6437>

Selena Jouly Lara Paredes²

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7817-6936>

Enrique Colon Ferruzola Gómez³

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6842-9634>

Carmen Rosa Arreaga Vicuña⁴

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-9250-9638>

^{1,2,3,4,*} Universidad Estatal de Milagro.

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: galcivarj@unemi.edu.ec

Fecha de recepción: 00 / 04 / 2025

Fecha de aceptación: 00 / 06 / 2025

RESUMEN

Este estudio analiza la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la parroquia Mariscal Sucre, cantón Milagro, Ecuador, con el fin de identificar barreras y oportunidades para su inclusión en el ámbito laboral. Se empleó un enfoque mixto que combinó encuestas a 375 personas con discapacidad, entrevistas a representantes de organizaciones locales y revisión documental de la normativa nacional e internacional. Se identificaron tres barreras principales: falta de información accesible (73%), escasa capacitación en derechos laborales (61%) y persistencia de prácticas



discriminatorias (71%). Sin embargo, el 93% de los encuestados reconoció la importancia de fortalecer la formación en derechos laborales y el 92% manifestó disposición para participar en campañas de sensibilización. Los resultados evidencian la necesidad de reforzar la educación y la concienciación comunitaria para reducir las barreras culturales, normativas y estructurales que limitan la inclusión laboral. El rol de los estudiantes de Derecho en línea resulta esencial para diseñar propuestas jurídicas y campañas de concienciación efectivas. Este estudio aporta evidencia empírica sobre el papel de la academia en la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Además, propone estrategias replicables en otros contextos latinoamericanos que fortalecen la formación jurídica y el compromiso social de los futuros profesionales del derecho.

Palabras clave: *derechos laborales, discapacidad, sensibilización jurídica, educación en línea.*

Abstract

This study analyzes the promotion of labor rights for people with disabilities in Mariscal Sucre parish, Milagro canton, Ecuador, with the purpose of identifying barriers and opportunities for their inclusion in the workplace. A mixed-method approach was used, combining surveys of 375 people with disabilities, interviews with representatives of local organizations, and a documentary review of national and international regulations. Three main barriers were identified: insufficient access to information (73%), limited training in labor rights (61%), and persistent discriminatory practices (71%). Nevertheless, 93% of respondents acknowledged the importance of strengthening training in labor rights, and 92% expressed willingness to participate in awareness campaigns. The findings highlight the need to reinforce education and community awareness as key strategies to reduce cultural, normative, and structural barriers to labor inclusion. The role of online Law students is essential to design effective legal proposals and awareness campaigns. This study provides empirical evidence on the role of academia in promoting the labor rights of people with disabilities. It also proposes strategies that can be replicated in other Latin American contexts, strengthening legal education and the social commitment of future legal professionals.



Keywords: labor rights, disability, legal awareness, online education.

Introducción

La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad ha cobrado relevancia en la agenda global y nacional en los últimos años, impulsada por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Pérez et al., 2020). Las Naciones Unidas, han subrayado la importancia de garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, promoviendo políticas de inclusión que no solo reconozcan sus derechos, sino que también creen condiciones laborales accesibles y equitativas (Agredo & Montenegro, 2022). Por lo cual, el estudio de González (2022) señala que las medidas para la adaptación de los espacios físicos deben garantizar su accesibilidad, así como la implementación de tecnologías innovadoras, herramientas especializadas y equipos de asistencia que faciliten el acceso al entorno laboral. Estos principios se ratificaron en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la Organización de las Naciones Unidas (2023), donde se establece el compromiso de los Estados para garantizar el acceso equitativo al empleo y la eliminación de barreras estructurales y sociales que limitan la participación de este grupo en el mercado laboral.

