

# 59

Fecha de presentación: marzo, 2024  
Fecha de aceptación: septiembre, 2024  
Fecha de publicación: octubre, 2024

## IDENTIFICACIÓN DE PAUTAS

Y CONSIDERACIONES PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA

### IDENTIFICATION OF GUIDELINES AND CONSIDERATIONS FOR THE JOB GUIDANCE OF PEOPLE WITH COGNITIVE DISABILITIES

Verónica Fernanda Flores Hernández <sup>1\*</sup>

E-mail: [vf.floresh@uta.edu.ec](mailto:vf.floresh@uta.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6409-0728>

Bolívar David Narváez Montenegro<sup>2</sup>

E mail: [ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec](mailto:ua.bolivarnarvaez@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4695-3398>

Pablo Emerly Espinosa Pico <sup>1</sup>

E mail: [vf.floresh@uta.edu.ec](mailto:vf.floresh@uta.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2768-5912>

Edison Joselito Naranjo Luzuriaga <sup>2</sup>

E mail: [ua.edissonnaranjo@uniandes.edu.ec](mailto:ua.edissonnaranjo@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8938-5036>

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Ecuador.

<sup>2</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador.

\*Autor para correspondencia

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Flores Hernández, V. F., Narváez Montenegro, B. D., Espinosa Pico, P. E., & Naranjo Luzuriaga, E. J. (2024). Identificación de pautas y consideraciones para la orientación laboral de personas con discapacidad cognitiva. *Universidad y Sociedad*, 16(S1), 488-494.

#### RESUMEN

Las personas con diversos grados de discapacidad cognitiva pueden desempeñar una amplia gama de labores, en el caso de que sus habilidades y capacidades no se ven completamente limitadas por estas alteraciones. Es por ello que el objetivo de investigación es identificar pautas y consideraciones para la orientación laboral de personas con este tipo de discapacidad. Con ello se espera contribuir a la comprensión del vínculo entre el desempeño funcional y la discapacidad desde la perspectiva de la inclusión laboral. La investigación encontró que el 42% de los individuos observados presentan un funcionamiento inadecuado del área dorsolateral, lo cual muestra limitaciones propias de dicha corteza, en el 34% se encontraron patologías relacionadas con el área prefrontal anterior y en el 24% alteración en la corteza orbitofrontal. La aplicación de la prueba BANFE- 3 en la evaluación de la capacidad laboral en individuos con alteraciones neuropsicológicas ofrece beneficios significativos para la toma de decisiones relacionadas con el empleo. Los resultados de esta evaluación proporcionaron información detallada sobre las fortalezas y debilidades en las funciones ejecutivas, lo que permite una orientación laboral personalizada y la adaptación de entornos laborales para maximizar el éxito laboral y la satisfacción de los individuos. Los centros laborales, atendiendo a las regulaciones legales dispuestas para preservar los derechos de las personas con discapacidad, deben proporcionar un tratamiento adecuado y apoyo efectivo, permitiéndoles desempeñarse de manera significativa y exitosa en el entorno laboral.

**Palabras clave:** Personas con discapacidad cognitiva, Inclusión laboral, Prueba neuropsicológica BANFE- 3.

#### ABSTRACT

People with varying degrees of cognitive disabilities can perform a wide range of tasks, provided their skills and abilities are not completely limited by these alterations. That is why the research objective is to identify guidelines and considerations for the employment orientation of people with this type of disability. This is expected to contribute to the understanding of the link between functional performance and disability from the perspective of labor inclusion. The research found that 42% of the observed individuals present inadequate functioning of the dorsolateral area, which shows

limitations inherent to said cortex, in 34% pathologies related to the anterior prefrontal area were found and in 24% alterations in the cortex were found. The application of the BANFE-3 test in the evaluation of work capacity in individuals with neuropsychological disorders offers significant benefits for making decisions related to employment. The results of this assessment provided detailed information on strengths and weaknesses in executive functions, allowing for personalized career guidance and adaptation of work environments to maximize individuals' career success and satisfaction. Workplaces, in accordance with the legal regulations established to preserve the rights of people with disabilities, must provide adequate treatment and effective support, allowing them to perform meaningfully and successfully in the work environment.

