

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA EMPRESA PRIVADA EN LA PROVINCIA DE ESMERALDAS EMPLOYMENT INCLUSION POLICIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN A PRIVATE COMPANY IN THE PROVINCE OF ESMERALDAS

Autores: ¹Antonio Alfredo Arroyo Jama y ²María Piedad Quilumba Tumbaco.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-1355-0920>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2927-434X>

¹E-mail de contacto: antonio.arroyo6615@utc.edu.ec

²E-mail de contacto: maria.quilumba0944@utc.edu.ec

Afiliación: ¹²Universidad Técnica de Cotopaxi, (Ecuador).

Artículo recibido: 22 de Agosto del 2026.

Artículo revisado: 24 de Agosto del 2026.

Artículo aprobado: 24 de Agosto del 2026.

¹Licenciado en Trabajo Social, graduado de la Universidad Luis Vargas Torres, (Ecuador), con 9 años de experiencia laboral. Maestrante de la maestría en Trabajo Social con mención en Bienestar Social y Protección Laboral de la Universidad técnica de Cotopaxi, (Ecuador).

²Licenciada en Trabajo Social, graduada Universidad Central del Ecuador, (Ecuador). Magister en Trabajo Social, Universidad Central del Ecuador, (Ecuador). Magister en Intervención Psicosocial de la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador), con 8 años de experiencia laboral.

Resumen

La inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral sigue siendo un reto pendiente, porque las normas vigentes no siempre se convierten en oportunidades reales para que este grupo pueda ingresar, mantenerse y progresar dentro de sus empleos. Esta investigación se propone examinar cómo operan las políticas de inclusión laboral destinadas a este colectivo dentro de una empresa privada en Esmeraldas con la intención de descubrir si existe una distancia entre el marco legal y lo que los trabajadores viven en su día a día. Se recurrió a un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo y diseño fenomenológico en el que participaron 15 trabajadores con discapacidad de una empresa palmicultora ubicada en San Lorenzo. Los hallazgos obtenidos revelan que, si bien contar con un contrato indefinido brinda cierta seguridad en el empleo, la inclusión suele quedar reducida al simple cumplimiento de los requisitos mínimos que exige la legislación. Aún persisten múltiples barreras por el bajo nivel educativo, la marcada presencia masculina en las labores agrícolas, la ausencia de ajustes en los puestos de trabajo y una escasa sensibilidad por parte de las prácticas empresariales hacia la diversidad. En conclusión, para lograr una inclusión auténtica se debe ir mucho más allá del acto de contratar; las organizaciones deben encaminarse hacia

una cultura empresarial fundamentada en el respeto por los derechos, la accesibilidad universal, la capacitación constante y la mejora sustancial de las condiciones laborales para cerrar la brecha entre el papel y la realidad.

Palabras clave: Inclusión laboral, Discapacidad, Políticas públicas, Igualdad de oportunidades, Accesibilidad laboral.

Abstract

The integration of people with disabilities into the workforce remains a challenge, as existing regulations do not always translate into real opportunities for this group to enter, remain in, and advance within their jobs. This research aims to examine how workplace inclusion policies for this group operate within a private company in Esmeraldas, with the intention of discovering whether there is a gap between the legal framework and the daily experiences of workers. A qualitative approach was used, with a descriptive scope and phenomenological design, involving 15 workers with disabilities from a palm oil company located in San Lorenzo. The findings reveal that, while having a permanent contract provides some job security, inclusion is often reduced to simply meeting the minimum legal requirements. Multiple barriers persist due to low levels of education, the strong male presence in agricultural work the lack of workplace adjustments and a limited sensitivity to

diversity in business practices. In conclusion, achieving genuine inclusion requires going far beyond the act of hiring; Organizations must move towards a corporate culture based on respect for rights, universal accessibility, constant training and substantial improvement of working conditions to close the gap between theory and practice.

Keywords: Employment inclusion, Disability, Public policies, Equal opportunities, Workplace accessibility.

Sumário

A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho continua sendo um desafio significativo, visto que as regulamentações existentes nem sempre se traduzem em oportunidades reais para que esse grupo ingresse, permaneça e progrida em seus empregos. Esta pesquisa visa examinar como as políticas de inclusão laboral para esse grupo operam em uma empresa privada em Esmeraldas, com a intenção de descobrir se existe uma lacuna entre o marco legal e as experiências diárias dos trabalhadores. Foi utilizada uma abordagem qualitativa, com escopo descritivo e delineamento fenomenológico, envolvendo 15 trabalhadores com deficiência de uma empresa de óleo de palma localizada em San Lorenzo. Os resultados revelam que, embora o contrato por tempo indeterminado proporcione alguma segurança no emprego, a inclusão muitas vezes se limita ao simples cumprimento dos requisitos legais mínimos. Múltiplas barreiras persistem devido aos baixos níveis de escolaridade, à forte presença masculina no trabalho agrícola, à falta de adaptações no local de trabalho e à limitada sensibilidade à diversidade nas práticas empresariais. Em conclusão, para alcançar uma inclusão genuína, é preciso ir muito além do ato de contratação; as organizações devem caminhar rumo a uma cultura corporativa baseada no respeito aos direitos, na acessibilidade universal, na formação continuada e na melhoria substancial das condições de trabalho para reduzir a lacuna entre a teoria e a prática.

Palavras-chave: Inclusão no emprego, Deficiência, Políticas públicas, Igualdade de oportunidades, Acessibilidade no local de trabalho.

Introducción

El hecho de que una persona con discapacidad forme parte del cuerpo de trabajadores hace que se presente un reto significativo para la organización, ya que deberá tomar decisiones acertadas para cumplir con los principios de equidad y justicia social establecidas por la ley. A más de eso, cabe recalcar que no es suficiente el cumplir los estatutos legales, pues es indispensable comprender que ello representa la adquisición de un compromiso moral más allá del contrato formal de personas con discapacidad. En ese marco aparece la inclusión laboral, misma que se encarga de garantizar que todas las personas puedan acceder a un empleo bajo las mismas condiciones de igualdad y respeto donde se valoren sus destrezas (Borja y Quilumba, 2025).

Por otro lado, la inclusión de personas con discapacidad en entornos laborales ha demostrado ser eficiente para garantizar la igualdad de oportunidades, pues vigila de cerca que las organizaciones se encaminen hacia la accesibilidad universal, es decir, la eliminación de barreras físicas, estructurales y actitudinales, con ello es posible promover el sentido de pertenencia y la participación (Zúñiga et al., 2025). Esta premisa sobresale de forma importante, en especial en aquellos entornos donde históricamente se presentaron obstáculos que impidieron el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales. Para que ocurra una verdadera inclusión laboral, no basta con fijarse en los valores cuantitativos o en cuantos trabajadores con discapacidad tiene una organización, ya que se requiere de una adecuación del entorno laboral, un indicador meramente cualitativo que se refleje en el

reconocimiento de la diversidad funcional y la apreciación de los aportes directos por parte de estos trabajadores (Arenas et al., 2022). En la práctica, Camacho et al. (2024) recalcan que la inclusión laboral requiere que las empresas implementen adaptaciones para alcanzar la accesibilidad universal. Entre estas medidas suelen incluir mejoras en la infraestructura acompañado del acceso a herramientas tecnológicas de apoyo, a fin de que los trabajadores puedan acceder a la información, los servicios y los equipos especializados necesarios para desempeñarse.

