



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: XII Número: 1 Artículo no.:97 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2024**

**TÍTULO:** Determinantes en la inclusión laboral de profesionales con diversas discapacidades.

**AUTORES:**

1. Máster. Josué Ramón Limaico Mina.
2. Abg. Damaris Jazmín Pantoja Benavides.
3. Máster. Juan Evangelista Núñez Sanabria.
4. Dra. Josía Jeseff Isea Arguelles.

**RESUMEN:** Esta investigación analizó los factores que influyen en la contratación de profesionales con discapacidades, utilizando un enfoque metodológico cuantitativo y datos descriptivos. Se basó en una tipología documental-bibliográfica y métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético. Se encuestó a 59 participantes seleccionados aleatoriamente, utilizando Google Forms con un cuestionario de diez preguntas en varios formatos. Los resultados mostraron que las personas con discapacidades enfrentan numerosas adversidades y barreras históricas. A pesar de los avances que los reconocen como sujetos de derecho, persisten desafíos en la implementación de políticas inclusivas en el ámbito laboral. La investigación subraya la necesidad de perfeccionar y aplicar efectivamente normativas y políticas públicas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, asegurando que sus derechos sean respetados y promovidos en la práctica.

**PALABRAS CLAVES:** personas, capacidades especiales, discapacidades, factores, profesionales.

**TITLE:** Determinants in the labor inclusion of professionals with diverse disabilities.

**AUTHORS:**

1. Master. Josué Ramón Limaico Mina.

2. Atty. Damaris Jazmín Pantoja Benavides.
3. Master. Juan Evangelista Núñez Sanabria.
4. PhD. Josía Jeseff Isea Arguelles.

**ABSTRACT:** This research analyzed the factors that influence the hiring of professionals with disabilities, using a quantitative methodological approach and descriptive data. It was based on a documentary-bibliographic typology and inductive-deductive and analytical-synthetic methods. Fifty-nine randomly selected participants were surveyed using Google Forms with a ten-question questionnaire in various formats. The results showed that people with disabilities face numerous historical adversities and barriers. Despite advances that recognize them as subjects of rights, challenges persist in the implementation of inclusive policies in the workplace. The research highlights the need to improve and effectively implement regulations and public policies to promote the inclusion of people with disabilities in the labor market, ensuring that their rights are respected and promoted in practice.

**KEY WORDS:** people, special abilities, disabilities, factors, professionals.

## **INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, se reconoce a las personas con diferentes grados y tipos de discapacidad como personas capaces de desempeñar una actividad laboral para el sustento de sus necesidades básicas, encontrándose estipulado en el Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), la obligación que tiene un empleador de contratar a una persona con discapacidad.

Por lo anterior, cabe la pregunta ¿Por qué las personas profesionales con discapacidad no son contratadas a pesar de su nivel de preparación? La respuesta es simple, en la mayoría de casos se contrata a una persona con discapacidad con el simple fin de cumplir con lo dispuesto en la norma, ofreciéndoles trabajos no acordes a su nivel de educación, siendo así, que se incumpliría con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) respecto a la inclusión

laboral, siendo así, que al cumplir con la cuota de empleo establecida, ya no se ven en la necesidad de contratar a otra persona con discapacidad.

Dicho artículo señala, que el empleador público o privado tiene la obligación de contratar el 4% de personas con discapacidad cuando cuente con un mínimo de 25 trabajadores; sin embargo, el trabajo que se otorgue a la persona con discapacidad contratada deberá ser acorde a sus capacidades, conocimientos, aptitudes individuales y potencialidades, respetando su diversidad de discapacidad y género, además que el contrato para sus labores debe ser permanente, adecuado a su área de trabajo para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En este sentido, el autor Rivadeneira (2022) señala, que la Inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solo una forma de contribuir con este grupo de población vulnerable, sino que también es parte de la política nacional en la reivindicación de derechos, los cuales a lo largo del tiempo se ha negado a este grupo de atención prioritaria (p. 4).

Es por lo anterior, que la normativa ecuatoriana establece y pretende que se garantice este derecho fundamental al trabajo, así lo determina el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012), en el cual se puede encontrar [...] que las personas con diferentes grados y tipos de discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación; del mismo modo, como lo señala el artículo 46 de la misma normativa el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará políticas laborales para el empleo, inserción y reinserción laboral, promoción de oportunidades de empleo, conservación de empleo, readaptación profesional y reorientación ocupacional para las personas con diferentes grados y tipos de discapacidad. Al respecto, la inclusión laboral es un tema de reto para el Estado, puesto que es el encargado de garantizar la obtención de un trabajo en condiciones óptimas ante los requerimientos de las personas con discapacidad, haciendo énfasis en su reconocimiento y valoración, buscando brindar servicios de calidad

para su desarrollo personal y social; esto busca lograr políticas inclusivas de integración social (Imacaña Núñez & Villacrés López, 2022).

