

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA MULTIDISCIPLINARIA MEDIANTE REVISIÓN SISTEMÁTICA PRISMA LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES FROM A MULTIDISCIPLINARY PERSPECTIVE: A PRISMA SYSTEMATIC REVIEW

Autores: ¹Elida Yesenia Bajaan Quintana, ²Liseth Adriana Belduma Rentería y ³Kimberly Pierina Gallardo Peñaherrera.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3215-0444>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-1458-0630>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2514-9023>

¹E-mail de contacto: ebajanaq@uteq.edu.ec

²E-mail de contacto: lbeldumar@uteq.edu.ec

³E-mail de contacto: kgallardop@uteq.edu.ec

Afiliación: ^{1*2*3}Universidad Técnica Estatal de Quevedo, (Ecuador).

Artículo recibido: 30 de Agosto del 2026.

Artículo revisado: 2 de Septiembre del 2026.

Artículo aprobado: 2 de Septiembre del 2026.

¹Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Educación Primaria, graduada de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador). Magíster en Educación con mención en Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad, graduada de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, – ULVR, (Ecuador).

²Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Psicología Educativa y Orientación Vocacional, graduada de la Universidad Técnica de Machala, (Ecuador). Magíster en Educación con mención en Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad, graduada de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – ULVR, (Ecuador).

³Licenciada en Trabajo Social, graduada de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, (Ecuador). Máster Universitario en Orientación Educativa Familiar, graduada de la Universidad Internacional de La Rioja – UNIR, (España). Magíster en Psicopedagogía, graduada de la Universidad Internacional del Ecuador, UIDE, (Ecuador).

Resumen

La inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue marcada por una distancia entre el reconocimiento jurídico del derecho al trabajo y las condiciones que encuentran al ingresar, permanecer y desarrollarse en una organización. Este estudio analizó la producción científica en español publicada entre 2021 y 2026 desde una perspectiva multidisciplinaria. Se realizó una revisión sistemática con orientación PRISMA 2020. El corpus inicial reunió 26 registros en texto completo; después de retirar tres duplicados, quedaron 23 artículos que cumplían los criterios de elegibilidad. La información se organizó en una matriz de extracción y se examinó mediante síntesis temática. Los hallazgos se distribuyeron en cinco dimensiones: jurídica y política, organizacional y de gestión humana, accesibilidad y tecnología, psicosocial y rehabilitativa, y formación y empleabilidad. La revisión mostró que las normas y las cuotas de contratación abren oportunidades, pero no aseguran por sí solas una inclusión sostenida. Los ajustes razonables, la accesibilidad, los apoyos psicosociales, la formación, el

seguimiento, la tecnología asistiva y el trabajo en red adquieren un papel decisivo. La inclusión laboral requiere respuestas coordinadas que atiendan el acceso, la permanencia, el bienestar y las posibilidades reales de progreso profesional en contextos laborales diversos y con necesidades de apoyo diferenciadas.

Palabras clave: **Inclusión laboral, Discapacidad, Empleabilidad, Accesibilidad, Equidad, Interdisciplinariedad.**

Abstract

Employment inclusion for people with disabilities remains shaped by a gap between the legal recognition of the right to work and the conditions they encounter when entering, remaining in, and developing within organizations. This study analyzed Spanish-language scientific literature published between 2021 and 2026 from a multidisciplinary perspective. A systematic review guided by PRISMA 2020 was conducted. The initial corpus contained 26 full-text records; after three duplicates were removed, 23 articles met the eligibility criteria. Information was organized in

a data extraction matrix and examined through thematic synthesis. Findings were grouped into five dimensions: legal and policy, organizational and human resource management, accessibility and technology, psychosocial and rehabilitation, and training and employability. The review showed that legislation and hiring quotas can open opportunities but do not, on their own, secure sustained inclusion. Reasonable accommodations, accessibility, psychosocial support, training, follow-up, assistive technology, and network-based collaboration play a decisive role. Employment inclusion therefore requires coordinated responses that address access, retention, well-being, and genuine opportunities for career progression across diverse workplaces and for workers with different support needs. This approach shifts attention from individual deficits toward institutional responsibility for creating workplaces and settings where participation is possible, valued, safe, and sustainable over time.

Keywords: Workplace inclusion, Disability, Employability, Accessibility, Equity, Interdisciplinarity.

Sumário

A inclusão laboral das pessoas com deficiência continua marcada por uma distância entre o reconhecimento do direito ao trabalho e as condições reais de acesso, permanência e desenvolvimento profissional. O objetivo foi analisar a evidência científica em espanhol publicada entre 2021 e 2026 a partir de uma perspectiva multidisciplinar. Realizou-se uma revisão sistemática orientada pelas recomendações PRISMA 2020. O corpus inicial reuniu 26 registros em texto completo; após a eliminação de três duplicados, foram incluídos 23 artigos que atenderam aos critérios de elegibilidade. As informações foram organizadas em uma matriz de extração e analisadas mediante síntese temática. Os resultados foram agrupados em cinco dimensões: jurídico-política, organizacional e gestão humana, acessibilidade e tecnologia, psicossocial e reabilitativa, e formação e

empregabilidade. Os estudos indicam que a legislação e as cotas de contratação são necessárias, mas insuficientes quando não são acompanhadas por ajustes razoáveis, acessibilidade, sensibilização, apoio psicossocial, capacitação e acompanhamento. A tecnologia assistiva, o emprego apoiado e o trabalho em rede favorecem trajetórias profissionais mais sustentáveis. Conclui-se que a inclusão laboral requer atuação coordenada entre direito, administração, psicologia, serviço social, saúde, reabilitação, acessibilidade, tecnologia e educação, orientada ao acesso, permanência, bem-estar e progressão profissional em condições de igualdade efetiva.
Palavras-chave: Inclusão no ambiente de trabalho, Deficiência, Empregabilidade, Acessibilidade, Equidade, Interdisciplinaridade.