Asimismo, es necesaria la adecuación de roles de trabajo para que las funciones asignadas estén acorde a las competencias, el perfil y las condiciones reales del trabajador, sin reducir su valoración a la discapacidad o al déficit. También se requieren ajustes razonables para eliminar ciertas barreras puntuales que impiden la participación en igualdad de condiciones. Por ejemplo, la flexibilidad horaria permite adaptar la duración de la jornada de acuerdo con las necesidades que provoca la discapacidad, ya sea las dificultades para transportarse o por la necesidad de asistir a tratamientos médicos (Reyes et al., 2025).

Además, el acompañamiento inicial permite que la persona adquiere una buena comprensión de las tareas, permite también que conozca y se adapte al entorno laboral, lo que asegura que la persona con discapacidad pueda desempeñarse de manera autónoma una vez finalizado el proceso de inducción (Reist et al., 2024). Además de ello, se precisa que las políticas públicas se acompañen de procesos continuos de concienciación y sensibilización social; con ello, las instituciones se acercan más a la transformación de las prácticas laborales, pues las acciones se enfocan en eliminar los prejuicios, estigmas y barreras actitudinales

hacia las personas con discapacidad (Salazar y Medina, 2025). De acuerdo con Camacho et al. (2024), las acciones de sensibilización pueden ser dirigidas a empleadores, trabajadores y sociedad en general, lo cual fortalece la creación de una cultura organizacional más abierta a la diversidad; en esta realidad, se reconocen las capacidades, conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad como parte de la fuerza laboral de la empresa.

En un marco internacional, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se respalda en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, la cual marca un cambio importante al dejar de centrarse en el modelo médico-rehabilitador, pasando a enfocarse en el modelo social basado en derechos. De este modo, la discapacidad pasa de ser una deficiencia individual a ser el resultado de la interacción entre las limitaciones funcionales de una persona y las barreras impuestas por la sociedad. Así, la responsabilidad deja de ubicarse en la persona con discapacidad y se traslada hacia la sociedad, las instituciones y los espacios laborales.

Según la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2021) la diversidad funcional se presenta como una oportunidad dentro de las empresas, ya que la variedad de sus trabajadores les permite fortalecer sus prácticas organizacionales. En ese sentido, las acciones inclusivas generan un aporte en la reducción de la pobreza estructural al facilitar el acceso a ingresos estables, lo que promueve la autonomía económica de las personas con discapacidad. Además, las acciones de inclusión laboral también abren espacios donde las personas con discapacidad tienen la posibilidad de aportar con nuevas ideas que pueden adaptarse a los procesos productivos, lo

cual fortalece la igualdad de oportunidades dentro de la organización. De esta forma, la empresa estaría desempeñando una gestión empresarial socialmente responsable en la que la diversidad laboral favorece la productividad, la creatividad y la innovación, al mismo tiempo que fomenta ambientes laborales más equitativos e imparciales (Neciosup et al., 2024).

A pesar de estos avances y de los beneficios que puede generar la inclusión laboral, en el contexto latinoamericano todavía persisten barreras que limitan la participación plena de las personas con discapacidad. Las más difíciles de erradicar son las denominadas “barreras actitudinales”, pues involucran la forma de pensar y las creencias que se tiene sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad (Palacios, 2008). Aunque esas creencias pueden parecer silenciosas, la verdad es que pueden influir en la contratación, en el puesto que se le asigna, las oportunidades de formación que recibe y hasta qué posibilidades tiene de permanecer o ascender dentro de una organización (Camacho et al., 2024).

En este panorama, Pérez (2025) advierte que incluso con los avances legales de la actualidad, los prejuicios y estigmas sociales continúan limitando la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad. En otras palabras, el hecho de que una persona conste en la nómina institucional no garantiza las condiciones adecuadas para su desempeño laboral, por lo que la inclusión corre el riesgo de convertirse en un dato estadístico sin que ello represente una mejora real en el bienestar, la autonomía o la dignidad laboral de la persona. En Ecuador, el Estado ha desarrollado un marco normativo orientado a la protección de estos derechos. En la Constitución del 2008 se reconoce que el estado tiene la obligación de garantizar las

condiciones de igualdad para las personas con discapacidad. Más adelante, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (2025), vigente al momento de realizarse el estudio, estableció que los empleadores públicos o privados que cuenten con un mínimo de 25 trabajadores deben contratar al menos un 4% de personas con discapacidad.

Hasta ese punto, las disposiciones legales crearon un mecanismo formal para promover la inclusión; no obstante, en años recientes se ha visto la necesidad de fortalecer los controles y la supervisión, debido a que el cumplimiento normativo no siempre se traduce en una inclusión real dentro de las organizaciones. Esta preocupación no es menor, incluso en la propia normativa ecuatoriana se reconoce la necesidad de dar seguimiento a las acciones de inclusión laboral y verificar el cumplimiento del porcentaje legal, así como las condiciones laborales, las adaptaciones al puesto de trabajo y el ajuste al diseño universal dentro de la organización. Sin embargo, en el estudio de Macías y Muñoz (2025) se advierte que todavía existe una brecha entre el marco jurídico y su aplicación efectiva, ya que el 80% percibió que la implementación de las políticas es limitada y desigual, mientras que el 50% reportó que los prejuicios son una de las principales barreras para una inclusión laboral efectiva.

En este punto, cabe preguntarse qué ha ocurrido durante los años que lleva vigente la normativa a favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aún son pocos los estudios científicos que analicen de manera integrada las políticas de inclusión laboral y la experiencia cotidiana de las personas con discapacidad en el sector privado. Este vacío empírico y pragmático resulta relevante, pues una cosa es verificar el cumplimiento de una cuota y otra muy distinta es conocer de primera mano los

procesos de inserción, permanencia y desarrollo que viven los trabajadores con discapacidad dentro de la empresa.