Como menciona Cortés (2021) y reafirmando sus palabras, la causa de que aún existan grandes cantidades de personas con discapacidad desempleadas no es la falta de normativa sino más bien la falta de responsabilidad y carácter al reconocerlas y aplicarlas, ya que no solo se trata de reconocer a una persona con discapacidad, sino más bien de garantizar su acceso al derecho al trabajo. Pues bien, la realidad es que en la actualidad ante la ley las personas con discapacidad se les ha reconocido como un grupo de atención prioritaria, pero no se garantiza que sus derechos fundamentales no se estén vulnerando, algo muy importante para su inclusión en los diferentes ámbitos de su vida.

En este aspecto, el CONADIS es la entidad que se encarga de la inclusión de personas con discapacidad en los diferentes ámbitos, además de encargarse que se dé cumplimiento con la cuota de empleo establecida en la norma; en este contexto, los autores Cesti & Tejada (2021) realizaron una investigación para verificar si el CONADIS cumple con su labor de conocer, aplicar las infracciones y sanciones que se estipulen en la ley, pero que sin embargo, en el Plan Anual de Fiscalización del CONADIS para el año 2019 se propuso fiscalizar a 50 entidades públicas, pero al rato de ejercer solo lo aplicaron con 20 entidades, las cuales incumplieron con la contratación mínima de cuota de empleo de personas con discapacidad.

De acuerdo a la postura que brindan los autores, se puede observar, que la eficacia del CONADIS al sancionar a entidades que no cumplan con la cuota de empleo para personas con discapacidad no es del todo eficaz, puesto que aunque sí realizan la fiscalización no es suficiente para mejorar la calidad laboral, siendo necesario para que exista una adecuada fiscalización solicitar ayuda a otras entidades como el Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, en la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) se señala: Artículo 6. Una persona con discapacidad es aquella que como consecuencia de una o más deficiencias independientemente de la causa que la haya provocado ve restringida su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria de manera permanente.

Por lo anterior, se entiende que el concepto de discapacidad se refiere a aquella afección de cuerpo o mente que hace que una persona tenga ciertas deficiencias al realizar una actividad, desfavoreciendo también en la interacción con la sociedad y el resto de las personas que los rodean.

Existen diferentes tipos de discapacidad los cuales se clasifican en: discapacidad física, sensorial, intelectual, psicológica y múltiple (Castillero, 2021), siendo importante no confundir a todas como iguales, puesto que su afectación no es la misma tomando en cuenta que también existen grados de afectación, y en base a ello, va el daño que le causa a la persona que lo padece; por ende, se entiende que la discapacidad como tal no son un problema meramente individual, sino que tiene también implicaciones sociales, siendo que una discapacidad puede afectar a cualquier persona independientemente de su edad, género, cultura, entre otras.

En este mismo orden de ideas, la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) señala que el trabajo es un derecho y un deber social y la base de la economía; por ello, el Estado es el encargado de garantizar este derecho puesto que las personas con discapacidad al ser reconocidas están consideradas como grupos de atención prioritaria.

Los autores Espinoza Mina & Gallegos Barzole (2018) mencionan acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador señalando lo siguiente: En la actualidad, a nivel mundial aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad; es decir, un 15% de la población total, alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas discapacitadas registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de

Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23%.

Por otro lado, a nivel provincial de acuerdo a las estadísticas del CONADIS se encuentran registradas 39,62% personas con discapacidad física, 22,38% la conforman personas con discapacidad intelectual, 23,50% son personas con discapacidad auditiva, el 9,96% son personas con discapacidad visual y el 4,54% son personas con discapacidad psicosocial. Por otra parte, en el cantón Ibarra, se han registrado 46,81% personas con discapacidad física, 21,61% la conforman personas con discapacidad intelectual, 18,50% son personas con discapacidad auditiva, 10,52% son personas con discapacidad visual y el 5,56% son personas con discapacidad psicosocial; sin embargo, a nivel nacional, el mayor registro se encuentra en la discapacidad física contando con 215706 de registros, los cuales se clasifican de acuerdo a su grado de discapacidad, que son leve, moderada, grave, muy grave, y severa, encontrándose con ningún registro de esta última clasificación tanto en género masculino como femenino.