Gallegos & Buenaño (2018) señalan que en Ecuador las políticas públicas han avanzado en términos de legislación, creando mecanismos que favorecen la integración laboral de las personas con discapacidad. La reforma de la Constitución de La República Del Ecuador (2008) establece en su artículo 47 el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo digno y decente en igualdad de condiciones. Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidad (2012) establece incentivos para la contratación de personas con discapacidad y fija cuotas mínimas de inclusión en el sector público y privado. No obstante, Poaquizza et al. (2024) señalan el incumplimiento recurrente de pequeñas y medianas empresas, las cuales enfrentan dificultades económicas para adaptar sus instalaciones o cubrir los costos asociada con la contratación. Además, la falta de infraestructura accesible y transporte adecuado continúa siendo un obstáculo para la participación plena en el mercado laboral,



especialmente en zonas rurales. Esta problemática fue corroborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2022), que reportó que solo el 25% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están empleadas formalmente, lo que evidencia la persistencia de barreras en el acceso a oportunidades laborales.

En este contexto, la formación de los estudiantes de Derecho adquiere un papel crucial en la promoción y defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Uno de los aspectos para abordar estas problemáticas es la formación de los futuros abogados, quienes serán los responsables de aplicar y promover normativas inclusivas en la sociedad. Como futuros abogados, su conocimiento sobre el marco legal, la sensibilización ante las problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad y su capacidad para incidir en la creación y aplicación de normativas son fundamentales para lograr avances reales en la inclusión laboral (Spinelli, 2015).

En este sentido, la educación en línea ha emergido como una alternativa, particularmente en países con alta demanda de educación superior y recursos limitados para la enseñanza presencial (Tadesse & Muluye, 2020). Sin embargo, Mascarenhas & Eliseo (2024) advierte que, la educación virtual puede ampliar el acceso a la formación jurídica, pero también presenta limitaciones en la adquisición de competencias prácticas. Esto podría afectar la preparación de los futuros profesionales para abordar casos de discriminación laboral y promover estrategias de inclusión. Además, Correa (2021) destaca la necesidad de que las relaciones interpersonales e institucionales sean reguladas primordialmente por los derechos humanos, lo que plantea un reto en la formación ética y profesional en torno a la inclusión y la garantía de sus derechos laborales para las personas con discapacidad. Por lo cual, es importante desarrollar programas socioeducativos que promuevan la inclusión con el fin de fortalecer el sentido de responsabilidad social y potencian el aprendizaje experiencial, permitiendo a los estudiantes adquirir conocimientos mediante la práctica solidaria, bajo el principio de "aprender mientras se sirve y servir mientras se aprende" (Corredor, 2017).

Este artículo tiene como objetivo explorar la percepción de los estudiantes de Derecho en modalidad en línea en Ecuador sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, analizar cómo se abordan estos temas en su formación y detectar las



principales barreras para su comprensión y aplicación en su futura práctica profesional. Además, se proponen estrategias que mejoren la capacitación en este ámbito, permitiendo que los futuros abogados se conviertan en agentes de cambio para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Este estudio es relevante porque contribuye a cerrar la brecha entre el marco normativo y la realidad laboral de las personas con discapacidad, ofreciendo estrategias concretas que pueden ser replicadas por instituciones académicas y organizaciones sociales para fomentar la inclusión laboral en Ecuador.

METODOLOGÍA

Este estudio se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo y exploratorio con una metodología mixta que combina técnicas cuantitativas y cualitativas. El objetivo fue diseñar e implementar un programa de promoción y divulgación de los derechos laborales de las personas con discapacidad de la Parroquia Mariscal Sucre, Cantón Milagro, Ecuador. Este programa se fundamentó en los lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidad garantizando un enfoque alineado con la normativa vigente.

Se empleó un enfoque cuantitativo para medir el nivel de conocimiento y percepción de los derechos laborales entre las personas con discapacidad, y un enfoque cualitativo para explorar experiencias, barreras y desafíos en su acceso al mercado laboral. La combinación de estos enfoques permitió no solo cuantificar datos, sino también interpretar la realidad desde la perspectiva de los beneficiarios.

La población objetivo estuvo conformada por personas con discapacidad residentes en la Parroquia Mariscal Sucre, con el propósito de evaluar su conocimiento y experiencias en relación con sus derechos laborales. La muestra incluyó 375 participantes (192 hombres y 183 mujeres), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencionado, priorizando la participación de personas con diferentes tipos de discapacidad.