**Keywords:** People with cognitive disabilities, Labor inclusion, BANFE-3 neuropsychological test.

## INTRODUCCIÓN

Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Conciernen a habilidades, en forma de actividades y comportamientos que son aceptados en general como elementos esenciales en la vida diaria (Vicente et al., 2010).

Si bien el hecho de presentar características físicas, intelectuales o afectivas diferentes pueden generar limitaciones en varios aspectos de la vida, es importante reconocer que en medio de este mundo de posibles condiciones existen también fortalezas que benefician a los individuos a tener una mejor calidad de vida como el poder ser incluidos dentro del ámbito laboral.

Actualmente existen estándares internacionales de salud mental y de derechos humanos, en que la mayoría de los Estados basa su legislación y está obligado a cumplir, debido a que los compromisos asumidos al suscribir tratados y otros instrumentos de derecho internacional así lo requiere (Calle & Campillay, 2023). Ecuador es suscriptor de instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, donde se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a laborar en igualdad de condiciones con las demás.

Además, la Constitución de la República dispone que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al trabajo, en igualdad de condiciones, estableciendo además una clara prohibición de discriminación por razones de discapacidad (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008). También en el Código del Trabajo se obliga incluso

a los empleadores a efectuar los ajustes necesarios para su inserción laboral, estableciendo que deberán contar con el 4% de trabajadores con discapacidad en relación al total de su nómina (Congreso Nacional de Ecuador, 2005). Otros cuerpos jurídicos tales como la Ley Orgánica de Discapacidades, establece normas claras respecto a la inclusión de personas con discapacidad.

Las funciones cognitivas superiores son un conjunto de habilidades complejas que permiten procesar información, pensar, razonar y actuar de manera eficaz en el entorno. Se basan en las funciones cognitivas básicas, como la atención, la memoria y la percepción, pero las integran y llevan a un nivel más elevado. Estas abarcan el lenguaje como la capacidad de comprender, producir y usar el lenguaje de forma oral y escrita; el pensamiento que es la capacidad de analizar información, resolver problemas, tomar decisiones y formular juicios; la memoria, consistente en la capacidad de almacenar y recuperar información a corto y largo plazo, así como la atención, que es la capacidad de enfocarse y mantener la concentración en una tarea (Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires, 2018).

Por su parte las funciones ejecutivas son un conjunto de habilidades que permiten planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones. Entre ellas se encuentran las habilidades visoespaciales, que permiten percibir, interpretar y manipular información espacial. Las de cognición social abarcan la capacidad de comprender y responder a las emociones, intenciones y comportamientos de los demás.

Las funciones cognitivas superiores son esenciales para desenvolverse en la vida diaria ya que permiten aprender y adquirir nuevos conocimientos, tomar decisiones responsables y resolver problemas, planificar y organizar el tiempo y las tareas. Además permiten la comunicación de manera efectiva con los demás, la adaptación a nuevos entornos y situaciones, e interactuar socialmente de manera adecuada.

Las funciones cognitivas pueden verse afectadas por diversos factores, como el envejecimiento, enfermedades neurodegenerativas, traumatismos craneoencefálicos, trastornos del aprendizaje y del desarrollo, consumo de sustancias, etc. El deterioro de las funciones cognitivas puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de las personas. La discapacidad puede ser de origen físico, intelectual, sensorial o mental. Algunos individuos pueden tener dificultades en una sola área, mientras que otros pueden tener dificultades en varias áreas. La severidad de las dificultades también puede variar.

