

## Inclusión de Personas con Discapacidad en la formación académica y acceso a oportunidades laborales

### Inclusion of People with Disabilities in academic training and access to job opportunities

*Ángel Oswaldo Díaz*

*Universidad de Oriente, EL Salvador*

*Investigador, adiaz@univo.edu.sv*

*ORCID: 0009-0000-6600-4037*

*José Rigoberto Vaquerano Benavides*

*Universidad de Oriente, El Salvador*

*jvaquerano@univo.edu.sv*

*ORCID: 0000-0002-1519-0439*



Recibido: 8/12/2023

Aceptado: 8/04/2024

*David Leandro Álvarez Sánchez*

*Universidad de Oriente, El Salvador*

*Investigador, david.alvarez@univo.edu.sv*

*ORCID:0000-0002-5584-0897*

brindan las empresas a dicho sector, como también identificar fortalezas, limitaciones y

#### Resumen

La inclusión de personas con discapacidad en la formación académica y acceso a oportunidades laborales ha sido tema de preocupación, discusión y relevancia social, en los últimos años, este se centraliza en las brechas de desigualdad y barreras que aún enfrenta este sector poblacional. Por tanto, es de suma importancia, comprender y analizar los factores subyacentes que contribuyen a esta situación e identificar los avances obtenidos respecto a accesibilidad física, digital y didáctica para estudiantes con discapacidad en instituciones educativas, así mismo valorar las oportunidades laborales que

áreas de mejora en los programas implementados hacia las discapacidades en el sistema público institucional a fin de proponer políticas públicas acertadas. En este artículo se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir de encuesta administrada a estudiantes, directores, personal docente y administrativo de instituciones educativas de nivel medio y universitario, adicionalmente las aportaciones de un grupo focal y entrevista a educadora especialista en el tema, sumando a ello los resultados de encuesta en 112 empresas públicas y privadas de la región oriental de El

Salvador en las que se verifica el acceso al empleo de trabajadores con discapacidad.

### **Palabras clave**

Personas con discapacidad, formación académica, oportunidades laborales, El Salvador.

### **Abstract**

The inclusion of people with disabilities in academic training and access to job opportunities has been a topic of concern, discussion, and social relevance. In recent years, this has focused on the inequality gaps and barriers that this population sector still faces. Therefore, it is of utmost importance to understand and analyze the underlying factors that contribute to this situation and identify the advances obtained regarding physical, digital, and didactic accessibility for students with disabilities in educational institutions, as well as assess the job opportunities provided by companies. to said sector, as well as identify strengths, limitations, and areas of improvement in the programs implemented towards disabilities in the public institutional system to propose appropriate public policies. This article presents the main findings obtained from a survey administered to students, directors, teaching, and administrative staff of secondary and university educational institutions, additionally the contributions of a focus group and interview with an educator specializing in

the subject, adding to This is the results of survey in 112 public and private companies in the eastern region of El Salvador in which access to employment for workers with disabilities is verified.

### **Keywords**

People with disabilities, academic training, job opportunities, El Salvador.

### **Introducción**

Las personas con discapacidad PCD's constituyen un sector vulnerable de la población salvadoreña, actualmente se reconoce que la sociedad tiene el deber de contribuir a la inclusión plena y efectiva de estas personas en la formación académica y el campo laboral en igualdad de condiciones respecto al resto de ciudadanos. Ello debido que se encuentran con numerosos desafíos al tratar de satisfacer sus necesidades esenciales, ya que no son completamente integradas en el mundo laboral, especialmente si tienen una discapacidad considerable (Vargas Merino & Sanchez Esli, 2021). De ahí que, integrar a personas con discapacidad en el ámbito laboral representa un desafío importante tanto para empleadores como para los propios trabajadores. (Sánchez Valle, Viñaras Abad, & Vázquez Barrio, 2022) Además, los diferentes sistemas educativos modernos han interpretado y aplicado el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de maneras distintas, no existe un consenso o entendimiento uniforme

sobre cómo brindar una educación equitativa e inclusiva a los estudiantes con necesidades especiales (Huete Garcia, 2017).