Introducción

El trabajo ocupa un lugar central en la autonomía económica, la participación social y la construcción de proyectos de vida. Para las personas con discapacidad, las dificultades de acceso y permanencia no dependen únicamente de una condición funcional. Buena parte de ellas se produce en la relación con espacios poco accesibles, procedimientos rígidos y representaciones sociales que restringen oportunidades. Esta lectura desplaza la atención del déficit individual hacia las barreras del entorno y se vincula con el modelo social de la discapacidad (Agredo y Montenegro, 2022; González, 2022). En América Latina se han fortalecido las normas sobre empleo, cuotas de contratación, acción afirmativa, accesibilidad y ajustes razonables. El avance jurídico es relevante, aunque sus efectos siguen siendo desiguales. En Ecuador, la literatura reciente describe problemas de cumplimiento, controles insuficientes, prejuicios empresariales y diferencias territoriales que se hacen más visibles en el sector privado y en las zonas rurales (Imacaña y Villacrés, 2022; Macías y

Muñoz, 2025; Ortega y Ramírez, 2025). La misma distancia entre norma y práctica aparece fuera del contexto ecuatoriano. En el sector privado iberoamericano, las obligaciones derivadas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se han incorporado de manera desigual, sobre todo en selección, ingreso, accesibilidad y condiciones del puesto (Díaz et al., 2021).

En los países de la Comunidad Andina, el reconocimiento constitucional y legal convive con niveles de empleo todavía bajos (Luque et al., 2025). En Chile, además, se han documentado formas de inclusión centradas en el número de contrataciones, sin cambios equivalentes en las relaciones laborales ni en la participación cotidiana de los trabajadores (Núñez y Villalobos, 2024). La contratación, por tanto, no agota el proceso de inclusión. Una persona puede ingresar a una organización y seguir encontrando obstáculos para participar, permanecer o avanzar profesionalmente. La escala WINDIPS permite observar este recorrido mediante tres dimensiones: apoyo y vinculación, permanencia y progreso (Gallego y Rubio, 2023). Esta mirada coloca a la gestión humana, el liderazgo, la sensibilización de los equipos, la adaptación de procedimientos y el seguimiento dentro del núcleo del proceso inclusivo. Aviles et al. (2026) llegan a una conclusión similar al describir la inclusión laboral como un fenómeno que atraviesa la estructura, la cultura y la gestión de las organizaciones.

La accesibilidad y los ajustes razonables constituyen otro punto crítico. Arenas et al. (2022) encontraron que varias adaptaciones terminan siendo resueltas por los propios trabajadores, mientras algunas empresas limitan su intervención a cambios físicos y prestan menor atención a las barreras comunicacionales o psicosociales. Adecuar el puesto no es una

concesión, sino una condición para ejercer el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (González, 2022). Las soluciones tecnológicas también pueden contribuir cuando responden a una necesidad concreta. En un entorno gastronómico, por ejemplo, un dispositivo wearable facilitó la comunicación de trabajadores con discapacidad auditiva y redujo sus tiempos de respuesta (Callupe et al., 2023).

La experiencia laboral se relaciona, además, con el bienestar y los apoyos disponibles. Córdoba et al. (2026) muestran que contar con empleo no garantiza por sí mismo una experiencia satisfactoria: la accesibilidad, el apoyo social, las relaciones interpersonales y las condiciones del entorno modifican la forma en que se vive la inclusión. En personas con lesión medular, la participación laboral también está asociada con factores clínicos, socioeconómicos y temporales (Casallo, 2023). En la discapacidad intelectual, el empleo con apoyo y la planificación centrada en la persona ofrecen alternativas que requieren acompañamiento sostenido y coordinación entre distintos actores (Reist et al., 2024).

La literatura revisada deja ver un problema que difícilmente puede resolverse desde una sola disciplina. El derecho define garantías y responsabilidades; la administración y la gestión humana las convierten en procedimientos; la psicología y el trabajo social intervienen en los apoyos y las relaciones laborales; la salud y la rehabilitación aportan a la valoración funcional; la arquitectura, la ergonomía y la tecnología actúan sobre el entorno; y la educación fortalece competencias para el trabajo. Perlaza et al. (2023) sintetizan parte de esta convergencia al identificar como elementos recurrentes el apoyo familiar, los ajustes del puesto, la formación, el entrenamiento, la capacitación del equipo y el seguimiento. Roncancio et al. (2026) añaden la

necesidad de articular estos componentes mediante trabajo en red. A partir de este escenario, la revisión se propuso analizar la evidencia científica en español publicada entre 2021 y 2026 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. El interés se centró en las barreras que persisten, los apoyos que resultan relevantes, los ajustes que se aplican y las respuestas multidisciplinarias vinculadas con el acceso, la permanencia y el progreso laboral. También se caracterizó la producción incluida y se identificaron los temas que aparecen de forma recurrente, con el propósito de construir una síntesis útil para la investigación y para el diseño de programas de inclusión.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló mediante una revisión sistemática con síntesis cualitativa temática. La depuración del corpus documental y la presentación del proceso de selección siguieron las orientaciones establecidas por PRISMA 2020, especialmente en las fases de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los estudios (Page et al., 2021). No se realizó metaanálisis debido a la amplia heterogeneidad existente entre los artículos seleccionados en cuanto a sus objetivos, diseños metodológicos y tipos de evidencia. No obstante, esta diversidad permitió integrar estudios jurídicos, cualitativos, cuantitativos, mixtos e instrumentales, así como revisiones de literatura, lo que favoreció una comprensión multidisciplinaria de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El objetivo general de la investigación se desagregó en cinco preguntas que orientaron la lectura, clasificación y análisis de los artículos incluidos. La primera pregunta se enfocó en identificar los avances y limitaciones presentes en los marcos jurídicos y las políticas públicas destinados a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La segunda

examinó las prácticas organizacionales y de gestión humana que favorecen o dificultan su acceso, permanencia y progreso dentro del ámbito laboral.