La discapacidad no debe ser un impedimento para el acceso al empleo y la participación plena en la vida laboral. Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo decente, en igualdad de condiciones que las demás. Es por ello que actualmente la discapacidad es reconocida como un tema fundamental de derechos humanos, ya que la mayoría de las personas con discapacidad se ven enfrentadas a muchos obstáculos en la búsqueda de un lugar de trabajo, debido principalmente a las barreras sociales, y aquellas propias de su discapacidad (Castañeda et al., 2021).

Las principales barreras para acceder y mantener un empleo son:

- Prejuicios y discriminación: Actitudes negativas y estereotipos sobre las capacidades de las personas con discapacidad.
- Falta de accesibilidad: Entornos físicos y digitales inaccesibles, falta de adaptaciones y tecnologías de apoyo.
- Dificultades en la formación y educación: Falta de oportunidades de formación inclusiva y accesible.
- Falta de apoyo: Carencia de programas de apoyo específicos para la búsqueda y el mantenimiento del empleo.

Según Medina & Gil (2017) en la literatura revisada encuentran que estudios revisados permiten observar que las personas con discapacidad intelectual tienen especiales dificultades para hacer frente de forma adaptativa a las relaciones interpersonales y, más aún, si tienen depresión.

La inclusión se refiere al contexto y al derecho de todas las personas a participar en un lugar físico, social y psicológico inclusivo, garantizando a cada persona la participación activa en la vida social y cívica. Los beneficios de la inclusión laboral se pueden encontrar en diferentes niveles para las personas con discapacidad, para el lugar de trabajo y para el contexto social general. Si los colegas muestran un comportamiento inclusivo con sus colegas, las personas con discapacidad deben convertirse en agentes activos en la construcción de sus equipos y entornos de trabajo (Santilli et al., 2023).

La realidad actual respecto a la inserción laboral de individuos con discapacidad en América Latina es un tema que ha generado diversas aristas de opinión en el ámbito doctrinal, académico y legislativo. A pesar de la existencia de normativa jurídica que busca la inserción laboral de personas con discapacidad en América Latina, la realidad evidencia que todavía existen desafíos significativos en términos de inactividad laboral, carencia económica,

disparidad y limitación de posibilidades. Es menester por esta razón que existan verdaderas políticas públicas que aborden y den solución real y efectiva a estas problemáticas, y de esta manera se mejoren las condiciones de vida de este importante grupo de la población.

En el Ecuador por ejemplo, existe un porcentaje determinado de trabajadores con discapacidad que debe tener las empresas, lo que constituye un adelanto importante en cuanto a protección laboral que deben gozar. Además, al ubicar a personas con discapacidad en la actividad laboral se permite identificar y apreciar las habilidades que tienen (Paz & Silva, 2020). En efecto, las personas con discapacidad pueden ser empleadas en diferentes actividades donde pueden demostrar un potencial productivo para la empresa y/o empleador, actividades que vale la pena mencionar, deben ir acorde a las potenciales capacidades que tengan para ciertas actividades.

Se considera que la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad es una problemática social común a los países de la región latinoamericana que ha convocado a la realización de vastos estudios e investigaciones (Guisen & Monfrini, 2024). En este sentido la evaluación neuropsicológica desempeña un papel fundamental en la comprensión de las funciones cognitivas y la toma de decisiones relacionadas con la capacidad laboral de individuos con alteraciones neuropsicológicas.

Es por ello que el objetivo de investigación es identificar pautas y consideraciones para la orientación laboral de personas con discapacidad cognitiva. Con ello se espera contribuir a la comprensión del vínculo entre el desempeño funcional y la discapacidad desde la perspectiva de la inclusión laboral.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tiene un enfoque cuantitativo puesto que los datos fueron procesados numéricamente. El diseño del estudio fue no experimental puesto que las variables no fueron manipuladas. Es importante recalcar que la investigación es transversal ya que dicha población de estudio fue sujeta a los instrumentos de evaluación en una sola ocasión.

La muestra del estudio estuvo conformada por 68 individuos de diferentes centros de atención a personas con discapacidad ubicados en la ciudad de Ambato. La edad de los usuarios oscila entre los 18 a 65 años con una edad promedio de 40 años, con una composición ateniendo al género del 62% de féminas y 38% de hombres.