Para la recopilación de información se utilizaron tres técnicas principales. En primer lugar, se realizó una revisión documental, en la que se analizó la legislación ecuatoriana e internacional sobre discapacidad y empleo, así como informes institucionales que reflejan la situación laboral de las personas con discapacidad en el país. En segundo lugar, se aplicaron encuestas estructuradas, diseñadas y validadas por expertos para medir el nivel de



conocimiento normativo, percepción y acceso a derechos laborales. Finalmente, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con representantes de organizaciones locales y actores del ámbito de la inclusión laboral, con el fin de obtener una visión más amplia sobre los desafíos y oportunidades.

El estudio se ejecutó en cuatro fases estratégicas. La primera fase correspondió a la socialización y conformación de equipos, donde se difundieron los objetivos del programa y se conformaron equipos interdisciplinarios para su planificación e implementación. Posteriormente, en la fase de diagnóstico, se aplicaron encuestas y entrevistas con el propósito de identificar el nivel de conocimiento y las principales problemáticas enfrentadas por las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En la fase de intervención, se diseñaron e implementaron contenidos didácticos orientados a la divulgación de los derechos laborales, utilizando materiales accesibles y estrategias de difusión adaptadas a las necesidades del grupo objetivo. Finalmente, en la fase de capacitación se llevó a cabo una capacitación inaugural titulada "Derechos legales, leyes de discapacidad y recursos legales disponibles", dirigida a fortalecer el conocimiento y la autonomía de los participantes en la defensa de sus derechos en el ámbito laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 1 presenta las características demográficas de los encuestados, quienes son personas con discapacidad de la Parroquia Mariscal Sucre, Cantón Milagro, Ecuador. Los datos a continuación se organizan según los rangos de edad, género y nivel educativo de los encuestados.

**Tabla 1.** Características demográficas de los participantes

| Datos demográficos | | Resultados | Frecuencia |
|---------------------------|---------------|------------|------------|
| Edad | 15 - 23 | 14.05% | 51 |
| | 24 - 32 | 15.98% | 58 |
| | 33 - 41 | 17.08% | 62 |
| | 42 - 50 | 20.39% | 74 |
| | 51 - 59 | 17.08% | 62 |
| | 60 - 68 | 12.67% | 46 |
| | 69 - 78 | 1.38% | 5 |
| | 78 - 86 | 1.10% | 4 |
| | 87 - 95 | 0.00% | 0 |
| | 96 - 105 | 0.28% | 1 |
| Género | Masculino | 51.20% | 192 |
| | Femenino | 48.80% | 183 |
| Nivel de educación | Primaria | 34.67% | 130 |
| | Secundaria | 43.20% | 162 |
| | Universitaria | 19.20% | 72 |
| | Posgrado | 2.93% | 11 |

Fuente. Propia

Los resultados evidenciaron que mayoría de los participantes se encuentra en el rango de 42 a 50 años (20.39%, 74 personas), seguido de los grupos de 33 a 41 años y 51 a 59 años (17.08%, 62 personas cada uno). Los participantes menores de 23 años representan solo el 14.05%, lo que indica una baja participación juvenil. En cuanto al género, la distribución es relativamente equitativa, con un 51.20% de hombres y un 48.80% de mujeres.

El 43.20% de los encuestados tiene educación secundaria, mientras que el 34.67% solo alcanzó el nivel primario. Solo el 19.20% ha cursado estudios universitarios y apenas el 2.93% cuenta con un posgrado, lo que evidencia una baja formación académica en la población encuestada. Este factor podría influir en el acceso a oportunidades laborales y en el conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