La tercera estuvo dirigida a analizar la incidencia de la accesibilidad, los ajustes razonables, la tecnología asistiva y la seguridad laboral en los procesos de inclusión efectiva. La cuarta abordó el papel de los apoyos psicosociales, la calidad de vida y la rehabilitación en las trayectorias laborales de este colectivo, mientras que la quinta se orientó a determinar los aportes de la formación, la empleabilidad y las distintas alternativas de inserción para ampliar sus oportunidades laborales. Estas preguntas funcionaron como ejes centrales de lectura y codificación, permitiendo mantener una correspondencia directa entre los interrogantes planteados y la evidencia posteriormente sintetizada.

La identificación de los documentos partió de un corpus previamente localizado y disponible en texto completo. Inicialmente se reunieron 26 registros publicados entre 2021 y 2026. Antes de iniciar el análisis se establecieron criterios de elegibilidad con el propósito de reducir decisiones posteriores basadas en conveniencia y garantizar que los estudios seleccionados respondieran de manera directa al objetivo y a las preguntas de investigación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que la delimitación anticipada de las características de las fuentes contribuye a mantener la coherencia entre el problema investigado, la evidencia examinada y el alcance de las conclusiones.

De igual manera, PRISMA 2020 destaca la importancia de definir y comunicar con transparencia los procedimientos utilizados para seleccionar los estudios incluidos en una revisión sistemática (Page et al., 2021). En función de estos principios, se incluyeron

artículos científicos publicados en revistas académicas entre 2021 y 2026, redactados en español y disponibles a texto completo. Los estudios debían abordar directamente aspectos relacionados con la inclusión, inserción, integración, participación o empleabilidad de personas con discapacidad en contextos laborales. Asimismo, se consideraron investigaciones centradas en organizaciones empleadoras, políticas laborales, modelos de inclusión, sistemas de apoyo, accesibilidad, ajustes razonables y demás condiciones vinculadas con el empleo de personas con discapacidad. Para formar parte del corpus definitivo, cada artículo debía presentar un propósito de investigación claramente identificable, un procedimiento metodológico reconocible y resultados suficientes para responder, al menos parcialmente, a una de las cinco preguntas planteadas.

De manera complementaria, se establecieron criterios de exclusión orientados a garantizar la consistencia metodológica del proceso de selección. La eliminación de un documento debía sustentarse en una razón verificable y no en una valoración posterior relacionada con la conveniencia de sus resultados, siguiendo las recomendaciones metodológicas de Hernández y Mendoza (2018). En concordancia con PRISMA 2020, también se procuró que las exclusiones quedaran claramente identificadas y justificadas (Page et al., 2021).

Por esta razón, se excluyeron los registros duplicados, las publicaciones situadas fuera del periodo comprendido entre 2021 y 2026, los documentos cuyo contenido principal no se encontrará disponible en español y aquellos materiales que no correspondieran a artículos científicos, como tesis, trabajos de titulación, libros, capítulos de libros, ponencias, informes institucionales y documentos normativos considerados de manera aislada. También

fueron excluidos los estudios centrados exclusivamente en inclusión educativa o social sin relación directa con el ámbito laboral, aquellos que presentaban información insuficiente sobre sus objetivos, metodología o resultados y los registros cuyo texto completo no se encontraba disponible.

Durante la aplicación de estos criterios se identificaron tres registros duplicados. Estos correspondían a un estudio relacionado con cooperativas de ahorro y crédito de Manabí, otro vinculado con tecnología asistiva dirigida a personas con discapacidad auditiva y un artículo enfocado en ajustes razonables y prevención inclusiva. Tras la eliminación de estas copias, el corpus quedó conformado por 23 artículos únicos. Posteriormente, la lectura a texto completo permitió comprobar que los 23 estudios cumplían los criterios de inclusión establecidos y no presentaban razones adicionales que justificaran su exclusión, por lo que todos fueron incorporados a la síntesis cualitativa final.

Para el análisis de la información se realizó una extracción sistemática de los principales datos de cada artículo, considerando la autoría, el año de publicación, el país o ámbito geográfico, el diseño metodológico, la población o fuente analizada, el enfoque disciplinario y los principales hallazgos reportados. Posteriormente, la información fue comparada mediante un proceso de codificación temática que permitió identificar patrones, convergencias, diferencias y aportes complementarios entre los estudios.

Debido al carácter multidimensional de la inclusión laboral, un mismo artículo podía contribuir simultáneamente a más de una categoría analítica, por lo que las dimensiones fueron utilizadas como ejes interpretativos y no como categorías mutuamente excluyentes. La

síntesis temática se organizó en cinco grandes núcleos de análisis vinculados directamente con las preguntas de investigación.

El primero correspondió a los derechos, la regulación y las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral; el segundo abordó la organización, la cultura institucional y la gestión humana; el tercero integró aspectos vinculados con accesibilidad, ajustes razonables, tecnología asistiva y seguridad laboral; el cuarto comprendió los apoyos psicosociales, la calidad de vida y los procesos de rehabilitación; y el quinto estuvo orientado a la formación, la empleabilidad y las alternativas de inserción laboral. Esta organización permitió estructurar de manera lógica la evidencia recopilada y facilitar la interpretación integral de los avances, limitaciones y desafíos identificados en la literatura sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

La Figura 1 muestra de manera secuencial el proceso de depuración y selección del corpus documental empleado en la revisión. El procedimiento inició con 26 registros disponibles en texto completo, de los cuales se identificaron y eliminaron tres documentos duplicados. Como resultado de esta primera depuración, se conservaron 23 artículos únicos para continuar con el proceso de evaluación. Posteriormente, los 23 artículos fueron revisados a texto completo con base en los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos.