Es así, que debido a que no se ejercen políticas públicas que sean acatadas por las empresas para garantizar las oportunidades y la inclusión laboral, aún se presentan limitantes y deserciones en las personas con discapacidad; persistiendo situaciones de desigualdad y desfavorables para estas personas que no pueden gozar de su derecho de formar parte de actividades económicas, ya que se los considera incapaces o limitados por sus problemas.

De lo anterior, surge así la siguiente interrogante: ¿Qué factores inciden en la no contratación de profesionales con diferentes tipos de discapacidad? En este sentido, y luego de los argumentos planteados, se formula como objetivo general analizar los factores que inciden en la contratación de profesionales con diferentes tipos de discapacidad.

## DESARROLLO.

### Método.

El presente estudio desarrolla el método cuantitativo, el cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos, apoyándose en una tipología documental-bibliográfica. Además, se aplica el método inductivo-deductivo, el cual sugiere que para encontrar una verdad se deben buscar los hechos y no basarse en meras especulaciones, además de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas. Se plantea, al mismo tiempo, el método analítico-sintético, por medio del cual se descompone un todo en partes extrayendo cualidades, componentes, relaciones, y más para posteriormente, unir las partes analizadas y con ello descubrir características y relaciones entre los elementos (Rodríguez & Pérez, 2017).

Mediante la aplicación de un cuestionario, se permite obtener un conjunto de datos cuantitativos de un total de 59 encuestados, los cuales fueron seleccionados por un muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual fue aplicado por medio de la herramienta de Google Forms; este cuestionario consta de diez preguntas que son de tipo cerradas, híbridas, semicerradas y semiabierta.

### Resultados.

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta aplicada.

**Pregunta 1.** ¿Conoce usted si en el Ecuador existen normas legales que protejan la inclusión laboral de personas con diferentes grados y tipos de discapacidad?

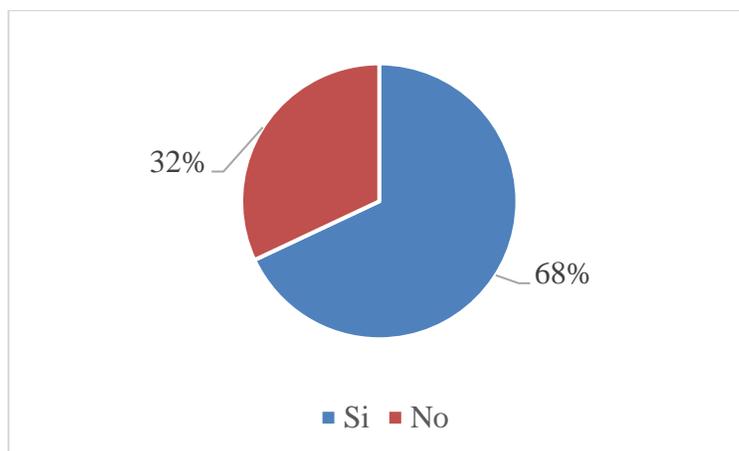


Gráfico 1. Conocimiento sobre la existencia de normas legales.

De acuerdo al gráfico 1, el 68% de los encuestados señala que sí han escuchado o conocen de la normativa legal vigente que garantiza los derechos de las personas con diferentes grados y tipos de discapacidad, y en especial, el derecho al trabajo; mientras que el otro 32% mencionan que no conocen si existe alguna normativa en la que conste sus derechos y fomente la inclusión laboral, ya sea porque no se les ha informado al respecto o porque no han investigado sobre el tema o porque no tienen como tal acceso a esta información. Siendo que la importancia de conocer estas normativas recae en la relevancia de que tanto las personas con discapacidad como sus familiares conozcan los derechos que tienen, y en caso de que se les vulnere, puedan defender un derecho que se encuentra estipulado en la norma.

**Pregunta 2.** ¿Tiene usted algún tipo de discapacidad o conoce a alguien que tenga algún tipo de discapacidad en el ámbito laboral?