Este sector ha venido tomando relevancia gradualmente a partir de la aprobación de la “Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad” el cual constituye un instrumento internacional de derechos humanos destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Las partes en la convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. Este documento fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la ciudad Nueva

York, EE UU. (Organización de las Naciones Unidas ONU, 2016)

En cuanto a El Salvador, se aprobó en 2020 la nueva “Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad” (CONAIPD, 2021) que sustituyó la anterior “Ley de equiparación de oportunidades para las Personas con Discapacidad” (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2012) con el fin de contar con un instrumento legal que reconociera y respaldara de manera más integral el cumplimiento de los derechos humanos y ciudadanos para al sector con discapacidad.

En la siguiente tabla se puede apreciar la cantidad de personas con discapacidad que residen en los diferentes territorios de la zona oriental de El Salvador, respecto al total nacional, estimándose un 15.7 % del mismo.

**Tabla 1 Personas mayores de 18 años con discapacidad en zona oriental**

Departamento	PCD's	Porcentaje*	Total, Nacional de PCD's
San Miguel	16,185	4.7%	343,13
Usulután	19,892	5.8%	
La Unión	12,028	3.5%	

Morazán	5,818	1.7%
<b>Total, zona oriental</b>	<b>53,923</b>	<b>15.7%</b>

\* Porcentaje respecto al total nacional. Fuente: elaboración propia, con base en encuesta nacional de personas con discapacidad 2015. (UNICEF, 2018)

Estas cifras muestran lo amplio y diverso de este sector poblacional en el cual persisten brechas de desigualdad y barreras, específicamente en el acceso a las oportunidades educativas y laborales.

Adicionalmente en la zona oriental se evidencia dispersión y baja afiliación a organizaciones que les brinden asistencia y que defiendan sus derechos, lo que contribuye a invisibilizarlos convirtiéndolos un grupo social que la sociedad en su mayoría no hace evidente o una mayoría omitida y discriminada. (Bastidas & Torrealba, 2014)

Constatándose estas limitaciones, es importante desarrollar una aproximación a estas realidades que contribuirá a la mejor comprensión de dicha realidad y poder ahondar en alternativas de solución a la problemática.

Otra razón fundamental para abordar este tema es la sensibilización y concienciación social. A través de la difusión de los resultados y hallazgos, se pretende fomentar un cambio de percepción en la sociedad hacia la discapacidad, eliminando estigmas y prejuicios arraigados cultural e históricamente.

Un estudio de esta naturaleza se impulsa en aras de respaldar los derechos fundamentales, promover un desarrollo económico y social más equitativo, evaluar y mejorar las políticas existentes y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la inclusión, la aceptación y el respeto a la diversidad. Se busca contribuir al avance hacia una sociedad más inclusiva, igualitaria y consciente de las necesidades de todas las personas. (Booth & Ainscow, 2011)

Por tanto, es de relevancia dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué avances se han logrado hasta la fecha en la implementación de políticas y programas de inclusión educativa para personas con discapacidad en la zona oriental? ¿Cuál es la situación actual del acceso a oportunidades laborales para personas con discapacidad en la zona oriental? ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan en el ámbito laboral?

### **Metodología**

Se realizó un estudio exploratorio descriptivo con enfoque mixto, que permitió profundizar en el análisis de los avances en el acceso a la formación académica y laboral de las PCD's que residen en los cuatro departamentos de la zona oriental del país. Según la encuesta nacional de personas con discapacidad 2015 se identifican 53,923 PCD's en la zona oriental. (CONAIPD, 2023) Debido a la dispersión poblacional se consideró fijar una muestra a conveniencia, identificando los siguientes segmentos:

Se realizaron encuestas al Sector Educativo, mediante el enfoque cuantitativo, de acuerdo con la siguiente distribución:

- Instituciones de Educación Media
- Instituciones de Educación Superior, IES
- ISRI, sede Hospital Regional de San Miguel

- Escuelas de LESSA y Educación Especial.