A continuación, en la Tabla 2 se presentan los resultados obtenidos de los participantes en la encuesta, los cuales permiten conocer en qué aspectos se debe intensificar los esfuerzos



de divulgación y sensibilización en torno a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Tabla 2. Resultados de la encuesta

| Preguntas | | Resultados | Frecuencia |
|--|----|------------|------------|
| ¿Conoce usted alguna campaña que promueva los derechos laborales de las personas con discapacidad en su comunidad? | Si | 45.07% | 169 |
| | No | 54.93% | 206 |
| ¿Ha recibido su lugar de trabajo capacitación sobre inclusión y derechos laborales para personas con discapacidad? | Si | 38.67% | 145 |
| | No | 61.33% | 230 |
| ¿Está usted informado sobre las leyes que protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad? | Si | 48.53% | 182 |
| | No | 51.47% | 193 |
| ¿Considera que hay suficiente información accesible sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en su entorno? | Si | 26.93% | 101 |
| | No | 73.07% | 274 |
| En su opinión, ¿las personas de su comunidad suelen tener actitudes positivas hacia las personas con discapacidad? | Si | 65.07% | 244 |
| | No | 34.93% | 131 |
| ¿Ha presenciado alguna vez un acto de discriminación hacia una persona con discapacidad en su entorno? | Si | 71.20% | 267 |
| | No | 28.80% | 108 |
| ¿Conoce a personas con discapacidad que estén empleadas en su comunidad? | Si | 71.47% | 268 |
| | No | 28.53% | 107 |
| ¿Cree que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades de empleo que las personas sin discapacidad en su entorno? | Si | 46.13% | 173 |
| | No | 53.87% | 202 |
| ¿Participaría en una campaña para promover los derechos laborales de las personas con discapacidad? | Si | 92.80% | 348 |
| | No | 7.20% | 27 |
| ¿Cree que su empleador debería ofrecer más formación sobre derechos laborales para personas con discapacidad? | Si | 93.07% | 349 |
| | No | 6.93% | 26 |
| ¿Ha leído alguna vez la legislación relacionada con los derechos de las personas con discapacidad? | Si | 37.60% | 141 |
| | No | 62.40% | 234 |
| ¿Considera que se debería aumentar la difusión de la legislación sobre derechos laborales para personas con discapacidad? | Si | 98.40% | 369 |
| | No | 1.60% | 6 |
| ¿Siente que las actitudes hacia las personas con discapacidad han mejorado en los últimos años en su comunidad? | Si | 65.87% | 247 |
| | No | 34.13% | 128 |
| ¿Cree que la educación puede ayudar a reducir la discriminación hacia las personas con discapacidad? | Si | 95.73% | 359 |
| | No | 4.27% | 16 |
| ¿Cree que su lugar de trabajo sería un ambiente inclusivo para personas | Si | 67.47% | 253 |



| | | | |
|--|----|--------|-----|
| con discapacidad? | No | 32.53% | 122 |
| ¿Considera que las políticas de inclusión laboral son efectivas en su comunidad? | Si | 45.33% | 170 |
| | No | 54.67% | 205 |

Fuente. Propia

La encuesta reveló que más de la mitad de los participantes (54.93%) desconoce campañas que promuevan los derechos laborales de las personas con discapacidad en su comunidad. Además, el 61% de los trabajadores afirmó no haber recibido capacitación sobre inclusión y derechos laborales en su entorno laboral.

Respecto al conocimiento sobre la legislación vigente, el 49% de los encuestados indicó estar informado sobre las leyes que protegen a las personas con discapacidad; sin embargo, un 73% considera que la información sobre estos derechos no es suficiente ni accesible. Este hallazgo evidencia la necesidad de mejorar la difusión y educación en torno a la normativa vigente para garantizar su aplicación efectiva.

Si bien el 65% de los encuestados cree que las personas con discapacidad son tratadas con respeto en su comunidad, un 71% ha presenciado actos de discriminación en su entorno, lo que sugiere que aún persisten barreras culturales y prejuicios. En términos de oportunidades laborales, el 53.87% de los participantes considera que las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades de empleo que las personas sin discapacidad. A pesar de este panorama, el 92.8% manifestó estar dispuesto a participar en campañas de sensibilización, lo que indica una actitud positiva hacia la promoción de la inclusión. Además, el 93% cree que los empleadores deberían ofrecer más formación en derechos laborales para personas con discapacidad.