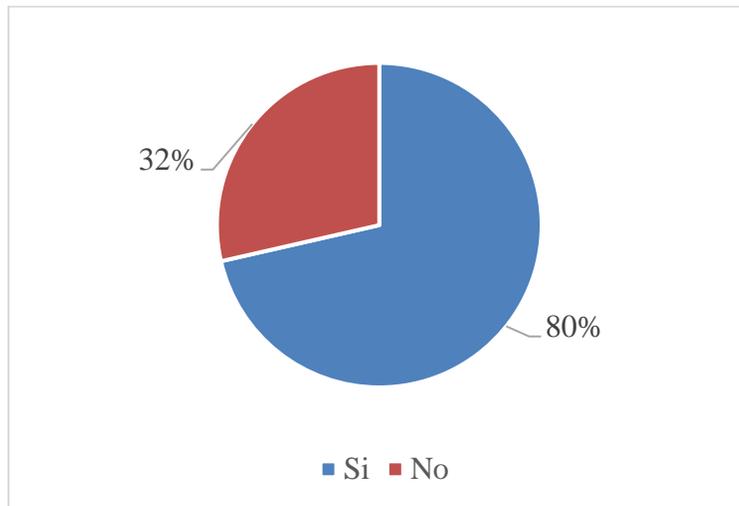


Gráfico 2. Persona con discapacidad en el ámbito laboral.

Por otra parte, en lo que concierne a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y social, el 80% de los encuestados señala que sí han tenido complicaciones por su discapacidad, ya que muchas veces por los prejuicios existentes en la sociedad son discriminados y no considerados al momento de buscar un empleo, ya que se les considera no aptos e incapaces de realizar alguna actividad; sin embargo, hay

un porcentaje del 20% el cual a pesar de su discapacidad no han tenido complicaciones para relacionarse con la sociedad ni tampoco al encontrar un trabajo puesto que se encuentran trabajando y no han tenido trabas al conseguir el empleo.

**Pregunta 3.** ¿Cuál es su nivel académico como persona con discapacidad?

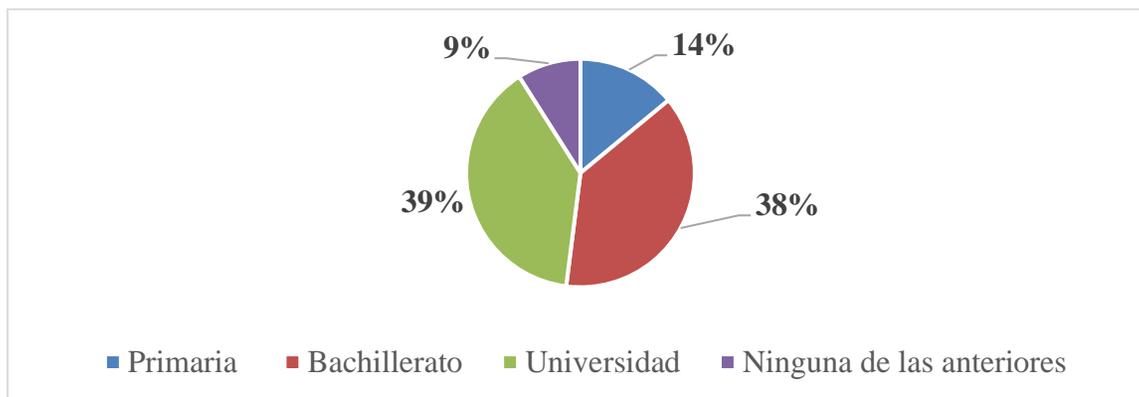


Gráfico 3. Conocimiento del nivel académico de las personas con discapacidad.

Para esta interrogante, se consideró el nivel académico de los encuestados quienes son personas con discapacidad o que tienen familiares con discapacidad, para lo cual la mayoría no se encuentran laboralmente activos, pero sí se encuentran estudiando.

Lo que se ha podido observar, es que en este grupo se encuentran personas que ya tienen su título de tercer nivel o incluso más de un título, y aun así no han podido encontrar un trabajo aunque sí se ha visto excepciones en las que han logrado entrar a laborar en empresas, fábricas, bancos e incluso unidades educativas; sin embargo, la mayoría de ellos a pesar de su preparación no tienen un trabajo de acuerdo a su nivel de estudio o ni siquiera cuentan con un trabajo con el cual poder solventar sus necesidades básicas (Gráfica 3).