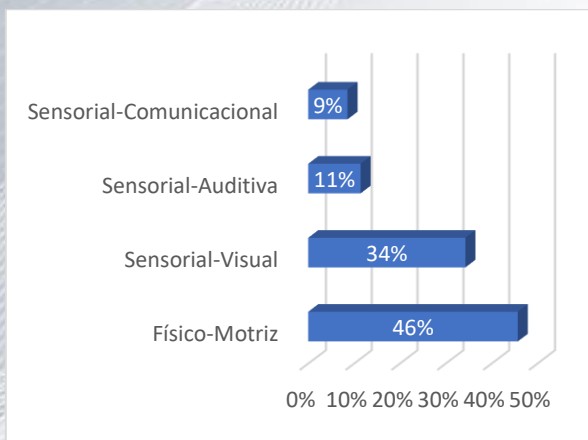
Se encuestó a 35 estudiantes y 15 miembros del personal académico y administrativo con alguna discapacidad y 4 directores.

Se realizaron entrevistas al sector educativo e institucional, con enfoque cualitativo, de acuerdo con la siguiente segmentación:

- Grupo Focal: con directores y docentes de educación media y superior.
- Entrevista a educadora del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral.

### Estudiantes y personal docente y administrativo

Figura 1 Tipo de Discapacidad en estudiantes



Los tipos de discapacidad identificados como más frecuentes son los físico-motrices y los sensorial-visuales, los cuales afectan, aunque no impiden el proceso de aprendizaje de

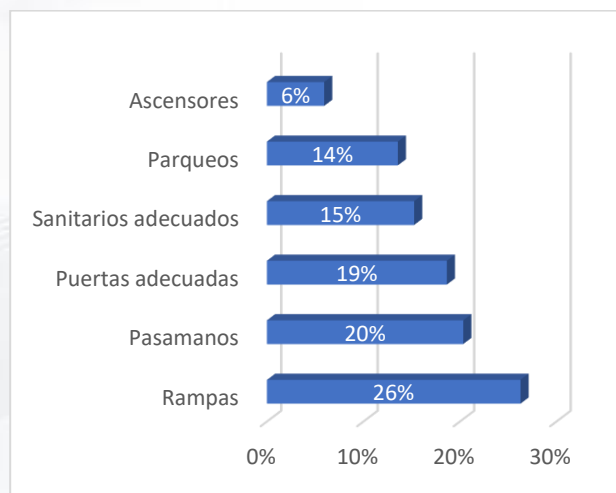
Adicionalmente se administraron encuestas mediante enfoque mixto al Sector Empresarial en 112 empresas ubicadas en ciudades de los cuatro departamentos del oriente del país y que emplean a personas con discapacidad, en diversas ocupaciones.

### Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el abordaje a los sectores educativo y empresarial mediante el trabajo de campo, lo que permitió recolectar información que se ha sistematizado y se muestra por medio de tablas y figuras.

quienes los poseen, las discapacidades auditivas y comunicacionales tienen menor incidencia.

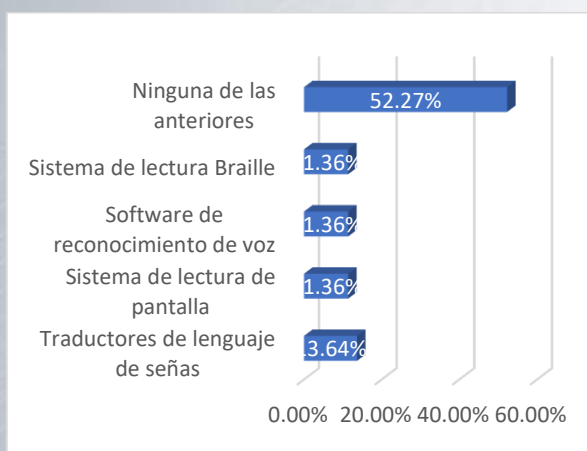
Figura 2 Infraestructura adecuada a PCD's en Centros Educativos



De acuerdo con lo expresado las instituciones educativas cuentan con algunos ajustes razonables que forman parte de una

infraestructura planificada para facilitar el desplazamiento de estudiantes, docentes y administrativos con discapacidad, entre ellos sobresalen rampas, pasamanos, puertas y servicios sanitarios adaptados a esta población y lo menos notorio es parqueos debidamente señalizados para PCD's y ascensores en instalaciones en las que se necesitan.

**Figura 3 Disponibilidad de recursos didácticos**



La opinión mayoritaria es que se carece de recursos didácticos para su utilización con estudiantes con discapacidad, en diversas instituciones, lo cual lo corrobora el 52% de la muestra. Y en los pocos centros educativos que si los poseen los recursos que se tienen contribuyen al aprendizaje prioritariamente de personas con limitaciones auditivas y visuales. Mostrando que la falta de estos recursos debilita el proceso de inclusión de muchos niños y jóvenes a la formación académica.