Esta etapa permitió comprobar que todos los documentos restantes cumplían con las condiciones metodológicas y temáticas definidas para la investigación, por lo que no fue necesario excluir estudios adicionales durante la fase de elegibilidad. En consecuencia, los 23 artículos fueron incorporados a la síntesis cualitativa temática.

En términos generales, el diagrama evidencia un proceso de selección documental transparente y coherente con las orientaciones de PRISMA 2020.

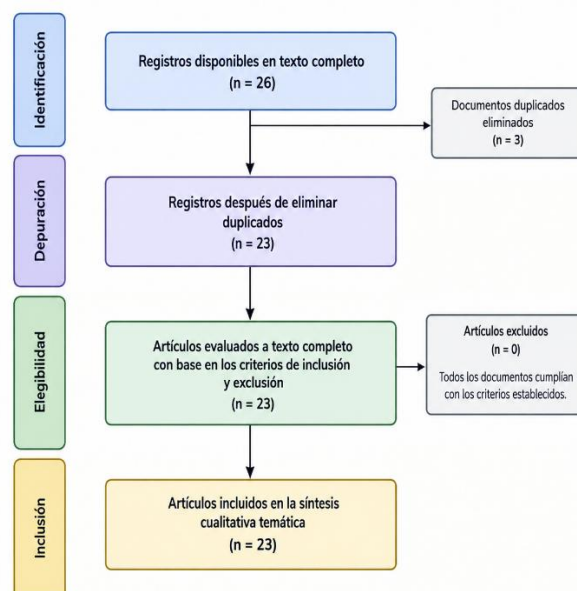


Figura 1. *Flujograma de Prisma.*

Fuente: Elaboración propia.

Resultados y Discusión

La síntesis final reunió 23 artículos publicados entre 2021 y 2026. Hubo dos estudios de 2021, cuatro de 2022, seis de 2023, tres de 2024, cinco de 2025 y tres de 2026. Diecisiete trabajos, equivalentes al 73,9 %, aparecieron entre 2023 y 2026. La concentración en los años más recientes confirma que la inclusión laboral continúa siendo un campo activo de investigación. La producción fue principalmente latinoamericana. Ecuador aportó ocho estudios (34,8 %) y Colombia cinco (21,7 %). Chile y Perú contribuyeron con tres trabajos cada uno (13,0 %), mientras Argentina, Uruguay y México estuvieron representados por un artículo respectivamente. Los diseños fueron diversos. Se encontraron investigaciones cualitativas, cuantitativas y mixtas, además de revisiones sistemáticas o narrativas y análisis jurídico-documentales. Esa variedad impidió

combinar los resultados mediante técnicas estadísticas, pero resultó útil para el propósito del artículo.

Tabla 1. Características y principales aportes de los estudios incluidos.