En la provincia de Esmeraldas se presentan condiciones de vulnerabilidad que vuelven este análisis todavía más necesario. De acuerdo con el Ministerio de Agricultura y Ganadería ([MAG], 2023), el 41% de las personas empleadas en la provincia trabaja en el sector agropecuario; entre sus principales cultivos se encuentra la palma africana con una superficie sembrada de 69.062 hectáreas y una producción de 693.455 toneladas de fruta fresca. Según Antolinez (2023) el trabajo agropecuario suele desarrollarse en condiciones de alta exigencia física con levantamiento de carga, movimientos repetitivos, posturas forzadas, sobreesfuerzo, exposición al clima y jornadas largas o ritmos de producción intensos. En conjunto, estos factores pueden dificultar aún más la inclusión laboral de personas con discapacidad si no existen ajustes adecuados en el entorno de trabajo.

En este contexto, los obstáculos para la inclusión laboral se vuelven más visibles. La dureza de ciertas tareas, junto con la falta de ajustes técnicos y ergonómicos, suele ser interpretada por algunos empleadores como una razón para limitar la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, esta mirada deja de lado que la exclusión no responde necesariamente a una falta de talento, habilidad o compromiso de estos trabajadores, sino a barreras estructurales y socioculturales que todavía permanecen dentro del sector productivo. De este modo, continúa vigente una percepción reducida de la discapacidad, donde se la relaciona de forma equivocada con incapacidad laboral, sin considerar que muchas personas pueden cumplir funciones importantes dentro de la cadena de valor agrícola cuando

cuentan con condiciones adecuadas. El estudio se lleva a cabo en una empresa privada del sector agrícola esmeraldeño, de modo que su desarrollo aporta a la evidencia empírica sobre la relación entre políticas públicas, discapacidad e inclusión laboral en un contexto productivo específico de la costa ecuatoriana.

A más de ello, la investigación cuestiona la idea de que la discapacidad es un asunto individual, pues desde el enfoque de derechos se comprende como una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad civil y el tejido empresarial. En este punto, el Trabajo Social interviene para que los derechos laborales se traduzcan en condiciones reales de acceso, acompañamiento y permanencia en el empleo. Para alcanzar este propósito, se plantea como objetivo general analizar la efectividad y los desafíos de las políticas de inclusión laboral dirigidas a personas con discapacidad en una empresa privada de la provincia de Esmeraldas. Con ello, se busca generar evidencia científica que sirva como referente para que otras empresas verifiquen sus acciones a favor de la inclusión laboral. Además, se pretende contribuir a que la contratación de personas con discapacidad pase a asumirse como parte de la Responsabilidad Social Empresarial y deje de verse como una obligación legal.

Materiales y Métodos

El estudio se enmarca en el enfoque cualitativo, el cual se emplea para comprender los fenómenos a profundidad; para ello, se exploran los significados, experiencias y demás elementos subjetivos de los participantes que forman parte del fenómeno de estudio (Creswell, 2014). Además, es un estudio de tipo fenomenológico, ya que busca comprender cómo se percibe la inclusión laboral desde la experiencia propia de las personas con discapacidad (Oluka, 2025). Con este tipo de

estudio se pretende capturar la esencia del fenómeno y comprenderlo de forma integral, a partir de las vivencias de quienes forman parte del proceso de inclusión en el ámbito laboral.

La investigación también adopta un alcance descriptivo-interpretativo con el que se pretende detallar la aplicación de las políticas existentes e interpretar los factores que intervienen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Hernández et al., 2014). Se aplicó un muestreo no probabilístico intencional que permitió seleccionar participantes con características relevantes para el fenómeno estudiado (Otzen y Manterola, 2017). Esto asegura que cada voz aporte un enfoque único y valioso al conjunto de datos. La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores con discapacidad vinculados laboralmente a la empresa estudiada, mismos que fueron elegidos por cumplir ciertos criterios de inclusión entre los que se consideró: que fueran trabajadores con discapacidad de la organización y que aceptaran voluntariamente formar parte de la investigación.

Por el contrario, se excluyó a quienes no cumplieran con estas características o no otorgaran su consentimiento para participar. Este estudio se realizó en una empresa privada palmicultora de la provincia de Esmeraldas ubicada en el cantón San Lorenzo, dedicada principalmente al cultivo de palma africana y a la producción de aceite de palma, cuya actividad principal comprende el cultivo de palma africana y la extracción de aceite rojo de palma (Bravo, 2021). La población de interés estuvo constituida por los trabajadores con discapacidad que mantenían una relación laboral con esta organización durante el periodo en que se desarrolló el estudio. El trabajo de campo fue realizado por un investigador principal el mismo que se desempeña como

trabajador social dentro del lugar que se toma como referente para el estudio. Por esto se tuvo más información del contexto institucional, así como de la información de carácter sociolaboral del grupo de trabajadores que requiere atención prioritaria por su discapacidad. Este doble rol es importante de reconocer, pues la relación laboral pudo haber influido en las respuestas dadas por los participantes. Como resolución a ello, se establecieron medidas para preservar la voluntariedad, confidencialidad y libertad de expresión durante el proceso de investigación.

La técnica principal utilizada en el presente estudio fue la entrevista semiestructurada en profundidad, lo que permitió mantener un núcleo común de preguntas, a la vez que se ofrece la flexibilidad fenomenológica necesaria para capturar no solo el “qué se vivió,” sino también el “cómo se vivió” (Creswell, 2014). El guion de preguntas fue estructurado a partir de las siguientes dimensiones: Trayectoria socioeducativa y acceso al empleo; Experiencia laboral y condiciones de trabajo; Inclusión, discriminación y cultura organizacional; Cumplimiento normativo y enfoque de derechos. De manera complementaria, se utilizó una ficha sociodemográfica para recopilar información sobre las características personales, educativas y laborales de los participantes.

Para el tratamiento de la información se realizó un análisis cualitativo por categorías, de orientación deductiva, tomando como punto de partida las cuatro dimensiones previamente establecidas en el instrumento. La información obtenida en las entrevistas fue organizada de acuerdo con estas cuatro. A partir de esta organización, se revisaron las respuestas de los participantes para identificar ideas recurrentes, también para detectar diferencias en las experiencias y reconocer aspectos relacionados

directamente con la inclusión laboral dentro de la empresa. A partir de esa organización, los hallazgos fueron agrupados y en ellos, se adjuntaron los extractos más representativos de las entrevistas, con el fin de respaldar la interpretación realizada en cada dimensión. No se hizo uso de ningún programa o software externo para el análisis cualitativo.

Antes de que se aplicaran los instrumentos, los participantes recibieron información sobre el propósito académico de la investigación, tras ello se solicitó su consentimiento informado de forma verbal. Cabe recalcar que la participación fue voluntaria; además, se expresó claramente que su participación o no participación, así como las opiniones críticas dadas en la entrevista no tendría ninguna consecuencia sobre su relación laboral con la empresa. Para aquellos trabajadores que decidieron participar, se les asignó códigos alfanuméricos, de P1 a

P15, para mantener la información recolectada bajo trato confidencial. Debido a que el investigador principal trabajaba dentro de la organización estudiada, se reconoce que pudiera llegar a presentarse un posible sesgo de deseabilidad social. Para reducir este riesgo, durante las entrevistas se enfatizó en la libertad para expresar experiencias favorables y desfavorables, recordando que sus respuestas no serían utilizadas para fines administrativos o laborales.