Como un aporte cualitativo estudiantes, docentes y administrativos hicieron algunas

proposiciones y sugerencias para ofrecer y recibir una mejor atención a personas con discapacidad, entre otras expresaron lo siguiente:

- Se debe tener más empatía y respeto a las personas con discapacidad.
- Capacitar al personal docente y administrativo en el trato a los estudiantes con discapacidad.
- Contratar personal especializado para atender personas con discapacidad
- Crear grupos u organizaciones de apoyo a personas con discapacidad dentro de las instituciones educativas.
- Crear publicidad que incentive a las personas con discapacidad a continuar sus estudios universitarios.
- Mejorar la atención e inclusión en general a los estudiantes con discapacidad.
- Mejorar las infraestructuras para adaptarlas mejor a estudiantes con discapacidad
- Dotar de mayores recursos didácticos para el proceso de aprendizaje de estudiantes con discapacidad.

#### **Directores de Centros Educativos**

Para ellos la infraestructura, en su mayoría, es considerada adecuada, especialmente en términos de servicios sanitarios y pasamanos. No obstante, se identifican áreas de mejora en puertas adecuadas y ascensores, indicando

posibles deficiencias en instalaciones para personas con discapacidad motriz.

En cuanto a recursos didácticos afirman que la institución cuenta con los necesarios, y se destacan opciones como sistemas de lectura de pantalla, traductores de lenguaje de señas y lectura Braille. Este enfoque proactivo sugiere una preparación efectiva para atender las diversas necesidades de los estudiantes con discapacidad.

Aunque la mayoría percibe que el nivel de exigencia evaluativa es igual para todos los estudiantes, la perspectiva divergente de un encuestado plantea la posibilidad de desafíos o percepciones variadas dentro de la comunidad educativa.

Es alentador observar que la mayoría de los encuestados no ha recibido llamados de atención legal para el cumplimiento de la "Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad", indicando un grado adecuado de conformidad con la normativa.

### **Educadora del ISRI**

Enfatizó en que las barreras arquitectónicas, como falta de señalización específica y la infraestructura no conforme, obstaculizan la movilidad y la participación plena. A nivel digital, identifica obstáculos tecnológicos que limitan la inclusión. Las barreras didácticas también dificultan el aprendizaje.

Señaló la necesidad de alianzas con instituciones para abordar estas barreras y destacó la importancia de medidas concretas para mejorar la accesibilidad en estas dimensiones. Esto implica la implementación de señalización adecuada, la mejora del transporte público y la adaptación de infraestructuras según normativas técnicas.

Expresó que, la falta de cumplimiento de la ley de inclusión en el ámbito laboral y educativo. La ley publicada en 2021 establece cuotas de contratación para personas con discapacidad, con sanciones por incumplimiento. Es imperativo revisar las oportunidades laborales en empresas públicas y privadas en la zona oriental y aplicar medidas correctivas cuando sea necesario.

Considera se deben desarrollar competencias y sensibilizar a las empresas para contratar personas con discapacidad. Implementar programas de intermediación laboral y seguimiento pues es esencial para garantizar su integración efectiva en el ámbito laboral. Además, destaca la necesidad de evaluar los programas educativos existentes en el sistema público institucional.

### **Grupo Focal, Categorías de Análisis:**

1. Identificación de las discapacidades.  
Se considera que aproximadamente el 10% de estudiantes, por institución poseen alguna discapacidad. Las discapacidades

más frecuentes son las sensorial-visual, sensorial-auditiva y el autismo, trastorno de déficit de atención con hiperactividad,

2. Desafíos para ofrecer educación y entornos laborales inclusivos.

Falta preparación en los docentes para atender casos de estudiantes con discapacidad y estar carentes de formación en el área de la educación inclusiva.

3. Recursos digitales y didácticos para facilitar la inclusión.

En la mayoría de los centros educativos simple y sencillamente se improvisa para tratar de ayudarle al estudiante con discapacidad. En algunos de los centros educativos no se cuenta con estos recursos.