Como criterios de inclusión se consideró que un familiar responsable haya firmado el consentimiento informado,

que el individuo deseara participar en la actividad, y se encontrara institucionalizado en alguna entidad dedicada a la atención de este grupo poblacional

Como criterios exclusión, se consideraron las personas que estuvieran bajo la administración de algún tipo de medicación psiquiátrica por otras patologías asociadas, personas que hayan decidido desistir de la actividad al inicio, en medio o al finalizar la misma.

Para la evaluación del desempeño funcional se aplicó la prueba neuropsicológica Banfe 3 cuyo objetivo se centra en evaluar el desarrollo de las funciones ejecutivas en personas de habla hispana entre los 6 y 90 años de edad. Agrupa 15 subtests neuropsicológicos de alta confiabilidad y validez, y evalúa 15 procesos relacionados con las funciones ejecutivas cuyas áreas específicas son: orbitofrontal encargada de la regulación emocional, toma de decisiones, flexibilidad cognitiva; el área prefrontal anterior encargada de la planificación, organización, memoria de trabajo y el área dorsolateral enfocada en actividades de atención, memoria de trabajo, razonamiento abstracto (Flores et al., 2021).

Se estima un tiempo de aplicación de 60 a 90 minutos mediante el uso de materiales como el manual, cuadernillo de estímulos, protocolo de respuestas, hoja de perfil. Los puntajes concernientes a los resultados se dan en numeración bruta, escalares e índices para cada subtest, área y total.

Este instrumento de recolección de datos fue aplicado de forma individual y personalizada a cada usuario en un tiempo de entre 60 y 70 minutos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación la prueba neuropsicológica Banfe 3 arroja los siguientes resultados para la muestra objeto de estudio, los cuales se ilustran en la Tabla 1.

Tabla 1: Resultados de la aplicación del test Banfe 3.

Áreas	Población	%
Orbitofrontal	16	24%
Prefrontal anterior	23	34%
Dorsolateral	29	42%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados evidencian que el 100% de la población ha sido evaluada, es decir un total de 68 usuarios. De dicha población se registra un 24% de personas que muestran alteración del área orbito-frontal caracterizada por deficiencias en la regulación de emociones, reacciones como el miedo o la tristeza. Estas alteraciones tienen repercusiones en la vida cotidiana, incluyendo la toma de decisiones, las interacciones sociales, el control emocional y otros aspectos de la adaptación y el funcionamiento diario. Se observa además una capacidad de aprendizaje limitado.

El 34% de la población muestra afectación en el área prefrontal anterior, lo cual indica limitaciones en actividades como planificar y organizar acciones para alcanzar metas, evaluar riesgos y recompensas, y tomar decisiones ventajosas entre otras.

El 42% de la población muestra deficiencias en el área dorso lateral. Las consecuencias de las alteraciones en el área dorsolateral pueden variar dependiendo de la naturaleza, la extensión y la ubicación específica de la lesión o disfunción. En general, estas alteraciones afectan la capacidad de una persona para llevar a cabo actividades cotidianas de manera efectiva y adaptativa, lo que influye en la vida laboral, social y familiar, así como en la capacidad para realizar actividades complejas y desafiantes.

En la Tabla 2 se muestran los resultados en cuanto a limitaciones, fortalezas y posibles ocupaciones, según el tipo de alteración de las funciones ejecutivas.

Tabla 2: Caracterización de las afectaciones observadas y posibles ocupaciones laborales en que pueden desempeñarse los individuos que la padecen.