Resultados y Discusión

La caracterización de los participantes muestra una fuerza laboral conformada mayoritariamente por hombres, con edades entre 25 y 55 años y una media aproximada de 38 años. En su mayoría, se auto adscriben como afroecuatorianos y cuentan con contratos indefinidos, lo que les otorga cierta permanencia en el puesto.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los participantes.

Cod.	Género	Indique su edad	Estado civil	Nivel de educación	Personas viven en su hogar	Número de hijos	Área laboral	Tiempo de labor	Tipo de contrato	Tipo y porcentaje de discapacidad	Etnia	Recibe algún bono por parte del Estado
P1	Hombre	25	Unión libre	Secundaria incompleta	4	2	Servicios Generales	1-5 años	Indefinido	Física 37%	Afroecuatoriano	No
P2	Hombre	27	Soltero(a)	Secundaria incompleta	5	0	Servicios Generales	1-5 años	Indefinido	Intelectual 48%	Afroecuatoriano	No
P3	Mujer	34	Casado(a)	Primaria	4	2	Servicios Generales	1-5 años	Indefinido	Auditiva 60%	Afroecuatoriano	No
P4	Mujer	37	Soltero(a)	Primaria	4	1	Servicios Generales	1-5 años	Indefinido	Auditiva 52%	Mestizos	No
P5	Hombre	43	Unión libre	Primaria	3	1	Chofer	15-20 años	Indefinido	Física 42%	Afroecuatoriano	No
P6	Hombre	45	Soltero(a)	Primaria	6	3	Chofer	5-10 años	Indefinido	Física 31%	Afroecuatoriano	No
P7	Hombre	28	Unión libre	Secundaria incompleta	3	1	Supervisor	1-5 años	Indefinido	Física 38%	Mestizos	No
P8	Hombre	42	Unión libre	No estudió	5	2	Servicios Generales	5-10 años	Indefinido	Intelectual 46%	Afroecuatoriano	No
P9	Hombre	36	Unión libre	Secundaria incompleta	4	2	Servicios Generales	5-10 años	Indefinido	Física 36%	Afroecuatoriano	No
P10	Hombre	36	Unión libre	Secundaria incompleta	5	3	Mantenimiento de cultivos	5-10 años	Indefinido	Física 42%	Afroecuatoriano	No
P11	Hombre	38	Unión libre	No estudió	4	2	Servicios Generales	5-10 años	Indefinido	Física 45%	Afroecuatoriano	No
P12	Hombre	39	Unión libre	Licenciatura terminada	6	3	Técnico	5-10 años	Indefinido	Física 37%	Mestizos	No
P13	Hombre	50	Casado(a)	Formación técnica	3	1	Técnico	10-15 años	Indefinido	Física 46%	Blancos	No
P14	Hombre	55	Viudo(a)	Primaria	2	1	Chapia manual	15-20 años	Indefinido	Física 56%	Afroecuatoriano	No
P15	Hombre	37	Unión libre	Licenciatura terminada	2	3	Técnico	5-10 años	Indefinido	Física 40%	Mestizos	No

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se identificó una predominancia de discapacidades de tipo físico, seguido de discapacidad auditiva y discapacidad intelectual. En cuanto al nivel de educación,

gran parte de la muestra alcanzó la secundaria, pero no logró finalizarla; algunos no poseen un nivel educativo más allá de la educación primaria y se identificó dos casos de

trabajadores que no tienen ningún nivel educativo. De este mismo grupo, las labores que desempeñan van entorno a los servicios generales, conducción de vehículos y mantenimiento de los cultivos. Tres de los trabajadores tienen educación superior, mismos que desempeñan cargos técnicos. Como parte de la revisión de la información sociolaboral, se contrastó el número de trabajadores con discapacidad con la nómina institucional correspondiente al periodo del estudio (septiembre de 2025), durante el cual, la

empresa registró una nómina de 400 trabajadores, donde 18 correspondían a personas con discapacidad. Esta relación representa el 4,5% de la nómina, por lo que la empresa superaba el mínimo del 4% establecido por la normativa vigente. Además, los 15 trabajadores incluidos corresponden únicamente a la muestra cualitativa seleccionada para la investigación y no al total de personas con discapacidad contratadas por la empresa.

Tabla 2. Resultados cualitativos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Dimensión	Principales hallazgos	Testimonios representativos	Interpretación de los resultados
Trayectoria socioeducativa del personal con discapacidad	Predominan niveles educativos bajos y trayectorias educativas interrumpidas. La falta de acceso a educación inclusiva y capacitación limita las posibilidades de acceder a empleos de mayor cualificación. En contraste, quienes alcanzaron formación superior identificaron mayores oportunidades laborales.	“Yo no tuve la oportunidad de estudiar... eso sí hace más difícil encontrar otras oportunidades de trabajo” (P11). “No pude terminar el colegio... se sabe que eso limita para acceder a otros puestos” (P2). “Haber podido estudiar me dio la oportunidad de trabajar como técnico” (P12).	La formación educativa constituye un factor determinante para la empleabilidad y movilidad laboral. Los hallazgos evidencian la necesidad de fortalecer políticas de educación inclusiva y programas de capacitación adaptados a las personas con discapacidad, coincidiendo con González-Encalada et al. (2024).
Experiencia laboral y condiciones de trabajo	Se evidencia satisfacción por contar con un empleo estable y sentirse valorado; sin embargo, también aparecen percepciones de inseguridad, falta de apoyo y escasas adaptaciones físicas en algunos puestos de trabajo. En ocasiones, es el propio trabajador quien debe adaptarse al entorno.	“Yo me siento bien trabajando aquí... es importante tener un empleo estable” (P7). “Uno agradece tener trabajo, pero hay veces en las que falta más apoyo para sentirse seguro haciendo las cosas” (P6). “Hay veces que uno no puede trabajar... uno mismo tiene que adaptarse al espacio” (P14).	La estabilidad laboral genera satisfacción, pero la inclusión efectiva requiere condiciones materiales adecuadas. Las empresas deben evaluar periódicamente la accesibilidad, seguridad y adecuación de los espacios laborales, de acuerdo con lo planteado por The Oxford Review (2024).
Inclusión, discriminación y cultura organizacional	Aunque algunos participantes no reportaron discriminación directa, persisten comentarios, diferencias de trato y comportamientos discriminatorios. Asimismo, se identifica insuficiente capacitación sobre derechos, inclusión y trato adecuado hacia las personas con discapacidad.	“Personalmente no me he sentido discriminado, pero sí he escuchado algunos comentarios sobre las personas con discapacidad” (P9). “A veces uno no recibe el mismo trato que los demás...” (P4). “Sí hace falta que nos expliquen más sobre nuestros derechos” (P4).	La inclusión laboral no depende únicamente de la contratación, sino también de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la sensibilización. Se requieren programas permanentes de capacitación sobre discapacidad, derechos y convivencia laboral, como señala Mena (2023).
Cumplimiento normativo y enfoque de derechos	Los participantes perciben que la empresa cumple, en términos generales, con las obligaciones legales y ofrece estabilidad contractual. No obstante, persisten limitaciones relacionadas con ascensos, promoción interna y participación de los trabajadores con discapacidad en decisiones organizacionales.	“Yo considero que la empresa sí cumple con lo que corresponde” (P15). “Tenemos un contrato estable... eso es lo que da tranquilidad” (P1). “Yo voy años trabajando aquí, pero no he podido subir a otro puesto” (P5). “Uno quisiera que le tomen en cuenta... lo que nosotros pensamos” (P10).	El cumplimiento normativo constituye un punto de partida, pero no garantiza por sí solo la equidad laboral. Es necesario fortalecer las oportunidades de promoción, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones, reconociendo las capacidades de las personas con discapacidad, en concordancia con Maclean et al. (2024).