4. Infraestructura y ajustes razonables en los centros educativos.

Se cuenta con algunos avances en infraestructura, no obstante, se necesitan algunas mejoras principalmente ascensores.

5. Procesos de capacitación para la inclusión

Es necesario capacitar docentes y personal de educación, porque tarde o temprano se va a recibir a estudiantes con discapacidad. Las universidades deberían incluir en su pensum educación inclusiva para formar a los futuros docentes.

### Sector Laboral

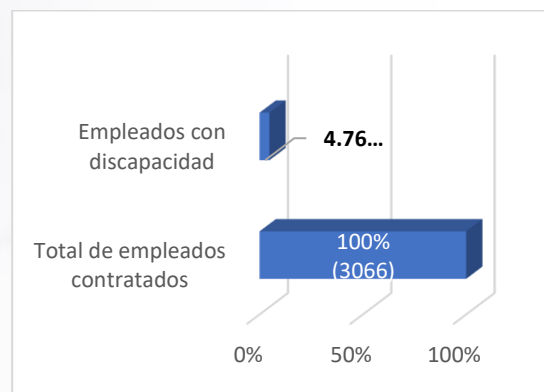
El sector laboral fue abordado mediante visitas a empresas privadas y públicas que han

contratado como parte de su recurso humano a personas con discapacidad, dicho recorrido permitió recopilar una muestra de 112 empresas ubicadas en los principales centros urbanos de la zona oriental del país, los resultados se muestran a continuación.

**Tabla 2 Relación empleados contratados y empleados con discapacidad**

<b>Empleados contratados</b>	<b>3066</b>	<b>100%</b>
<b>por empresas consultadas</b>		
<b>Empleados con Discapacidad contratados</b>	<b>146</b>	<b>4.76%</b>

**Figura 4 Relación empleados contratados y empleados con discapacidad**



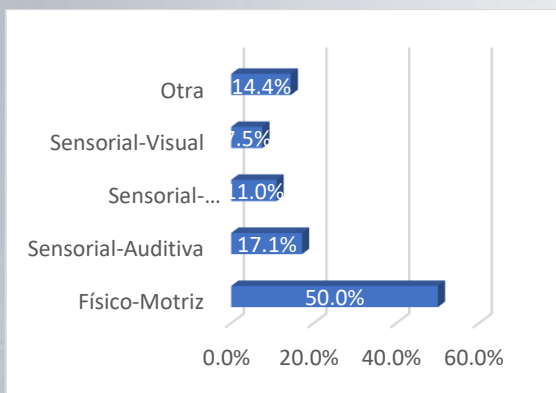
Es significativo identificar que en las 112 empresas consultadas hay un número total de 3,066 personas contratadas, de las cuales se le ha brindado un puesto de trabajo a 146 Personas con Discapacidad, que representa un 4.76%.

Estableciendo la relación de al menos un empleado con discapacidad por cada 20 plazas de trabajo como lo indica la Ley especial de



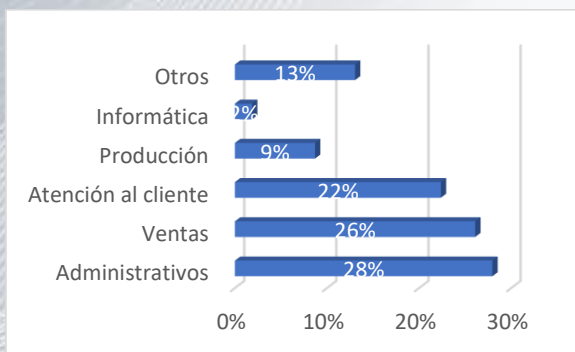
Inclusión vigente, deberían estar contratados 153 personas con esta condición, por lo que hay un leve déficit del 0.24% en las contrataciones.

**Figura 5 Tipo de Discapacidad de empleados**



Se puede evidenciar que entre los empleados con discapacidad prevalecen las limitaciones físico-motrices, así como las sensorial-auditivas y sensorial-comunicacionales, en menor medida las visuales.