Los resultados reflejan tres barreras principales para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la comunidad. La primera barrera identificada es la falta de información accesible, ya que el 73% de los encuestados percibe que la información sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad es insuficiente. Esto indica que muchas personas desconocen la legislación vigente y las oportunidades a las que pueden acceder, lo que limita su capacidad para exigir el cumplimiento de sus derechos en el ámbito laboral.



La segunda barrera corresponde a la poca capacitación en los entornos laborales. Más del 60% de los participantes afirmó no haber recibido formación sobre inclusión y derechos laborales en su trabajo. La falta de capacitación no solo afecta a las personas con discapacidad, sino también a los empleadores y compañeros de trabajo, quienes podrían desempeñar un papel clave en la construcción de espacios más inclusivos y equitativos.

Finalmente, la tercera barrera identificada es la persistencia de actos discriminatorios. A pesar de que la mayoría de los encuestados considera que las personas con discapacidad son tratadas con respeto en su comunidad, el 71% ha presenciado situaciones de discriminación en el ámbito laboral. Esto sugiere que aún existen prejuicios y prácticas que dificultan la integración de este grupo en el mercado laboral, evidenciando la necesidad de fortalecer las estrategias de sensibilización y promoción de la inclusión.

Estos hallazgos destacan la necesidad de reforzar la educación y concienciación sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad. La mayoría de los encuestados (98%) considera que debería aumentar la difusión de la legislación en este ámbito, lo que refuerza la importancia de implementar campañas de sensibilización y capacitación dirigidas tanto a empleadores como a la comunidad en general.

Uno de los objetivos de este estudio fue analizar cómo se abordan los derechos laborales de las personas con discapacidad en la formación de los estudiantes de Derecho. A partir de estos resultados, se identificó la necesidad de fortalecer la capacitación en esta área, dotando a los futuros abogados de herramientas que les permitan no solo conocer la legislación, sino también promover activamente la inclusión laboral.

Los resultados preliminares indican un alto nivel de compromiso por parte de los actores involucrados y un impacto positivo en la comunidad. Por lo cual, la integración módulos especializados sobre derechos laborales de personas con discapacidad en los programas de estudio, busca fomentar las actividades prácticas en colaboración con comunidades vulnerables y desarrollar campañas de sensibilización en conjunto con los estudiantes.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un desafío global que requiere un enfoque integral, articulando políticas públicas, compromiso empresarial y cambios normativos. Un estudio realizado por Medina & Pachano (2023) destaca que las acciones afirmativas son políticas que corrigen las desigualdades históricas y promueven la



igualdad de oportunidades. Sin embargo, su eficiencia depende de una implementación más rigurosa y del fortalecimiento del compromiso político y social para construir un entorno laboral inclusivo. Una limitación de este estudio es que la muestra se concentra únicamente en la parroquia Mariscal Sucre, lo que puede limitar la generalización de los resultados. Asimismo, las encuestas se basan en autopercepción, por lo que pueden existir sesgos en las respuestas. Futuras investigaciones deberían ampliar el alcance geográfico y combinar instrumentos de medición objetivos con datos autorreportados.

Para avanzar en este objetivo, es fundamental una reforma legislativa integral que subsane las deficiencias que existen en las normativas existentes. Ortiz et al. (2024) señalan la necesidad de clarificar conceptos clave en la legislación, tales como "ajustes razonables" o "discapacidad calificada", con el fin de evitar interpretaciones ambiguas que obstaculicen su aplicación. Esta precisión conceptual permitiría una mejor implementación de políticas de inclusión y reduciría las barreras burocráticas que actualmente limitan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Además, se requiere sanciones más estrictas para las empresas que incumplen la normativa de contratación de personas con discapacidad. Tejeda (2023) plantea mecanismos de penalización más efectivos y disuasorios, que impidan la evasión de estas responsabilidades mediante el pago de multas. Para ello, se debe fortalecer la fiscalización y supervisión por parte de las autoridades competentes, asegurando que la normativa no quede en el plano declarativo, sino que se aplique de manera rigurosa y transparente en todos los sectores productivos. Una estrategia complementaria es la implementación de la figura del “gestor de inclusión”, cuyo rol sería promover la inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad dentro de las organizaciones, sensibilizando y asesorando a los empleadores en la adecuación de espacios y procesos de trabajo.