Fuente: Elaboración propia.

La primera dimensión corresponde a la trayectoria socioeducativa del personal con discapacidad y permite analizar las oportunidades de acceso, permanencia y culminación de los estudios que han tenido los trabajadores, así como la manera en que su nivel de formación influye en sus posibilidades de inserción y crecimiento laboral. Esta dimensión resulta importante porque la educación constituye uno de los principales factores asociados con la adquisición de competencias, el acceso a puestos de mayor cualificación y las posibilidades de promoción profesional. Los resultados evidencian que una parte importante de los participantes ha enfrentado barreras

significativas durante su formación académica. Al respecto, González et al. (2024) señalan que las limitaciones de la educación inclusiva se relacionan, entre otros factores, con la insuficiencia de recursos, las dificultades para adaptar de manera universal la infraestructura educativa y la limitada preparación de los docentes para responder adecuadamente a la diversidad presente en las aulas. Esta realidad se refleja en los testimonios obtenidos. Uno de los participantes manifestó: “Yo no tuve la oportunidad de estudiar... eso sí hace más difícil encontrar otras oportunidades de trabajo” (P11). De manera similar, otro trabajador expresó: “No pude terminar el colegio... se sabe

que eso limita para acceder a otros puestos” (P2). En contraste, un participante con formación superior reconoció que “Haber podido estudiar me dio la oportunidad de trabajar como técnico” (P12). Estos testimonios muestran que un mayor nivel educativo amplía las oportunidades laborales, mientras que las trayectorias educativas incompletas pueden convertirse en una barrera adicional para acceder a puestos de mayor responsabilidad o remuneración.

En términos generales, predominan niveles educativos bajos entre los participantes, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de educación inclusiva y ampliar las oportunidades de formación continua dirigidas a las personas con discapacidad. Por ello, resulta necesario impulsar políticas públicas que garanticen no solamente el acceso a la educación, sino también la permanencia, culminación de los estudios y acceso posterior a programas de capacitación laboral. De esta manera, la educación puede convertirse en una herramienta efectiva para mejorar la empleabilidad, autonomía económica y posibilidades de desarrollo profesional.

La segunda dimensión se relaciona con la experiencia laboral y las condiciones de trabajo. Esta dimensión busca comprender cómo perciben los trabajadores su permanencia en la empresa, el apoyo recibido para desarrollar sus actividades, la estabilidad de su puesto y las condiciones físicas, tecnológicas y organizacionales disponibles para desempeñar sus funciones. Su análisis permite determinar si la inclusión laboral se limita únicamente a la contratación o si también existen condiciones adecuadas que favorezcan un desempeño autónomo, seguro y productivo. Los resultados muestran percepciones diversas. Algunos participantes manifestaron sentirse valorados en

el desempeño de sus funciones y expresaron satisfacción por contar con un empleo estable. Uno de ellos señaló: “Yo me siento bien trabajando aquí... es importante tener un empleo estable” (P7). Esto permite identificar que la estabilidad laboral constituye un elemento positivo, especialmente porque aporta seguridad económica y favorece la percepción de integración dentro de la organización.

Sin embargo, otros participantes manifestaron sentimientos de inseguridad y señalaron la necesidad de recibir mayor apoyo para desarrollar determinadas actividades. Un trabajador expresó: “Uno agradece tener trabajo, pero hay veces en las que falta más apoyo para sentirse seguro haciendo las cosas” (P6). Este testimonio evidencia que la contratación por sí sola no garantiza una experiencia laboral plenamente inclusiva, ya que es necesario proporcionar acompañamiento y recursos adecuados de acuerdo con las necesidades específicas de cada trabajador.

También se identificaron dificultades relacionadas con la adaptación de los espacios físicos. Uno de los entrevistados manifestó: “Hay veces que uno no puede trabajar... uno mismo tiene que adaptarse al espacio” (P14), mientras que otro señaló que “Hay cosas del lugar que podrían mejorarse” (P10). Estos testimonios muestran que algunas condiciones del entorno laboral todavía requieren ajustes para garantizar accesibilidad y autonomía. De acuerdo con The Oxford Review (2024) las adaptaciones para personas con discapacidad comprenden modificaciones o ajustes realizados en los lugares de trabajo, instituciones educativas y otros entornos para garantizar que puedan participar y desempeñar sus actividades en igualdad de condiciones. En consecuencia, las empresas deben evaluar periódicamente sus instalaciones y puestos de

trabajo para identificar barreras y establecer los ajustes razonables necesarios. Asimismo, la incorporación de tecnologías de apoyo puede favorecer la accesibilidad, disminuir las dificultades en determinadas actividades y contribuir a incrementar la seguridad, independencia y productividad laboral.