Área afectada	Limitaciones	Fortalezas	Posibles ocupaciones
Prefrontal anterior	Actividades como planificar y organizar acciones para alcanzar metas, evaluar riesgos y recompensas, y tomar decisiones ventajosas entre otras.	Pueden valorar riesgos y recompensas	Áreas donde puedan manejar maquinarias pequeñas de uso manual y de poco riesgo. Condicionar sus actividades a recompensas semanales enfocadas en la producción empresarial. Asignación de tareas como envasado, sellado, clasificación, división de productos, entre otras.
Dorso lateral	Evidencia de impulsos inapropiados en el entorno donde se desempeñan. Se muestran limitaciones en el almacenamiento temporal de información y en la manipulación de esa información para realizar tareas. La capacidad de mantener la atención en una tarea durante períodos prolongados puede verse disminuida.	Pueden resolver problemas de forma creativa, enfocarse en una tarea e ignorar las distracciones.	Actividades como colaborar en el desempeño físico de los compañeros. Generar y dirigir espacios de distensión física dentro de sus actividades laborales. Actividades sociales que se generen un ambiente laboral adecuado.
Orbitofrontal	Dificultades para valorar y comparar las posibles consecuencias de las elecciones, controlar las respuestas emocionales, y una menor capacidad para ajustar las emociones en función del contexto. Participar en interacciones sociales adecuadamente, capacidad para aprender de experiencias negativas. Enfrentan desafíos en la cognición social.	Habilidades para abordar problemas concretos. Habilidades analíticas.	Profesiones artísticas, como la pintura, la escultura o el diseño, así como en campos relacionados con la escritura, la música y la creatividad en general. Trabajos que requieren seguir rutinas, cumplir con procedimientos claros y predecibles, y trabajar con protocolos establecidos. Trabajos administrativos, técnicos o en el ámbito de servicios.

Fuente: Elaboración propia.

## DISCUSIÓN

La investigación encuentra que el 42% de los individuos presentan un funcionamiento inadecuado del área dorsolateral, lo cual muestra limitaciones propias de dicha corteza, en el 34% se encuentran patologías relacionadas con el área prefrontal anterior y en el 24% alteración en la corteza orbitofrontal.

No se puede pasar por alto que una persona con discapacidad va a mantener esa condición a lo largo de su vida, pero esto no limita que pueda generar conexiones nuevas que le permita adquirir nuevas capacidades y conservar las que se encuentran funcionales en cada individuo. Es así que el problema de inclusión laboral para personas con diversidad funcional surge del desconocimiento de esta condición, de la percepción errada sobre sus capacidades, de las deficiencias educativas en torno a las competencias laborales y de la falta de intervención gubernamental en la divulgación de las políticas públicas de inclusión (Guzmán & Pinilla, 2023).

Las personas con discapacidad cognitiva poseen una amplia variedad de habilidades y capacidades, por lo que pueden desempeñarse en una variedad de actividades laborales. Es fundamental reconocer y capitalizar sus fortalezas, y ofrecer el apoyo necesario para abordar los desafíos específicos que puedan surgir. Por tanto, la formación en competencias laborales básicas contribuye a que el trabajador pueda afrontar situaciones que se dan en el entorno laboral, le ayuda a elaborar respuestas adecuadas y desempeñe un papel relevante en el mantenimiento del puesto de trabajo (Peña et al., 2022).

Cabe destacar que cada persona con discapacidad cognitiva es única, por lo tanto, es esencial considerar sus habilidades, intereses y necesidades individuales cuando se busca un empleo adecuado para ellos. Además, brindar capacitación, apoyo en el lugar de trabajo y, en muchos casos, adaptaciones laborales puede contribuir significativamente a la inserción laboral exitosa de personas con discapacidad cognitiva.

Si el individuo demuestra un rendimiento sólido en tareas que evalúan funciones ejecutivas, como la planificación, la toma de decisiones y el control inhibitorio, esto puede indicar que está bien equipado para roles que requieran toma de decisiones rápidas, organización, manejo de proyectos, supervisión y liderazgo.