N.º	Artículo científico	Diseño o enfoque	Hallazgo principal
1	Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la Convención Díaz García et al. (2021) — Iberoamérica / Chile	Derecho comparado	El cumplimiento de la Convención es parcial y heterogéneo. Persisten brechas en selección, incorporación, accesibilidad y condiciones del puesto de trabajo.
2	Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020 Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021) — Latinoamérica / Perú	Revisión sistemática	El emprendimiento constituye una vía complementaria frente a las restricciones del empleo formal, aunque requiere formación, apoyo y condiciones institucionales.
3	Empleabilidad de las personas con discapacidad una revisión narrativa: alternativas desde la inclusión laboral Agredo Silva y Montenegro Martínez (2022) — Colombia	Revisión narrativa	La empleabilidad no depende solo de atributos individuales; debe incorporar oportunidades, contexto, apoyos y condiciones del mercado laboral.
4	Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva Arenas et al. (2022) — Colombia	Mixto secuencial	Las adaptaciones recaen con frecuencia en el propio trabajador; las barreras actitudinales y comunicacionales aparecen como riesgos importantes para una inclusión efectiva.
5	Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad González Martínez (2022) — España	Análisis jurídico	Los ajustes razonables son un instrumento esencial de igualdad material y su ausencia puede traducirse en discriminación laboral.
6	La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador Imacania Núñez y Villacrés López (2022) — Ecuador	Cualitativo jurídico-documental	Aunque existe un marco normativo protector, continúan barreras que impiden una incorporación plena y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
7	El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano Arteaga Moreira et al. (2023) — Ecuador	Cualitativo comparado	El empleo protegido permanece poco desarrollado y el cumplimiento de cuotas no garantiza por sí mismo trabajo digno ni inclusión sustantiva.
8	Evaluación de la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva asistidas con tecnología Callupe Pérez et al. (2023) — Perú	Mixto / estudio de caso	La tecnología asistiva mejoró la comunicación, redujo tiempos de respuesta y fue valorada positivamente por trabajadores con discapacidad auditiva.
9	Condicionantes para la participación laboral de las personas con discapacidad por lesión medular atendidas en un instituto especializado de rehabilitación Casallo Castilla (2023) — Perú	Observacional retrospectivo	La participación laboral se relacionó con condiciones clínicas y socioeconómicas; el tiempo transcurrido desde la lesión fue el principal factor predictor.
10	Inclusión laboral de personas con discapacidad: validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas Gallego Echeverri y Rubio (2023) — Colombia	Instrumental psicométrico	La inclusión puede evaluarse mediante tres dimensiones: apoyo y vinculación, permanencia y progreso, con adecuada validez y confiabilidad del instrumento.
11	La Economía Popular y Solidaria como mecanismo de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual en Ecuador a través de las cooperativas Morejón Cabrera y González Fuenmayor (2023) — Ecuador	Proyectivo jurídico-social	Las cooperativas de servicios pueden constituir una alternativa de inserción laboral y autonomía para personas con discapacidad intelectual.
12	Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad Perlaza Moreno et al. (2023) — Colombia	Mixto / revisión de modelos	Se identifican siete parámetros recurrentes: apoyo familiar, ajustes del puesto, formación, acompañamiento, capacitación del equipo, seguimiento y nivel educativo.
13	La inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto local chileno: brechas entre lo declarado y la práctica Núñez-Parra y Villalobos-Parada (2024) — Chile	Etnográfico	Existe una brecha entre la normativa, los discursos gerenciales y las prácticas cotidianas; las relaciones entre compañeros sostienen procesos reales de inclusión.
14	Revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y modelos de Empleo con Apoyo en Argentina Reist et al. (2024) — Argentina	Revisión bibliográfica	El empleo con apoyo favorece la inclusión en entornos ordinarios, pero su desarrollo es limitado por vacíos normativos, escasa información y cobertura pública reducida.
15	Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en la región del Biobío Chile Sverdllov Schiaffino et al. (2024) — Chile	Descriptivo transversal	Se observaron diferencias según edad y grado de discapacidad, con mejor valoración de diversidad que de seguridad laboral.
16	Inserción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad en San Isidro Carrasco Villón y Henríquez Mendoza (2025) — Ecuador	Cualitativo descriptivo	En contexto rural predominan desempleo, discriminación, problemas de accesibilidad y ausencia de programas; el apoyo familiar funciona como facilitador.
17	Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina Luque González et al. (2025) — Comunidad Andina / Ecuador	Derecho comparado	Los países reconocen derechos e igualdad de oportunidades, pero mantienen bajos niveles de empleo y requieren mejores mecanismos de control y política pública.
18	Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en Ecuador: avances 2023-2024 Macías Intriago y Muñoz Subía (2025) — Ecuador	Mixto	Persisten barreras estructurales y socioculturales, especialmente en el sector privado y zonas rurales, pese a los avances normativos.
19	Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades Ortega Alvarado y Ramírez Velásquez (2025) — Ecuador	Cualitativo documental	La inclusión requiere políticas, adaptación del entorno, sensibilización y mayor control del cumplimiento normativo para superar barreras estructurales y sociales.
20	Inclusión laboral de personas con discapacidad en cooperativas de ahorro y crédito manabitas Segmento uno Vera y Palacios (2025) — Ecuador	Mixto	Las cooperativas cumplen la cuota legal, pero muestran debilidades en la calidad del proceso de inclusión y en la equidad de género.
21	Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto en las empresas Aviles et al. (2026) — México	Revisión sistemática bibliométrica	La inclusión laboral es un fenómeno multidimensional que exige cambios estructurales, culturales y organizacionales para sostener igualdad de oportunidades.
22	Entre el contexto y la experiencia: inclusión laboral de personas con discapacidad en Uruguay Córdoba et al. (2026) — Uruguay	Mixto descriptivo-exploratorio	La inclusión formal no garantiza calidad de vida; los apoyos sociales, la accesibilidad y los factores contextuales explican diferencias importantes entre trayectorias.
23	Inclusión laboral mediante trabajo en red según el modelo de empleo inclusivo en personas con discapacidad motora-parapléjica en una universidad pública de educación superior Roncancio González et al. (2026) — Colombia	Mixto / estudio de caso	Persisten barreras físicas, actitudinales y procedimentales; el trabajo en red mejora reclutamiento.

Fuente: Elaboración propia.

Los estudios revisados coinciden en un punto: el reconocimiento jurídico del derecho al trabajo ha avanzado más rápido que su aplicación. Los países analizados cuentan con disposiciones sobre igualdad, cuotas, accesibilidad o ajustes razonables, pero los mecanismos de cumplimiento y exigibilidad varían de forma considerable (Díaz et al., 2021; Luque et al., 2025). En Ecuador, la amplitud del marco constitucional y legal tampoco ha eliminado las dificultades de acceso al empleo ni las prácticas discriminatorias descritas en la literatura reciente (Imacaña y Villacrés, 2022; Ortega y Ramírez, 2025). El cumplimiento de una cuota, además, no equivale necesariamente a inclusión. Vera y Palacios (2025) encontraron que las cooperativas analizadas alcanzaban la exigencia legal, pero mantenían debilidades en la calidad del proceso y en la equidad de género. En Chile, Núñez y Villalobos (2024) describieron una inclusión de carácter principalmente numérico cuando la contratación no modificaba las relaciones ni la participación dentro del equipo.

Algo similar ocurre con el empleo protegido en Ecuador: Arteaga et al. (2023) advierten que contratar para cumplir la norma no garantiza trabajo digno ni desarrollo de capacidades. Los trabajos centrados en Ecuador agregan dos asuntos que no deberían quedar fuera de la política pública: la fiscalización efectiva y las diferencias territoriales. Macías y Muñoz (2025) identifican mayores obstáculos en el sector privado y en zonas rurales, mientras Ortega y Ramírez (2025) insisten en combinar control del cumplimiento, adaptación de los entornos y sensibilización. La regulación resulta necesaria, pero pierde eficacia cuando no llega al lugar de trabajo ni se traduce en condiciones verificables. La segunda pregunta desplaza la mirada desde la contratación hacia lo que ocurre después del ingreso. Gallego y Rubio (2023) proponen observar la inclusión a

través de apoyo y vinculación, permanencia y progreso. Esta estructura resulta útil porque permite reconocer que una organización puede contratar a una persona con discapacidad y, aun así, mantener obstáculos para su participación o desarrollo. Aviles et al. (2026) refuerzan esta idea al señalar que la cultura, las prácticas internas y la estructura organizacional pueden reproducir desigualdades incluso cuando existe un discurso favorable a la diversidad.