La tercera dimensión aborda la inclusión, discriminación y cultura organizacional. Esta dimensión permite conocer cómo son las relaciones entre los trabajadores, si existe un trato igualitario, si se presentan comportamientos discriminatorios y cuál es el nivel de conocimiento existente dentro de la empresa respecto a los derechos de las personas con discapacidad. También permite valorar si la organización promueve una cultura basada en el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Los resultados reflejan que, aunque algunos entrevistados indicaron no haber sufrido discriminación directa, persisten determinadas actitudes, comentarios y diferencias de trato que pueden afectar la experiencia laboral de las personas con discapacidad. Uno de los participantes manifestó: “Personalmente no me he sentido discriminado, pero sí he escuchado algunos comentarios sobre las personas con discapacidad” (P9). Por su parte, otro trabajador señaló: “A veces uno no recibe el mismo trato que los demás... no se puede decir nada de eso” (P4). Estos resultados permiten advertir que la discriminación no siempre se presenta de manera explícita. También puede manifestarse a través de comentarios, exclusiones, diferencias en el trato o prácticas normalizadas dentro del entorno laboral. Por ello, resulta necesario fortalecer una cultura organizacional basada en el reconocimiento de las capacidades de las personas y no exclusivamente en sus limitaciones. Además, se identificó una

percepción de insuficiente capacitación en materia de inclusión y derechos. Uno de los participantes afirmó: “Sí hace falta que nos expliquen más sobre nuestros derechos” (P4), mientras que otro señaló que “Es importante que los demás sepan cómo tratar a una persona con discapacidad” (P8). Esto evidencia que la formación debe dirigirse tanto a los trabajadores con discapacidad, para que conozcan sus derechos y mecanismos de protección, como al resto del personal, con el propósito de mejorar la convivencia y reducir comportamientos discriminatorios.

En este sentido, Mena (2023) destaca la importancia de promover ambientes laborales donde exista trato digno, igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación. Por ello, las empresas deberían desarrollar programas permanentes de sensibilización y capacitación que permitan reconocer los derechos, capacidades y necesidades de las personas con discapacidad. De este modo, la inclusión dejaría de entenderse solamente como la incorporación de personas con discapacidad a la nómina institucional y pasaría a constituirse en un principio transversal de la cultura organizacional.

La cuarta dimensión corresponde al cumplimiento normativo y enfoque de derechos. Esta dimensión permite determinar si las políticas y prácticas institucionales cumplen con las disposiciones legales relacionadas con la inclusión laboral y, al mismo tiempo, si ese cumplimiento se traduce en un ejercicio efectivo de derechos. En este sentido, no solamente se analiza la existencia de contratos o el cumplimiento de cuotas de contratación, sino también aspectos relacionados con la estabilidad laboral, ascensos, capacitación, participación y oportunidades de desarrollo profesional. Los resultados evidencian una

percepción favorable respecto al cumplimiento de determinadas disposiciones legales por parte de la empresa. Uno de los trabajadores expresó: “Yo considero que la empresa sí cumple con lo que corresponde, sí hace lo que tiene que hacer” (P15), mientras que otro manifestó: “Tenemos un contrato estable... eso es lo que da tranquilidad” (P1). Esto indica que la formalización del empleo y la estabilidad contractual son reconocidas como aspectos positivos por los participantes.

Sin embargo, también se identificaron inquietudes relacionadas con la igualdad de oportunidades dentro de la empresa. Algunos participantes percibieron limitaciones para acceder a ascensos, promociones internas o espacios de participación. Un trabajador manifestó: “Yo llevo años trabajando aquí, pero no he podido subir a otro puesto” (P5). Asimismo, otro participante expresó: “En algunas decisiones o cambios que vayan a hacer, uno quisiera que le tomen en cuenta... lo que nosotros pensamos” (P10).

Estos hallazgos permiten comprender que el cumplimiento de las obligaciones legales constituye solamente un primer nivel de inclusión. Una empresa puede cumplir formalmente con la normativa relacionada con contratación y estabilidad, pero todavía presentar desigualdades en cuanto a promoción, participación y desarrollo profesional. Por ello, el enfoque de derechos requiere avanzar hacia condiciones en las que las personas con discapacidad puedan acceder a las mismas oportunidades de capacitación, reconocimiento, ascenso y participación que el resto del personal. Según Maclean et al. (2024) las empresas no pueden alcanzar de manera sostenible sus objetivos de equidad laboral si no reconocen las habilidades, competencias y beneficios que aporta la contratación de

personas con discapacidad. En consecuencia, resulta necesario superar una visión centrada exclusivamente en el cumplimiento normativo y promover políticas organizacionales basadas en la igualdad efectiva de oportunidades. En este proceso, la tecnología puede desempeñar un papel relevante mediante herramientas de accesibilidad, tecnologías de asistencia y adaptaciones de los puestos de trabajo, favoreciendo una participación laboral más autónoma y equitativa.

En conjunto, las cuatro dimensiones muestran que la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un proceso multidimensional. No depende únicamente de que una persona tenga acceso a un puesto de trabajo, sino también de su trayectoria educativa, las condiciones en las que desarrolla sus funciones, el trato recibido dentro de la organización y las oportunidades reales que posee para ejercer sus derechos y progresar profesionalmente. Los resultados evidencian avances en estabilidad laboral y cumplimiento normativo, pero también revelan desafíos relacionados con educación, accesibilidad, capacitación, discriminación, promoción profesional y participación en las decisiones empresariales.

Por ello, una inclusión efectiva requiere articular políticas educativas, laborales y organizacionales que permitan avanzar desde el cumplimiento formal de la normativa hacia una verdadera igualdad de oportunidades. La inclusión laboral de personas con discapacidad continúa siendo un texto de gran relevancia en el ámbito académico y social, principalmente en contextos específicos como el de Ecuador, donde se presentan desafíos únicos y barreras estructurales que restringen la integración positiva de este colectivo en el mercado laboral. Imacaña y Villacrés (2022) señalan que, aunque

el país posee un marco jurídico que reconoce los derechos de las personas con discapacidad, esto no se ha traducido plenamente en su incorporación real al trabajo y a la vida social.

En lo que se refiere al perfil sociodemográfico de los trabajadores, la contratación indefinida brinda seguridad, algo que resulta significativo para las familias numerosas que dependen de un único ingreso y más aún en un entorno con pocas alternativas de trabajo. Sin embargo, esta permanencia de los trabajadores no es una garantía de que las condiciones laborales estén adaptadas a sus necesidades, ya que, por la naturaleza del trabajo, es común que se presenten dificultades para movilizarse y que las tareas exijan un esfuerzo físico considerable (Antolínez, 2023).

Por otro lado, la larga trayectoria de algunos empleados debe vigilarse más allá de representar estabilidad laboral, pues también pone en manifiesto las pocas oportunidades laborales que existen en Esmeraldas, puesto que en la provincia de Esmeraldas se registra una tasa de desempleo del 9,1%, un empleo adecuado de apenas 25% (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2026). En otras palabras, aunque los empleos brinden una percepción de seguridad laboral, no representan una plena adecuación laboral.

Por otro lado, el personal con discapacidad contratado en la empresa se ve fuertemente marcado por una masculinización, lo que pone a flote la doble exclusión que experimentan las mujeres con discapacidad de zonas rurales de Esmeraldas. Esta exclusión es reconocida por la OIT (2020) al señalar que las mujeres con discapacidad tienen mayor dificultad para acceder y conservar un empleo, lo cual lleva al género femenino a aceptar condiciones laborales precarias y salarios más bajos, dada la

necesidad marcada en los territorios no urbanos. Por otra parte, el bajo nivel de instrucción formal podría actuar como una barrera silenciosa dentro del entorno laboral, pues según los datos recopilados, la mayoría de las personas con discapacidad se encuentran en cargos operativos o de servicios generales, donde se sabe que las posibilidades de acceso o promoción interna suelen ser limitadas.