Para aquellos con dificultades en el control inhibitorio o la flexibilidad cognitiva, es posible que se beneficien de entornos laborales que proporcionen estructura y orientación claras. Además, general se desempeñan mejor en roles que permitan rutina y eviten cambios bruscos en las tareas asignadas. Aquellos con desafíos en la planificación y organización deben orientarse hacia empleos donde estas habilidades no sean tan críticas, o en entornos laborales que ofrezcan herramientas y apoyo para la gestión del tiempo y las tareas.

Las ventajas de la incorporación de los trabajadores con discapacidad en las empresas van más allá de los beneficios legales que tiene, pues se considera que las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy elevado al conseguir un empleo, aspecto que se refleja en el buen resultado de su trabajo. Uno de los aspectos a tener en cuenta en el ámbito de la discapacidad en relación al trabajo es la heterogeneidad de las minusvalías y sus diferentes grados de afectación, lo cual dificulta dar una solución global o conjunta al problema de la discapacidad (Redondo, 2014).

Es importante hacer referencia a las recomendaciones prácticas que se plantean desde la Organización Internacional de Trabajo ya que es una coyuntura que se define y desarrolla transversalmente en todos los niveles de la economía y del mundo laboral. Los aportes que se manifiestan desde la salud ocupacional tienen el componente estructural de la reflexión y la construcción de conciencia frente a las limitaciones que perciben las personas en condición de discapacidad que desean trabajar, permitiendo así la reducción de los obstáculos para el ejercicio de actividades laborales (Castellanos & Quintana, 2019).

Si se analizan a la luz de la discapacidad, varios de los factores, circunstancias o dimensiones relacionadas con la empleabilidad, pueden resultar en condiciones complejas de solventar para una persona con discapacidad. Basta con considerar la salud y las necesidades de cuidado que tienen, la limitada posibilidad de formación académica, las responsabilidades familiares, la escasa oferta formativa y los limitados servicios de apoyo entre otros, que impactan en su empleabilidad, y si esta como se mencionó, tiene una connotación de capacidad de inserción e inclusión laboral; entonces la falta de igualdad

en las oportunidades para estas personas para conseguir un trabajo resulta evidente (Agredo & Estrada, 2022).

Sin embargo, es importante resaltar que la inserción laboral de personas con discapacidad, debe estar acorde a sus potenciales capacidades para ciertas actividades de trabajo, ya que el hecho que adolezcan de una discapacidad no hace que no puedan realizar todas actividades laborales en general, pues es necesario analizar el tipo de discapacidad de la persona trabajadora y la actividad para la cual se le quiere emplear. Pero para esto es necesario que existan cambios que permitan una adecuada ejecución del trabajo, entendiéndose por tal a las variaciones o ajustes por ejemplo, en la jornada laboral, los procesos de elección y valoración que permitan a las personas con discapacidad alcanzar y continuar en un trabajo.

Estos ajustes pueden ser de varias maneras, entre las que se pueden incluir adecuaciones al espacio físico donde se ejecuta la labor, mejoras en la jornada laboral, manejo de tecnologías aplicables a su actividad laboral, capacitación y asistencia continua.

Ciertamente, en la actualidad hay empresas que han logrado con éxito crear un entorno de trabajo inclusivo, estableciendo programas que tienden a la enseñanza e instrucción, la adecuación a las tareas relativas al puesto de trabajo, y la difusión de una cultura inclusiva. Este se fundamenta en la igualdad de oportunidades, el respeto, la accesibilidad y la promoción de la plena participación de estas personas en el lugar de trabajo.

## CONCLUSIONES

La investigación encuentra que el 42% de los individuos presentan un funcionamiento inadecuado del área dorso-lateral, lo cual muestra limitaciones propias de dicha corteza, en el 34% se determinan patologías relacionadas con el área prefrontal anterior y en el 24% alteración en la corteza orbitofrontal.

En la muestra observada, las personas que se padecen de algún grado de discapacidad, no se encuentran imposibilitadas para participar en diversas actividades en el ámbito laboral, y su inclusión garantiza el derecho humano al trabajo.