Las áreas de talento humano ocupan una posición clave, pero no pueden sostener el proceso por sí solas. La selección, la inducción, la adecuación del puesto, el acompañamiento y las oportunidades de carrera requieren coordinación con jefaturas, equipos de trabajo, servicios de apoyo y, cuando es necesario, actores externos. Roncancio González et al. (2026) muestran precisamente que el trabajo en red mejora la articulación entre reclutamiento, ajustes y permanencia laboral. Las relaciones cotidianas dentro del equipo también influyen. Núñez y Villalobos (2024) observaron prácticas de apoyo y reconocimiento entre compañeros que sostenían la participación aun cuando la política formal era limitada.

En el sentido opuesto, la discriminación, los estereotipos y la expectativa de baja productividad aparecen de manera reiterada en contextos empresariales y rurales (Carrasco y Henríquez, 2025; Vera y Palacios, 2025). Una gestión inclusiva necesita procedimientos claros, pero también una cultura laboral que reconozca a la persona por sus capacidades y no la reduzca a su diagnóstico. La tercera pregunta muestra un vínculo directo entre accesibilidad y posibilidad real de trabajar en igualdad de condiciones. González Martínez (2022) sitúa los ajustes razonables como una herramienta jurídica de igualdad material y advierte que su ausencia puede convertirse en una forma de discriminación. Arenas et al. (2022), desde la

prevención de riesgos, identifican una dificultad práctica: muchas adaptaciones son asumidas por los propios trabajadores y las empresas pequeñas tienden a evitar cambios que consideran costosos. También encontraron una diferencia de percepción entre empleadores y empleados; los primeros priorizan los riesgos físicos, mientras los segundos señalan barreras sociales, comunicacionales y actitudinales.

La tecnología asistiva ofrece un ejemplo concreto de cómo una adaptación bien dirigida puede cambiar el desempeño. Callupe et al. (2023) registraron menores tiempos de respuesta individual y grupal con un dispositivo wearable basado en comunicación simbólica, además de una valoración positiva por parte de los trabajadores con discapacidad auditiva. Córdoba et al. (2026) amplían esta lectura al mostrar que una solución técnica funciona mejor cuando se diseña considerando a la persona, el puesto y el entorno social en el que se desarrolla la actividad. La accesibilidad que aparece en los estudios no se limita a infraestructura. Incluye información, comunicación, herramientas, tecnología, organización del tiempo, seguridad y diseño del puesto.

Los resultados sugieren mejores condiciones cuando los ajustes se planifican como parte habitual de la gestión y no se dejan para el momento en que surge una dificultad. De esa manera, la responsabilidad de adaptarse deja de recaer exclusivamente en el trabajador. Los artículos vinculados con la cuarta pregunta muestran que sostener una trayectoria laboral depende de algo más que conservar el puesto. Córdoba et al. (2026) encontraron diferencias entre inclusión formal y calidad de vida percibida, con un peso importante del apoyo social, las relaciones interpersonales y la accesibilidad. En un contexto rural ecuatoriano, Carrasco y Henríquez (2025) identificaron el

apoyo familiar y las redes personales como recursos relevantes frente a la escasez de oportunidades y programas específicos.

La rehabilitación aporta otra dimensión. Casallo (2023) encontró que la participación laboral después de una lesión medular se relaciona con factores clínicos y socioeconómicos, y que el tiempo transcurrido desde la lesión adquiere valor explicativo. El dato cuestiona una mirada limitada a la alta clínica: volver o incorporarse al trabajo puede requerir rehabilitación profesional, valoración funcional, orientación laboral y adaptación del puesto. En personas con discapacidad intelectual, Reist et al. (2024) describen el empleo con apoyo como una modalidad que combina perfil profesional, búsqueda de oportunidades, adaptación de tareas y acompañamiento continuado. El apoyo no debe ser uniforme ni permanente por definición. Su intensidad necesita ajustarse a cada persona y orientarse a la autonomía y a la calidad de vida. La perspectiva psicosocial, por tanto, complementa la responsabilidad de la organización y ayuda a prevenir aislamiento, estrés y desvinculación.

La quinta pregunta evidencia que la formación y la empleabilidad amplían oportunidades cuando se relacionan con las condiciones reales del mercado y con los apoyos disponibles. Agredo y Montenegro (2022) cuestionan la idea de que la empleabilidad dependa solo de atributos individuales y proponen incorporar el contexto, las oportunidades y las condiciones de acceso. En la revisión de modelos realizada por Perlaza et al. (2023), la formación en competencias y el nivel educativo aparecen junto con el entrenamiento, el acompañamiento y el seguimiento en el puesto. La literatura también examina rutas distintas al empleo asalariado tradicional. Morejón Cabrera y González Fuenmayor (2023) proponen las cooperativas de servicios y la economía popular

y solidaria como una opción para personas con discapacidad intelectual. Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021) analizan el emprendimiento como alternativa frente a las restricciones del empleo formal. Estas posibilidades pueden ampliar la participación

económica, aunque no deberían convertirse en la única salida para quienes encuentran barreras en el mercado ordinario. Su valor depende de que sean opciones elegidas, acompañadas y sostenibles.

Tabla 2. *Síntesis multidisciplinaria de la inclusión laboral.*

Dimensión	Disciplinas vinculadas	Problema recurrente	Respuesta que emerge de la evidencia
Jurídico-política	Derecho, políticas públicas, administración	Brecha entre reconocimiento legal y aplicación; cuotas sin inclusión sustantiva.	Fiscalización, ajustes exigibles, indicadores de calidad, políticas territoriales y participación de las personas con discapacidad.
Organizacional	Administración, talento humano, psicología organizacional	Contratación aislada, estereotipos, baja coordinación y escaso seguimiento.	Rutas de inclusión, sensibilización, liderazgo inclusivo y gestión del ciclo acceso-permanencia-progreso.
Accesibilidad y seguridad	Arquitectura, ergonomía, ingeniería, tecnología, seguridad y salud laboral	Barreras físicas, comunicacionales y tecnológicas; adaptación asumida por el trabajador.	Diseño accesible, ajustes razonables anticipados, tecnología asistiva y prevención inclusiva.
Psicosocial y rehabilitativa	Psicología, trabajo social, medicina y rehabilitación	Aislamiento, baja calidad de vida, dificultades de reinserción y ausencia de apoyos.	Apoyo social y familiar, empleo con apoyo, rehabilitación profesional y acompañamiento individualizado.
Formación y empleabilidad	Educación, orientación laboral, economía y desarrollo	Brechas de competencias, acceso desigual a formación y opciones limitadas de empleo.	Formación pertinente, entrenamiento en el puesto, cooperativismo y emprendimiento como alternativas complementarias.