De acuerdo con Arenas et al. (2022), esto refuerza la idea equivocada de que la discapacidad reduce la capacidad para asumir responsabilidades de mayor complejidad. En esta realidad, el problema se relaciona con la falta de oportunidades formativas y con los prejuicios que todavía permanecen en la organización. Por ello, Hackett (2024) resalta la idea de crear espacios educativos y recreativos que favorezcan la interacción entre los trabajadores, pues estos escenarios permiten enfrentar los prejuicios sociales mediante la convivencia y el reconocimiento de las capacidades individuales; además, fortalecen la igualdad al generar las mismas oportunidades de participación y promueven el empoderamiento de este colectivo al incentivar la autonomía, la confianza en sí mismos y el desarrollo de habilidades sociales y laborales.

En la primera dimensión, trayectoria socioeducativa y el acceso al empleo, los resultados del presente estudio señalan que, existe el déficit del factor educativo en las personas con discapacidad, ya que de los 15 participantes apenas tres son profesionales y el resto no han culminado la primaria y la secundaria; y lo más preocupante es que dos personas no tienen instrucción académica. En este contexto, Padilla (2011) afirma visiblemente que uno de los grandes problemas que debe enfrentar la población en situación de discapacidades y de las escasas posibilidades

que tienen para aprobar a la educación los que lo logran y persisten hasta el nivel académico de secundaria son una minoría.

En cuanto a la experiencia laboral y condiciones de trabajo, existen emociones contradictorias entre trabajadores; algunos trabajadores se sienten valorados en su labor, mientras que otros manifiestan inseguridad debido a la percepción de contar con escaso apoyo institucional dentro de la empresa. No obstante, se sienten muy agradecidos por tener un puesto de trabajo ya que actualmente las personas con discapacidad tienen poca probabilidad de tener un trabajo digno y estable

Sobre este tema, Revuelta y Hernández (2021) mencionan que la persona con discapacidad, sus experiencias, se desarrollan a partir de relaciones simbióticas con otros individuos y con diversas tecnologías que intervienen en el cuerpo, lo que permite comprender que la discapacidad es una experiencia construida en base a la relación que se tiene con los elementos, o barreras del entorno. Además, la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León (2020) considera que las instalaciones deben mejorarse para garantizar una verdadera accesibilidad, ya que esto mejora las condiciones de trabajo fomentando la igualdad de condiciones.

Por otro lado, la dimensión de inclusión, la discriminación y la cultura organizacional, los resultados señalan que muchos de los encuestados no han sufrido discriminación directamente, aunque si reconocen que existen actitudes, comportamientos y tratos discriminatorios hacia las personas con discapacidad dentro de la empresa. Las formas comunes de discriminación se asocian con el alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del

mercado laboral. En otro ámbito las personas encuestadas sienten que no están siendo tratadas en condiciones de igual antes las demás personas, muchos de ellos consideran que las capacitaciones brindadas son insuficientes y que no brindan una información clara sobre sus derechos e igualdad.

En la última dimensión cumplimiento normativo y el enfoque de derechos los resultados del presente estudio demuestran que existe la percepción de que la empresa cumple con las disposiciones legales los trabajadores manifiestan preocupación por la falta de oportunidades e igualdad, especialmente por la promoción interna los ascensos y la participación en tomas de decisiones dentro de la empresa. Esta percepción coincide con la revisión administrativa de la nómina, en la que las personas con discapacidad representaron el 4,5% del total de trabajadores registrados durante el periodo estudiado.

La Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (2025) en su artículo 52, establece la obligación de contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad para los empleadores que cuenten con al menos 25 trabajadores, considerando además los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Favorablemente, la percepción de cumplimiento manifestada por los participantes si alcanzó el porcentaje legal de contratación. Sin embargo, una inclusión laboral indiscutible va más allá de la contratación de personas con discapacidad, también requiere que la organización planifique acciones relacionadas con los ajustes razonables, incluso se requiere que destine recursos para la adecuación de los espacios de trabajo, para brindar una capacitación adaptada y para proporcionar el acompañamiento adecuado de los trabajadores. En este sentido, los resultados obtenidos

muestran que, aunque existe estabilidad contractual, los trabajadores conviven entre necesidades de accesibilidad, formación y oportunidades de desarrollo.

Desde el Trabajo Social la función primordial es defender los derechos humanos especialmente de los grupos de atención prioritaria; y que, frente a las políticas públicas del Estado no se estarían cumpliendo con este mandato legal (Aspeé, 2015). Por ello, se aclara que los trabajadores sociales ayudan sirviendo como intermediarios entre “los servicios estatales y los sistemas comunitarios familiares para lograr resultados que refuercen la capacidad de la familia y la comunidad en el autocuidado sostenible y la capacidad de acceder a los sistemas de protección social cuando sea necesario” (International Federation of Social Workers, 2014, p. 9).

Aunque la empresa cumple con los requisitos mínimos de inserción administrativa, se encontró una falta de programas orientados a potenciar el talento de los trabajadores con discapacidad, algo que pone en evidencia las falencias para la inclusión laboral. Para Arias et al. (2023), la formación continua permite que el trabajador fortalezca su desempeño, algo favorable para la empresa, pero ello requiere que se reconozca el esfuerzo, así como las capacidades y necesidades específicas de cada trabajador con discapacidad.

Conclusiones

Si bien en el Ecuador existen marcos normativos que reconocen y garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad, en la práctica organizacional aún persisten importantes brechas entre lo establecido por la normativa y su implementación real en las empresas. En la organización estudiada se observa el

cumplimiento de ciertos requerimientos formales relacionados con la contratación de personas con discapacidad; sin embargo, no se identifican políticas internas claramente estructuradas que orienten de manera integral los procesos de inclusión laboral.

Las experiencias de los trabajadores con discapacidad muestran una diversidad importante, ya que algunos perciben el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos al contar con un empleo estable. No obstante, muchos de ellos reconocen que la empresa también genera incertidumbre, sobre todo porque la empresa todavía no ha alcanzado la accesibilidad universal, pues los espacios físicos aún presentan barreras estructurales. La inclusión laboral de la empresa estudiada todavía se concentra en el acceso al empleo, pero no avanza con la misma fuerza hacia la permanencia, el desarrollo de capacidades y la movilidad dentro de la empresa, ya que se evidencian pocas posibilidades de ascenso profesional dentro de la organización.