Los agentes sociales y la administración pública deben asumir un papel proactivo en este proceso. Vargas (2019) argumenta que es crucial que las instituciones gubernamentales lideren con el ejemplo, impulsando cambios normativos que fomenten la contratación de personas con discapacidad como parte obligatoria en los convenios colectivos. En varios países con sistemas de cuotas laborales, el porcentaje de contratación supera el 2% y se



aplica incluso a empresas con menos de cincuenta trabajadores, lo que refleja un marco más inclusivo y efectivo que podría replicarse en Ecuador.

Otro eje de esta reforma es la implementación de incentivos estratégicos para fomentar la contratación de personas con discapacidad. Entre estos incentivos destacan beneficios fiscales, subsidios salariales y programas de apoyo para la adaptación de los espacios de trabajo, permitiendo que las empresas asuman un rol más activo en la generación de oportunidades laborales inclusivas (Espinosa & Ricón, 2023).

La sensibilización y formación sobre la inclusión laboral deben convertirse en pilares de la legislación. Es esencial que las normativas promuevan la educación tanto de empleadores como de trabajadores en materia de discapacidad. Zimbrón & Ojeda (2022) en su estudio señalan que la falta de información y sensibilización en la sociedad puede dar lugar a actos discriminatorios no intencionales. Por ello, se deben desarrollar estrategias educativas y de concienciación que permitan erradicar estereotipos y promover un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

En este contexto, la academia tiene un rol clave en la transformación social. Corredor (2017) enfatiza que las instituciones educativas deben abordar estas problemáticas desde un enfoque integral, combinando investigación, formación e interacción con la comunidad. Mediante el análisis crítico, el intercambio de conocimientos y la generación de propuestas innovadoras, las universidades pueden fortalecer su compromiso con la inclusión, promoviendo soluciones efectivas que respondan a las necesidades sociales y favorezcan un desarrollo sostenible e inclusivo.

Estos hallazgos guardan similitud con investigaciones en Colombia y México, donde la falta de capacitación y la persistencia de prejuicios también representan barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Pérez et al., 2020; Zimbrón & Ojeda, 2022). No obstante, contrastan con experiencias en Chile, donde las políticas de acción afirmativa han mostrado mayor eficacia (Tejeda, 2023). A nivel global, la OIT y la ONU (2023) han insistido en que la accesibilidad a la información y la sensibilización comunitaria son ejes clave para la integración laboral, lo que refuerza la relevancia de fortalecer estos aspectos en Ecuador. Esta comparación internacional sitúa los resultados en



un marco más amplio y demuestra la pertinencia de aplicar estrategias regionales adaptadas a cada contexto.

Finalmente, García Josefa (2019) señala la importancia de una formación jurídica especializada en materia de discapacidad. La correcta aplicación de la legislación y la defensa efectiva de los derechos de las personas con discapacidad dependen en gran medida del nivel de conocimiento y capacitación de los profesionales del derecho. Un caso relevante es el de los procedimientos de modificación de la capacidad, en los que la falta de asesoría legal adecuada puede generar situaciones de indefensión para las personas con discapacidad. Esto refuerza la necesidad de fortalecer la formación en derechos fundamentales y garantizar el acceso a representación jurídica especializada.

CONCLUSIONES

El estudio revela tres principales barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Parroquia Mariscal Sucre, Cantón Milagro: falta de información accesible, escasa capacitación en inclusión y persistencia de actos discriminatorios. La limitada difusión de la normativa (73%) dificulta el ejercicio de derechos, mientras que la falta de formación en entornos laborales (61%) refuerza prejuicios. Además, el 71% ha presenciado discriminación, evidenciando la necesidad de mayor sensibilización.

A pesar de este panorama, el estudio también destaca una predisposición positiva hacia el cambio. El 92.80% de los encuestados está dispuesto a participar en campañas de promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, y el 98% considera necesario aumentar la difusión de la legislación en este ámbito. Además, el 93 % cree que los empleadores deberían ofrecer más formación en derechos laborales para garantizar la inclusión efectiva de esta población en el mercado laboral.