Fuente: Elaboración propia.

Esta revisión muestra que la inclusión laboral no puede evaluarse solo por el número de personas contratadas. Buena parte de la literatura reciente dirige la atención hacia la experiencia dentro del trabajo y hacia la capacidad de las organizaciones para sostener trayectorias laborales. La propuesta de Gallego y Rubio (2023), basada en apoyo y vinculación, permanencia y progreso, ayuda a ordenar este recorrido. La contratación abre la puerta; la inclusión se vuelve efectiva cuando la persona puede participar, contar con apoyos, trabajar en un entorno accesible y encontrar oportunidades reales de desarrollo.

Los estudios jurídicos y empíricos coinciden al cuestionar una política basada únicamente en cuotas. Las acciones afirmativas han ampliado oportunidades, pero el cumplimiento numérico puede coexistir con precariedad, segregación, falta de promoción o dificultades para permanecer en el puesto. El contraste entre Díaz et al. (2021), Luque et al. (2025) y Núñez y Villalobos (2024) sitúa el problema en un terreno concreto: no basta con disponer de una

norma; es necesario observar cómo se traduce en decisiones, prácticas y condiciones de trabajo. La gestión organizacional es uno de los lugares donde esa traducción puede hacerse visible. Los ajustes razonables permiten distinguir entre una respuesta reactiva y una política planificada. Cuando la adaptación aparece solo después de que el trabajador enfrenta una dificultad, la carga sigue recayendo en la persona. Cuando la accesibilidad, la evaluación del puesto, los canales de comunicación y la seguridad se consideran desde el inicio, la organización asume una responsabilidad más amplia sobre el entorno. Los hallazgos de Arenas et al. (2022), Callupe et al. (2023) y Roncancio et al. (2026) muestran que los ajustes pueden ser físicos, tecnológicos, procedimentales y sociales, y que funcionan mejor cuando participan varias áreas. La dimensión humana del trabajo aparece con la misma fuerza. Tener empleo puede favorecer autonomía y participación, pero no garantiza bienestar. Una relación hostil, problemas de comunicación, ausencia de apoyo o inestabilidad contractual pueden convertir una

contratación formal en una experiencia de exclusión. Córdoba et al. (2026) ofrecen un aporte relevante al combinar indicadores de funcionamiento con percepciones de apoyo y calidad de vida. Esa lectura ayuda a comprender por qué personas con condiciones funcionales semejantes pueden vivir experiencias laborales muy distintas.

En la discapacidad intelectual, el empleo con apoyo y los parámetros revisados por Reist et al. (2024) y Perlaza Moreno et al. (2023) muestran que el acompañamiento necesita ajustarse a la trayectoria de cada persona. El preparador laboral, la formación, la participación familiar y la capacitación de compañeros pueden facilitar el tránsito hacia una mayor autonomía. Estos apoyos, sin embargo, no deberían convertirse en mecanismos de dependencia ni justificar circuitos laborales separados. Su sentido está en ampliar la participación y la capacidad de decisión en entornos ordinarios de trabajo.

El territorio introduce diferencias que una política general puede pasar por alto. En los contextos rurales aparecen barreras vinculadas con transporte, baja oferta laboral y menor presencia de servicios de apoyo (Carrasco y Henríquez, 2025; Macías y Muñoz, 2025). A esto se suman desigualdades relacionadas con género, edad y grado de discapacidad, señaladas por Vera y Palacios (2025) y Sverdlov et al. (2024). Evaluar la inclusión exige, por tanto, datos desagregados que permitan saber no solo cuántas personas ingresan al empleo, sino quiénes permanecen, progresan y continúan excluidas. La revisión también deja vacíos claros. Son frecuentes los análisis normativos, las revisiones documentales y los estudios empíricos de alcance local. En cambio, hay menos diseños longitudinales, evaluaciones de programas, comparaciones entre organizaciones e intervenciones que midan cambios antes y después de aplicar ajustes o

apoyos. Gallego y Rubio (2023) aportan una vía para fortalecer la medición, mientras Córdoba et al. (2026) muestran el valor de integrar indicadores objetivos con la experiencia de las propias personas. Avanzar en estas líneas permitiría pasar de describir barreras a evaluar qué soluciones funcionan, para quiénes y en qué contextos.

Hablar de perspectiva multidisciplinaria no significa reunir profesionales sin articulación. La utilidad aparece cuando las responsabilidades se conectan. El derecho establece garantías; la gestión humana las convierte en selección, inducción, permanencia y carrera; la psicología y el trabajo social atienden apoyos, relaciones y bienestar; la rehabilitación aporta a la valoración funcional y la reinserción; la arquitectura, la ergonomía y la tecnología intervienen sobre el entorno; la educación fortalece competencias; y la economía abre alternativas de participación productiva. El punto común es la eliminación de barreras para que la persona pueda trabajar con autonomía, seguridad y posibilidades de progreso.