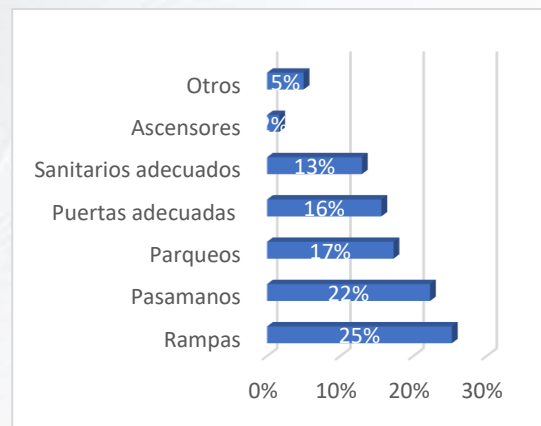
**Figura 6 Cargos desempeñados por empleados con discapacidad**



Se identifica que los empleados con discapacidad se desenvuelven laboralmente en áreas administrativas, de ventas y de atención al cliente, en menor medida en áreas de

producción e informática, Adicionalmente se mencionan otras labores como limpieza y servicios generales. Esto demuestra que los empleados con discapacidad tienen presencia en áreas laborales diversas.

**Figura 7 Ajustes razonables disponibles**



Al especificar el tipo de “Ajustes Razonables” que se han implementado predominan las rampas y pasamanos, seguidos de los parqueos señalizados, puertas y servicios sanitarios adecuados para personas con discapacidad, la mayor limitación se tiene en los escasos ascensores disponibles probablemente por el alto costo de instalación y mantenimiento que implicaría para las empresas. Se mencionan otras condiciones favorables como instalaciones de un solo piso, evitando subir gradas, así como espacios razonablemente amplios para facilitar desplazamientos.

**Discusión**

En este apartado se contrastan diversos puntos de vista de investigadores con respecto al tema, iniciado por los hallazgos relacionados

con el progreso en el acceso de estudiantes con discapacidad al sistema educativo y contribuyendo en la premisa de que "La educación inclusiva, constituye un enfoque educativo basado en la valoración de la diversidad, como elemento enriquecedor del proceso de enseñanza aprendizaje y, en consecuencia, favorecedor del desarrollo humano" (Parra Dussan, 2011, p. 143), de la cual se identifican serias limitaciones que obstaculizan la materialización de este enfoque en los centros educativos del oriente de país.

Directores, docentes, administrativos y estudiantes han señalado deficiencias como: La falta de un Protocolo de Atención para estudiantes con discapacidad, quienes representan aproximadamente el 10% de la población estudiantil, cierta carencia de formación docente en el ámbito de la educación inclusiva, la escasez de recursos didácticos para estudiantes con discapacidad sensorial visual y sensorial auditiva en la mayoría de los centros educativos, lo que resulta en una atención insuficiente y en improvisaciones frecuentes.

Además, el estudio "Representación cultural de la discapacidad", el significado cultural asignado al comportamiento en relación con categorías sociales establecidas, como la normalidad/anormalidad y la capacidad/discapacidad, depende en gran medida de la estructura socioeconómica

existente (Rodríguez, 2014). Esto lleva a reflexionar sobre cómo la sociedad asigna las categorías a personas con discapacidad y atribuyéndoles conjuntos específicos de valores, lo que a menudo resulta en su marginación cultural.

Después de siete años desde que se llevó a cabo la investigación "Mapeo de Personas con Discapacidad (PCD's) para la gestión de estrategias de incorporación al mercado laboral en la ciudad de San Miguel" (Vaquerano Benavides, 2017), persisten las condiciones de desorganización y falta de adherencia de las personas con discapacidad a las organizaciones e instituciones que velan por sus intereses. Solo el 20% del personal docente y administrativo y el 11% de los estudiantes indican estar afiliados a estas organizaciones, mientras que el 27% de las empresas no se coordinan con instituciones que respalden y promuevan el empleo de personas con discapacidad, lo que genera vulnerabilidad y marginación en este sector.

### **Conclusiones**

Los estudiantes con discapacidad en su mayoría son jóvenes de entre 15 y 23 años, procedentes de áreas urbanas y con educación media. Las discapacidades más comunes entre ellos son las físico-motrices y las sensoriales-visuales.

En cuanto a las condiciones de sus centros educativos, muchos de ellos informan sobre la

presencia de ajustes razonables, como rampas, pasamanos, puertas accesibles y servicios sanitarios adaptados. Además, señalan que los contenidos web a los que acceden son mayoritariamente comprensibles y perceptibles, lo que les permite entenderlos y asimilarlos sin mayores dificultades.