**Pregunta 4.** ¿Ha sido víctima de discriminación laboral a causa de una discapacidad o conoce algún caso? Explique.

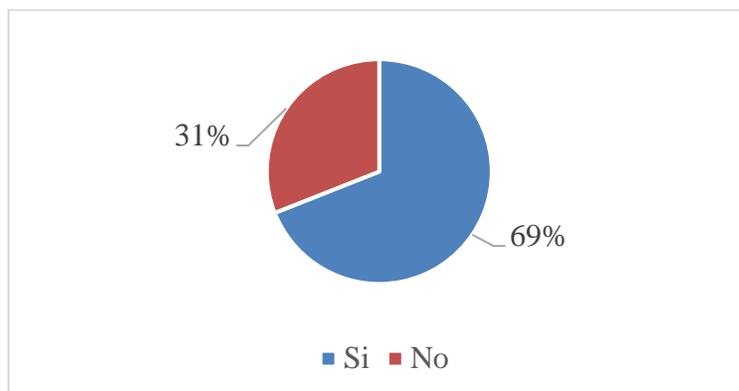


Gráfico 4. Víctimas de discriminación laboral a causa de una discapacidad.

Al observar la gráfica 4, el 69% de los encuestados sí han sido víctimas de discriminación laboral por su condición de discapacidad, empezando por el hecho de que les han hecho de menos, denigrándoles en su desempeño laboral, dándoles trabajos inferiores a su preparación; aunque un porcentaje considerable como lo es del 31% ha mencionado que en su trabajo se les ha tratado con respeto, se les ha dado un espacio acoplado a lo que su necesidad demanda y dándoles a ejercer labores correspondientes a sus habilidades.

Aunque hay un porcentaje que ha sido tratado con respeto por parte de los empleadores y compañeros de trabajo, aún hay todavía una cantidad grande de personas con discapacidad que han sido explotadas laboralmente, ya que en muchas ocasiones ni siquiera les han pagado por su trabajo realizado o pagándoles una salario inferior del mínimo y sin contar las horas extras que en muchas ocasiones realizan y que por la necesidad se ven obligados a tolerar estos tratos y abusos; por tal razón, es que igual muchos de estos miembros de este grupo de atención prioritaria no denuncian los abusos por miedo a perder su única fuente de sustento.

### **Discusión.**

La falta de acceso a una educación inclusiva de calidad es un obstáculo importante para las personas con discapacidad en Ecuador. A pesar de los esfuerzos realizados para promover la inclusión en el sistema

educativo, todavía existen barreras significativas que impiden que las personas con discapacidad accedan a una educación de calidad. Estas barreras incluyen la falta de infraestructura accesible, la falta de personal capacitado en la atención a las necesidades educativas especiales y la falta de recursos adecuados. Estas limitaciones dificultan la adquisición de conocimientos y habilidades necesarios para el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Al respecto, los autores Irrazabal-Bohorquez et al., (2023) destacan que: Hay ocasiones en las que muchas personas tienden a establecer diferencias con respecto a estas discapacidades y las transmiten a sus generaciones, señalando a estos seres como personas diferentes, sin percatarse del daño que hacen al ignorar las habilidades que los mismos son capaces de desarrollar (p.195).

La palabra discapacidad abarca todo tipo de deficiencias y limitaciones para realizar actividades y que una persona puede padecer, viéndose afectados por factores ambientales y personales. La Organización Mundial de la salud en su informe señala a la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y que como consecuencia, el surgimiento de una discapacidad puede generar el empeoramiento del bienestar social y económico y la pobreza en las que se incluyen factores que repercuten negativamente sobre la educación, el empleo, las ganancias y el aumento de los gastos vinculados a una discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Para la Organización Mundial de la Salud, las personas con discapacidad son diversas y heterogéneas pese a los diferentes tipos de discapacidad que existen, pero la discapacidad abarca desde un niño que nace con un problema congénito, una persona que pierde una extremidad, o hasta enfermedades severas o crónicas.

Tabla 1. Factores que se ven afectados en una persona con discapacidad.

<b>Factores Ambientales</b>	<b>Factores Personales</b>
Están relacionadas con la actividad y participación social de una persona con discapacidad. Para ayudar a comprender la discapacidad la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud	En la CIF también se consideran los factores personales en los cuales se implican la motivación y la autoestima, los cuales son elementos muy importantes para influir en la participación de una persona en la sociedad, siendo así, que al modificar el

(CIF) han agrupado los problemas de funcionamiento humano en tres categorías las cuales están vinculadas entre sí.

- Deficiencias.
- Limitaciones de la actividad.
- Restricciones de participación.