La aplicación de la prueba BANFE- 3 en la evaluación de la capacidad laboral en individuos con alteraciones neuropsicológicas ofrece beneficios significativos para la toma de decisiones relacionadas con el empleo.

Los resultados de esta evaluación proporcionan información detallada sobre las fortalezas y debilidades en las funciones ejecutivas, lo que permite una orientación

laboral personalizada y la adaptación de entornos laborales para maximizar el éxito laboral y la satisfacción de los individuos.

Los centros laborales, atendiendo a las regulaciones legales dispuestas para preservar los derechos de las personas con discapacidad, deben proporcionar un tratamiento adecuado y apoyo efectivo, permitiéndoles desempeñarse de manera significativa y exitosa en el entorno laboral.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agredo, V., & Estrada, M. P. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad "una revisión narrativa": alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192022000100147](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192022000100147)
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador Registro oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Calle, A., & Campillay, M. (2023). Una mirada bioética a la representación social de la discapacidad psicosocial. *Revista de Bioética y Derecho*, 58(Sep), 165-185. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1886-58872023000200010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872023000200010).
- Castañeda, D. Y., Carvajal, J. M., Leal, A. A., Martínez, L. A., & Ordóñez, C. A. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Revista Sapientia*, 13(25), 1-12. <https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapientia/article/view/85>
- Castellanos, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30), 76-86. <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/html/>
- Congreso Nacional de Ecuador. (2005). Código del Trabajo Registro Oficial Suplemento 167. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf)
- Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires. (2018). UNIDAD 3: Funciones Cognitivas. In Funciones cognitivas, definición, clasificación e intervención. Repositorio de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires. <https://www.fmed.uba.ar/sites/default/files/2020-05/7%20-%20UNIDAD%203%20-%20Funciones%20Cognitivas.pdf>
- Flores J.C., Ostrosky, F., & Lozano, A. (2021). Batería Neuropsicológica de Funciones Ejecutivas y Lóbulos Frontales (BANFE-3). Manual Moderno. [https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991014492105504990&context=L&vid=34CBUA\\_UGR:VU1&lang=es&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Granada&query=creator,exact,lniz an,%20Andr%C3%A9.AND&facet=creator,exact,lniz an,%20Andr%C3%A9&mode=advanced&offset=0](https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991014492105504990&context=L&vid=34CBUA_UGR:VU1&lang=es&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Granada&query=creator,exact,lniz an,%20Andr%C3%A9.AND&facet=creator,exact,lniz an,%20Andr%C3%A9&mode=advanced&offset=0)
- Guisen, M. A., & Monfrini, E. M. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 140-166. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2467>
- Guzmán, J. F., & Pinilla, C. A. (2023). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *El Ágora USB*, 22(2), 632-665. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/6262>
- Medina, B., & Gil, R. (2017). Estrés y estrategias de afrontamiento en personas con discapacidad intelectual: revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 23(1), 38-44. <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-estres-estrategias-afrontamiento-personas-con-S1134793716300501>
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude E Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://www.scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/>
- Peña, M. T., Santana, L. E., & Feliciano, L. (2022). El empleo con apoyo: una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en Canarias. *Siglo Cero*, 53(1), 159-178. <https://revistas.usal.es/tres/index.php/0210-1696/article/view/scero2022531159178/27710>
- Redondo, V. (2014). Discapacidad y capacidad laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(1), 189-195. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2014000500026](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000500026)
- Santilli, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2023). Colleagues' Work Attitudes towards Employees with Disability European Journal of Investigation in Health. *Psychology and Education*, 13(1), 130-140. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/translate/google/pmc/articles/PMC9857590/?x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=es&x\\_tr\\_hl=es&x\\_tr\\_pto=sc](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/translate/google/pmc/articles/PMC9857590/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc)
- Vicente, M. T., Terradillos, M. J., Capdevila, L. M., Ramírez, M. V., Aguilar, E., & López, A. A. (2010). Minusvalía, discapacidad e incapacidad. Una revisión desde la legislación española. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 38, 456-461. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3601056>