Sin embargo, en lo referente a los recursos didácticos específicamente diseñados para estudiantes con discapacidad, la mayoría indica que sus centros educativos carecen de ellos. En aquellos lugares donde tienen acceso a estos recursos, la disponibilidad es limitada, incluyendo traductores de lenguaje de señas, sistemas de lectura de pantalla, software de reconocimiento de voz y lectura en Braille en cantidades reducidas.

A pesar de su condición de discapacidad, estos estudiantes reportan una baja incidencia de discriminación y suelen recibir atención principalmente de instituciones de rehabilitación. Sin embargo, muchos de ellos no están afiliados a organizaciones que defiendan específicamente sus intereses.

Sus valoraciones y sugerencias se centran en la necesidad de fomentar la empatía hacia las personas con discapacidad, capacitar al personal docente y administrativo para tratar adecuadamente a los estudiantes con discapacidad, contratar personal especializado en atención a personas con discapacidad y crear grupos u organizaciones de apoyo dentro de las instituciones educativas.

También destacan la importancia de promover la continuidad de los estudios universitarios entre las personas con discapacidad, mejorar la atención e inclusión en general, adaptar las infraestructuras para una mejor accesibilidad y proporcionar mayores recursos didácticos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad.

Se visitaron 112 empresas que en su orden de representatividad fueron comerciales, de servicios e instituciones públicas, en las cuales se emplean 146 Personas con Discapacidad de un total de 3,066 empleados contratados, lo que representa un 4.76%. En las empresas, los ajustes razonables implementados principalmente incluyen rampas y pasamanos, seguidos de parqueos señalizados, puertas y servicios sanitarios adaptados para personas con discapacidad. Sin embargo, la principal limitación radica en la falta de ascensores, probablemente debido al elevado costo de instalación y mantenimiento para las empresas.

Los representantes de las empresas aseguran mantener contacto y coordinación con instituciones que ofrecen formación y apoyo a personas con discapacidad para facilitar su acceso al empleo. Principalmente se coordinan con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Gobernaciones Políticas y el ISRI. No obstante, aproximadamente una quinta parte de las empresas no lleva a cabo esta intermediación. La mayoría de las empresas

consideran que la "Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad" se está cumpliendo, ya que los ambientes laborales se perciben como más inclusivos y se realizan inspecciones frecuentes para verificar su cumplimiento.

### **Recomendaciones al sector educativo y empresarial**

Fortalecer la accesibilidad física de las instituciones educativas, incluyendo la instalación de rampas, ascensores y puertas adecuadas para personas con discapacidad motriz.

Garantizar la inclusión de personas con discapacidad en el entorno educativo, a través del fortalecimiento en la implementación de recursos didácticos específicos a las necesidades de cada estudiante.

Desarrollar programas de sensibilización y capacitación para el personal docente y administrativo con el objetivo de fomentar una mayor comprensión de las necesidades de las personas con discapacidad, por ejemplo: la promoción de un entorno educativo inclusivo. Además, la perspectiva de una educación inclusiva, basada en el derecho humano fundamental, fomenta un sentido de cohesión social. Esta mirada posee una doble vertiente: por un lado, educativa, y por otro lado social, al mismo tiempo, rechaza la idea de que los sistemas educativos solo puedan atender a un determinado perfil de estudiantes, excluyendo

a otros (Doria Davila & Manjarrés Rodelo, 2020).

Monitorear y evaluar los avances en la inclusión de personas con discapacidad en el sector educativo, garantizando que se estén cumpliendo los objetivos establecidos en la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Desarrollar programas de sensibilización y capacitación para el personal de las empresas e instituciones gubernamentales, con el fin de fomentar una mayor comprensión de las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad. Dado que el propósito de la sensibilización es generar conciencia y compromiso en las personas frente a una problemática determinada, para lograrlo, se pueden implementar diversas actividades y estrategias tales como: charlas informativas, conferencias, exposiciones, talleres vivenciales, conformación de grupos de trabajo, concursos, dinámicas lúdicas, ferias temáticas, eventos deportivos o intervenciones directas en espacios públicos (ACNUR, 2018).

Establecer alianzas con organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad para identificar oportunidades de colaboración y asesoramiento en la implementación de prácticas inclusivas.