Conclusiones

Los 23 estudios revisados permiten sostener que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso que continúa después de la contratación. Tener un empleo no garantiza participación, estabilidad, bienestar ni desarrollo profesional. Las experiencias más sólidas son aquellas en las que los derechos se acompañan de gestión organizacional, accesibilidad, apoyos y oportunidades de formación. Las cuotas de contratación y los marcos jurídicos siguen siendo necesarios porque abren oportunidades y fijan obligaciones. Su alcance, sin embargo, es limitado cuando no existen controles, ajustes razonables, procedimientos internos y seguimiento. La distancia entre norma y

práctica se repite en varios de los contextos analizados. Evaluar las políticas únicamente por el número de contratos deja fuera aspectos como permanencia, promoción, condiciones del puesto, seguridad, percepción de inclusión y calidad de vida. La accesibilidad requiere una mirada amplia. Las barreras físicas son importantes, pero conviven con obstáculos de comunicación, tecnología, organización del trabajo, relaciones interpersonales y prevención de riesgos. Los ajustes razonables resultan más útiles cuando se anticipan, se diseñan con participación de la persona y responden a necesidades concretas del puesto. La tecnología asistiva puede fortalecer autonomía y desempeño si se integra con esa misma lógica.

Los apoyos psicosociales, la rehabilitación profesional, el empleo con apoyo, la formación y el trabajo en red contribuyen a sostener las trayectorias laborales. Para que estos recursos funcionen se necesita coordinación entre gestión humana, salud y rehabilitación, psicología, trabajo social, infraestructura, tecnología, instituciones formativas, servicios de empleo y redes familiares o comunitarias. La multidisciplinariedad adquiere sentido cuando esas intervenciones comparten objetivos y responsabilidades. La síntesis permite proponer tres resultados básicos para valorar una política de inclusión laboral: acceso, permanencia y progreso. Esta secuencia ayuda a superar una lectura basada en el cumplimiento formal y coloca en el centro la experiencia de la persona con discapacidad, su autonomía y su posibilidad de desarrollarse en un entorno seguro, accesible y socialmente inclusivo.

Referencias Bibliográficas

- Agredo, V., & Montenegro, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: Alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147–168. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- 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>
- Arteaga Moreira, A. J., Silva Briones, X. M., & Véliz Vergara, M. B. (2023). El empleo protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio*, (55), 202–217. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>
- Aviles Álvarez, K. I., Ruíz Martínez, D. P., Tovar Mexicano, C. R., & Hernández Ruíz, E. (2026). Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto en las empresas. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 7(1), 564–578. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v7i1.1001>
- Callupe, R., Cano, C., & Rodríguez, C. (2023). Evaluación de la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva asistidas con tecnología. 360: *Revista de Ciencias de la Gestión*, (8), 1–20. <https://doi.org/10.18800/360gestion.202308.003>
- Carrasco, G., & Henríquez, E.. (2025). Inserción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad en San Isidro. *ULEAM Bahía Magazine*, 6(10), 92–100. <https://doi.org/10.56124/ubm.v6i10.012>
- Casallo Castilla, C. N. (2023). Condicionantes para la participación laboral de las personas con discapacidad por lesión medular atendidas en un instituto especializado de rehabilitación. *Revista Médica Herediana*, 34(3), 157–164. <https://doi.org/10.20453/rmh.v34i3.4925>
- Córdoba, J., Dutra, F., Di Fabio, C., Miranda, E., & Fumero, K. (2026). Entre el contexto y la experiencia: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Uruguay. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 44(1), 1–31. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.16301>
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación

- desde la Convención. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3), 25–54.
<https://doi.org/10.7764/R.483.2>
- Gallego M., & Rubio, L. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas. *Perspectivas en Psicología*, 20(2), 155–178.
- 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>
- Luque, A., Garzón, J., & Loo, G. (2025). Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 3–38.
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19538>
- 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>
- Morejón Cabrera, G. E., & González Fuenmayor, S. P. (2023). La Economía Popular y Solidaria como mecanismo de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual en Ecuador a través de las cooperativas. *GIZAEOA Revista Vasca de Economía Social*, 20, 197–218.
<https://doi.org/10.1387/gizaekoa.24745>
- Núñez-Parra, L., & Villalobos-Parada, B. (2024). La inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto local chileno: Brechas entre lo declarado y la práctica. *Política y Sociedad*, 61(2), e87874.
<https://doi.org/10.5209/poso.87874>
- Ortega, A., & Ramírez, J. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Desafíos y oportunidades. *PACHA Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 6(17), e250401.
<https://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.401>
- Perlaza A., González, P., Martínez, L., & Girón, G. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 30(54), 92–108.
<https://doi.org/10.30854/anf.v30.n54.2023.857>
- 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. *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 28(1), 1–26.
<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18527310/sldv1ukv2>
- Roncancio, J., Rodríguez, N., & Pomares, X. (2026). Inclusión laboral mediante trabajo en red según el modelo de empleo inclusivo en personas con discapacidad motora-parapléjica en una universidad pública de educación superior. *Retos de la Ciencia*, 10(21), 169–184.
<https://doi.org/10.53877/rc10.21-617>
- Sverdllov, V., Maluenda, J., Moraga, F., Flores Oyarzo, G., Fuica P., & Muñoz, C. (2024). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la región del Biobío, Chile. *Paideia*, (74), 7–26.
<https://doi.org/10.29393/PA74-1PDVC60001>
- Vargas-Merino, J. A., & Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010–2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1–18.
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Vera, J., & Palacios W. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad en cooperativas de ahorro y crédito manabitas-Segmento uno. *Mikarimin Revista Científica Multidisciplinaria*, 11(2), 72–93.
<https://doi.org/10.61154/mrcm.v11i2.3782>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Elida Yesenia Bajiña Quintana, Lisbeth Adriana Belduma Rentería y Kimberly Pierina Gallardo Peñaherrera.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT)

Elida Yesenia Bazaña Quintana: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Lisbeth Adriana Belduma Rentería: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos.

Kimberly Pierina Gallardo Peñaherrera: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

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, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, 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.