Los factores ambientales pueden convertirse en barreras u oportunidades para una persona con discapacidad puesto que es donde las personas interactúan con el mundo.

ambiente se ve modificado el desempeño de una persona para mejorar las condiciones de salud, previniendo las deficiencias y mejorando los resultados de una persona con discapacidad.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2011).

Para fomentar la contratación de personas con discapacidad, es esencial asegurar la accesibilidad en el entorno laboral. Esto implica eliminar barreras físicas y arquitectónicas que dificulten la movilidad o el acceso a las instalaciones. Se deben realizar adaptaciones en los espacios de trabajo, como la instalación de rampas, ascensores o baños accesibles (Pawelczyk et al., 2020).

## **CONCLUSIONES.**

Es evidente, que las personas con diferentes grados y tipos de discapacidad, a lo largo de la historia y hasta la actualidad, han tenido que enfrentar numerosas adversidades y barreras para poder superarse. A pesar de algunos avances significativos en el reconocimiento de sus derechos, como ser considerados sujetos de derecho, todavía existen serios desafíos. En la actualidad, aunque se han realizado ciertos cambios a nivel normativo y en la percepción social, estos avances a menudo se quedan en el plano teórico.

La implementación efectiva de políticas, ordenanzas y la coordinación entre diferentes organismos sigue siendo deficiente. Este déficit en la ejecución de las normas se traduce en una falta de apoyo real y tangible para las personas con discapacidad. La ineficacia y falta de compromiso de las instituciones responsables resultan en una inclusión laboral insuficiente, que no garantiza plenamente el derecho al trabajo para este grupo.

Es crucial, que se desarrollen e implementen medidas más concretas y efectivas para asegurar que estos derechos se respeten y promuevan una inclusión laboral genuina y equitativa. Esto incluye no solo la creación de políticas inclusivas, sino también la vigilancia y el cumplimiento de estas normativas. Asimismo, es necesario fomentar una mayor concienciación y sensibilidad social hacia las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, para construir un entorno más accesible y justo.

La colaboración entre el sector público, privado y la sociedad civil es fundamental para lograr estos objetivos y asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la vida laboral y social.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449.
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial N. 796. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
3. Castillero, O. (2021). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. (sitio web Psicología y Mente). Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
4. Cesti, M., & Tejada, C. (2021). La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019. (Tesis de Pregrado Universidad Privada del Norte). <https://hdl.handle.net/11537/29390>
5. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo\\_feb\\_2023.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/Codigo-de-Trabajo_feb_2023.pdf)
6. Cortés, J. (2021). Perspectiva entre la normatividad laboral y la baja contratación de Personas con Discapacidad. Lee La LEE, 17-20.

7. Espinoza-Mina, M. A., & Gallegos-Barzola, D. d. P. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
8. Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
9. Irrazabal-Bohorquez, A., Esteves-Fajardo, Z. I., Jurado-Arana, J. M., & García-Vera, K. R. (2023). Estudiantes con discapacidad auditiva y los procesos inclusivos en las Instituciones de Educación Superior. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 192–210. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2780>
10. Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf>
11. Pawelczyk, C. A., & Fernández, D. M. M. (2020). Gestión educativa y satisfacción académica en alumnos de escuela de infantería del ejército peruano. *Universidad y Sociedad*, 12(S (1)), 373-379.
12. Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/12/20>
13. Rodríguez, A. & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82,179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Josué Ramón Limaico Mina.** Magister en Ciencias Judiciales. Docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Ibarra, Ecuador. E-mail: [ui.josuelimaico@uniandes.edu.ec](mailto:ui.josuelimaico@uniandes.edu.ec).

2. **Damaris Jazmín Pantoja Benavides.** Abogada. Egresada de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Ibarra, Ecuador. E-mail: [di.damarisjpb96@uniandes.edu.ec](mailto:di.damarisjpb96@uniandes.edu.ec)
3. **Juan Evangelista Núñez Sanabria.** Magister en Derecho Penal y Criminología. Docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Ibarra, Ecuador. E-mail: [ui.juannuñez@uniandes.edu.ec](mailto:ui.juannuñez@uniandes.edu.ec)
4. **Josía Jeseff Isea Arguelles.** Doctor en Ciencias para el Desarrollo Estratégico. Docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Ibarra, Ecuador. E-mail: [ui.josiaia82@uniandes.edu.ec](mailto:ui.josiaia82@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 4 de mayo del 2024.

**APROBADO:** 31 de mayo del 2024.