Proporcionar ajustes razonables en el lugar de trabajo para garantizar la plena participación

de las personas con discapacidad, por ejemplo: adaptación de espacios físicos, provisión de tecnologías de asistencia, e implementación de políticas flexibles que se ajusten a las necesidades individuales.

Cumplir con la legislación vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo el establecimiento de cuotas de contratación y la implementación de medidas para garantizar el cumplimiento de dichas normativas.

## Referencias

- ACNUR. (5 de julio de 2018). *Sensibilización: ¿por qué es necesaria?* Obtenido de [https://eacnur.org/es/blog/sensibilizacion-por-que-es-necesaria-tc\\_alt45664n\\_o\\_pstn\\_o\\_pst#:~:text=La%20sensibilizaci%C3%B3n%20tiene%20por%20objetivo,acciones%20directas%20en%20la%20calle](https://eacnur.org/es/blog/sensibilizacion-por-que-es-necesaria-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst#:~:text=La%20sensibilizaci%C3%B3n%20tiene%20por%20objetivo,acciones%20directas%20en%20la%20calle).
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (20 de abril de 2012). <http://www.asamblea.gob.sv>. Recuperado el 14 de marzo de 2016, de Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-equiparacion-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad>
- Bastidas, F., & Torrealba, M. (2014). *Definición y desarrollo del concepto "proceso de invisibilización" para el análisis social. Una aplicación preliminar a algunos casos de la sociedad venezolana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12232258007>
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *Guía para la Educación Inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Obtenido de <https://downgalicia.org/wp-content/uploads/2018/01/Guia-para-la-Educacion-Inclusiva.pdf>
- CONAIPD. (enero de 2021). *Ley especial de inclusión de las personas con discapacidad*. Recuperado el 14 de agosto de 2023, de <https://conaipd.gob.sv/download/ley-especial-de-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad/>
- CONAIPD. (17 de julio de 2023). *Encuesta Nacional de Personas Con Discapacidad 2015*. Recuperado el 14 de agosto de 2023, de <https://conaipd.gob.sv/download/encuesta-nacional-de-personas-con-discapacidad-2015/>
- Doria Davila, D., & Manjarrés Rodelo, M. (2020). Educación inclusiva: programa de sensibilización en una institución educativa de Sincelejo-Sucre. *Revista- Humanismo*, 8(1), 6-21. doi:<https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a01>
- Huete Garcia, A. (2017). Las personas con discapacidad en la escuela. Luces y sombras del proceso de inclusión educativa en España. *Panorama social*(26), 93-108. Obtenido de <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART21855/huete.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2016). *Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad*. Recuperado el 04 de octubre de 2016, de <http://www.un.org/spanish/disabilitie/s/default.asp?id=497>
- Parra Dussan, C. (2011) Educación inclusiva: Un modelo de diversidad humana. *Revista Educación y desarrollo social*. 5(1). 139-150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386258>
- Rodríguez, G, S. (diciembre, 2014) Representación cultural de la discapacidad. *Podium* 26(26) 11-24. [https://www.researchgate.net/publication/324548491\\_Representacion\\_cultural\\_de\\_la\\_discapacidad](https://www.researchgate.net/publication/324548491_Representacion_cultural_de_la_discapacidad)
- Sánchez Valle, M., Viñaras Abad, M., & Vázquez Barrio, T. (2022). Las barreras invisibles para las personas con discapacidad en el sector de la comunicación. *Revista Prisma Social*, 166-194. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/article/view/4576>
- UNICEF. (2018). *Análisis y Caracterización de las Personas con Discapacidad a partir de la encuesta nacional 2015*. Recuperado el 28 de julio de 2023, de [https://www.unicef.org/elsalvador/media/1346/file/Encuesta%202015,%20personas%20con%20discapacidad\\_2.pdf](https://www.unicef.org/elsalvador/media/1346/file/Encuesta%202015,%20personas%20con%20discapacidad_2.pdf)
- Vargas Merino, J. A., & Sanchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *Innova*, 1-18. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Vaquerano-Benavides, J. R. (2016). Mapeo de personas con Discapacidad (PCD's) para la gestión de estrategias de incorporación al mercado laboral en la ciudad de San Miguel. UNIVO.