La mayoría de los trabajadores desempeña roles operativos o de servicios generales que ofrecen escasas oportunidades de promoción interna. Pese a contar con trayectoria laboral y estabilidad respaldada por la ley, el sistema laboral aún requiere ajustes culturales para sostener una buena calidad de vida en el trabajo. Es aquí donde el Trabajo Social junto con la gestión de recursos humanos deben actuar para brindar acompañamiento institucional y garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores con discapacidad.

Referencias Bibliográficas

Antolinez, C. (2023). Condiciones de trabajo en el sector agropecuario y medidas hacia el trabajo decente. *Protección & Seguridad*, (410), 22–31.
<https://doi.org/10.63434/30730171.252>

- Arenas, A., Aldana, J., Garzón, E., & Lara, T. (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: Una aproximación a la prevención inclusiva. *Revista CEA*, 8(18), e2128. <https://doi.org/10.22430/24223182.2128>
- Arias, I., Guerrero, K., Orozco, W., Castro, G. J., & Caminos, W. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 3736–3749. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Aspeé, J. (2015). Sustento para el trabajo social en la gestión de recursos humanos. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico para la Reflexión en Ciencias Sociales*, (11), 86–95. <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/87>
- Borja, T., & Quilumba, M. (2025). Políticas de inclusión laboral para promover el bienestar social de los trabajadores en la Universidad Técnica de Cotopaxi. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025022. <https://doi.org/10.70171/16zf5t40>
- Bravo, L. (2021). *Análisis de la influencia de la actividad palmicultora en el desarrollo sostenible del cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/37510>
- Camacho, D., Gallego, M. P., & Rubio, L. (2024). Inclusión laboral: Un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 49–65. <https://doi.org/10.14201/scero.31335>
- Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León. (2020). *Derecho a condiciones de trabajo dignas y satisfactorias*. <https://www.cedhnl.org.mx>
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- González, A., Sarango, B., & Morocho, A. (2024). Desafíos y barreras en la implementación de la educación inclusiva: Caso Ecuador. *Reincisol*, 3(5), 553–573. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(5\)553-573](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(5)553-573)
- Hackett, A. (2024). *Rompiendo barreras: Nuevo modelo para la inclusión de personas con discapacidades en la educación*. Mundos de la Educación. <https://www.ei-ie.org/es/item/29309%3ARompiendo-barreras-nuevo-modelo-para-la-inclusion-de-personas-con-discapacidades-en-la-educacion>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026). *Boletín técnico anual enero-diciembre 2025: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Ecuador en Cifras. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2025.pdf
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- International Federation of Social Workers. (2014). *Global definition of social work*. <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work/>
- Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad*. (2025, 3 de julio). Cuarto Suplemento del Registro Oficial No. 73. <https://n9.cl/x1erk6>
- Macías, M., & Muñoz, K. (2025). Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en Ecuador: Avances 2023–2024. *Revista Lex*, 8(31), 2380–2398. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.418>
- Maclean, N., Geiger, M., & Ned, L. (2024). Employment equity targets: How a state-owned enterprise recruits people with disabilities. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2355. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2355>
- Mena, A. (2023). *Percepción de discriminación laboral en personas con discapacidad del*

- Distrito 09D01 del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, año 2023: La importancia de la inserción laboral* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica ECOTEC]. Repositorio Institucional ECOTEC. <https://repositorio.ecotec.edu.ec:8443/server/api/core/bitstreams/fa9a8206-dde5-4d39-9961-eb78dc599d10/content>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2023). *Estadísticas agropecuarias de la provincia de Esmeraldas: Cifras socioeconómicas y agroproductivas*. Proyecto Integral de Diversificación Agroproductiva y Reconversión Agrícola. https://pidara.mag.gob.ec/wp-content/uploads/2024/09/8.Provincia_Esmeraldas_2023.pdf
- Neciosup, P., Terrones, A., & Chávez, P. (2024). Análisis de la diversidad laboral en las empresas: Una revisión de literatura. *Horizonte Empresarial*, 11(1), 421–431. <https://doi.org/10.26495/tv4ty458>
- Oluka, A. (2025). Phenomenological research strategy: Descriptive and interpretive approaches. *F1000Research*, 14, 725. <https://doi.org/10.12688/f1000research.166273.1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Día Internacional de las Personas con Discapacidad: Cómo afecta la discapacidad a los resultados del mercado laboral*. <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-persons-with-disabilities-how-disability-affects-labour-market-outcomes/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad*. <https://www.ilo.org/es/publications/politica-y-estrategia-de-la-oit-para-la-inclusion-de-las-personas-con>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(4), 670–699. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502011000400007
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CERMI. https://www.uv.mx/cendhiu/files/2021/11/El_modelosocialdediscapacidad.pdf
- Pérez, B. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *REICOMUNICAR. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa*, 8(15), 921–933. <https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0365>
- Reist, A., Boso, R., & Ortega, J. (2024). Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de empleo con apoyo en Argentina. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 28(1), 1–26. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18527310/sldv1ukv2>
- Revue, B., & Hernández, R. (2021). Estudios críticos en discapacidad: Aportes epistemológicos de un campo plural. *Cinta de Moebio*, (70), 17–33. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2021000100017>
- Reyes, J., Lawal, Q., Fernández, I., & Osorio, D. (2025). Discapacidad y empleo: Problemáticas alrededor del derecho de adaptación del puesto de trabajo. En B. Domeyó i Fauró (Coord.), *Observatorio de Derechos Humanos. Informe 2025* (pp. 175–198). Fundación Profesor Uría. https://www.fundacionprofesoruria.org/um-docs/colaboraciones/3883/documento/FPU_ODH.pdf
- Salazar, J., & Medina, C. (2025). Impacto de las políticas públicas en la inserción laboral de personas con discapacidad. *Prohominum*, 7(4), 366–383. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0403>
- The Oxford Review. (2024, October 10). *Disability accommodations: Definition and explanation*. <https://oxford-review.com/the->

[oxford-review-dei-diversity-equity-and-inclusion-dictionary/disability-accommodations-definition-and-explanation/](#)

Zúñiga, J. del C., Quilumba, M., & Almeida, A. (2025). Políticas de inclusión laboral para servidores públicos con discapacidad y sustitutos directos en una empresa pública de

Cuenca, Ecuador. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025013.
<https://doi.org/10.70171/wjaynm45>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Antonio Alfredo Arroyo Jama y María Piedad Quilumba Tumbaco.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT)

Antonio Alfredo Arroyo Jama: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, curación y organización de los datos, recolección de información, validación de los resultados obtenidos.

María Piedad Quilumba Tumbaco: provisión de recursos académicos y materiales para el desarrollo del estudio, apoyo en la administración del proyecto investigativo y revisión editorial del manuscrito antes de su publicación.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.

Declaración de financiamiento

La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.

Declaración del editor

El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.

Declaración de los revisores

Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.

Declaración ética de la investigación

Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.

Declaración sobre el uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.

Disponibilidad de datos

Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.