Estos resultados subrayan la urgencia de implementar estrategias integrales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, abordando tanto la educación y sensibilización de la sociedad como el fortalecimiento del marco normativo y su correcta aplicación. La combinación de reformas legislativas, políticas de incentivo a la contratación y programas de formación específicos puede generar un cambio estructural en la percepción y oportunidades laborales para las personas con discapacidad.



En este sentido, la academia desempeña un rol fundamental en la transformación social al proporcionar herramientas teóricas y prácticas para la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. La integración de módulos especializados en los programas de formación de los futuros profesionales del derecho y la gestión empresarial permitirá generar un mayor impacto en la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

La principal contribución de este estudio radica en visibilizar la percepción de los estudiantes de Derecho en línea respecto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, un enfoque escasamente explorado en la literatura académica regional. Este aporte no solo complementa el marco normativo vigente en Ecuador, sino que también ofrece insumos prácticos para el diseño de programas de formación universitaria y campañas de sensibilización que pueden ser replicadas en otros países de América Latina.

REFERENCIAS

- Agredo, V., & Montenegro, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad: Una revisión narrativa. *CES Derecho*, 13(1), 147–168. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.lexis.com.ec>
- Correa, C. (2021). *Responsabilidad social, ética e inclusión en los procesos de formación* (1.ª ed.). Ediciones Octaedro.
- Corredor, Z. (2017). Cambiemos la percepción social hacia las personas con discapacidad desde el servicio comunitario. *Educación en Contexto*, 3, 22–48.
- Espinosa, M., & Ricón, E. (2023). Special deductions and the hiring of people with disabilities: The effect of ignorance in private companies in Ecuador. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2, 1–16. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023543>
- Gallegos, F., & Buenaño, G. (2018). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Yachana*, 6(2), 48–60.



- García, J. (2019). Buenas prácticas en las profesiones jurídicas. En *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad* (Vol. 1, pp. 70–82).
- González, J. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 23, 187–213.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Estadísticas de mercado laboral a partir del VIII censo de población y VII de vivienda (CPV)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Ley Orgánica de Discapacidad. (2012). *Ley orgánica de discapacidad*. Registro Oficial del Ecuador.
- Mascarenhas, R., & Eliseo, M. (2024). La accesibilidad en los entornos virtuales de aprendizaje: Estrategias para la inclusión en la educación a distancia. *Interacción Revista Digital de AIPO*, 5(1), 68–78.
- Medina, J., & Pachano, A. (2023). Las acciones afirmativas hacia las personas con discapacidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanas*, 4(4), 1078–1090.
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- Ortiz, J., Invernón, A., Medina, M., & Higuera, L. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Desafíos legislativos y soluciones prácticas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 35(3), 105–122. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.3.2024.40820>
- Pérez, A., Gómez, N., López, D., & Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: Barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3–24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Poaquiza, T., García, K., Sánchez, M., & Villaroel, D. (2024). Breve descripción contemporánea de las políticas de inclusión e inserción laboral para las personas con discapacidad en el Ecuador, periodo 2000-2021. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 6(8), 85–114.



- Spinelli, C. (2015). The right to work of disabled persons: A comparative study on legal framework and policies in some European Union member states. *Revista Derecho Social y Empresa, 1*, 325–354.
- Tadesse, S., & Muluye, W. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on education system in developing countries: A review. *Open Journal of Social Sciences, 8*(10), 159–170. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810011>
- Tejeda, S. (2023). La utopía de la inclusión laboral: Personas con discapacidad y las barreras para la inclusión laboral en instituciones del sector público de la provincia de Santiago, Chile. *Gobierno y Administración Pública, 1*(6), 63–72. <https://doi.org/10.29393/gp6-8eist10008>
- Vargas, T. (2019). La integración laboral de las personas con discapacidad mediante la negociación colectiva: Una mirada práctica. En *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad* (Vol. 1, pp. 55–69).
- Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión, 7*(19), 16–36. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>