erevna
RESEARCH REPORTS

Percepciones sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Empresas Privadas del Cantón Latacunga

Perceptions of Labor Inclusion of People with Disabilities in Private Companies in the Latacunga Canton

Lisbeth Estefanía Toaquiza-Chasiluisa[1*] **y Jenny Alexandra Pino-Vela**[1]

[1]*Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga - Ecuador*

Recibido: 2 de junio 2025. **Aceptado:** 2 de julio 2025. **Publicado en línea:** 5 de julio de 2025
***Autor de correspondencia: lisbeth.toaquiza5984@utc.edu.ec

Resumen

Justificación: la inclusión laboral de personas con discapacidad representa un desafío social y empresarial que requiere análisis para fomentar entornos laborales más equitativos. **Objetivo**: analizar las percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas del Cantón Latacunga, Ecuador, con el fin de entender cómo se vive este proceso tanto desde la perspectiva de las personas con discapacidad como de sus compañeros de trabajo y empleadores. **Metodología**: usando un enfoque cualitativo, el trabajo analiza como las experiencias de inclusión y exclusión se configuran en un entorno laboral privado. Siguiendo el Modelo Social de la Discapacidad, que considera que las barreras no están en la persona, sino en el entorno social que limita su participación. A través de entrevistas, grupos focales de observación directa. **Resultados**: se encontró que la inclusión laboral es vista de manera positiva por la mayoría, pero también persisten dificultades como la falta de formación continua, actitudes discriminatorias y la carencia de ajustes laborales adecuados. Aunque se reconocen las capacidades de las personas con discapacidad, se identifican obstáculos relacionados con la adaptación al ritmo de trabajo, la falta de ajustes físicos y la falta de apoyo emocional y organizacional. **Conclusión**: apuntan a la necesidad de fomentar una inclusión laboral más integral, con programas de capacitación, sensibilización y ajustes adecuados en los espacios de trabajo.

Palabras clave: barreras laborales, empresas privadas, inclusión laboral, personas con discapacidad.

Abstract

Justification: the labor inclusion of people with disabilities represents a social and business challenge that requires analysis to promote more equitable work environments. **Objective**: to analyze perceptions of the labor inclusion of people with disabilities in private companies in the Canton of Latacunga, Ecuador, to understand how this process is experienced from the perspective of people with disabilities, their coworkers, and employers. **Methodology**: using a qualitative approach, the study examines how experiences of inclusion and exclusion are shaped within a private work environment. It follows the Social Model of Disability, which considers that barriers do not lie within the person, but in the social environment that limits their participation. Data were collected through interviews, focus groups, and direct observation. **Results**: labor inclusion is generally viewed positively; however, challenges persist, such as lack of ongoing training, discriminatory attitudes, and insufficient workplace accommodations. Although the capabilities of people with disabilities are acknowledged, obstacles remain related to adapting to work pace, physical adjustments, and the lack of emotional and organizational support. **Conclusion**: the findings highlight the need to promote more comprehensive labor inclusion through training programs, awareness initiatives, and appropriate adjustments in the workplace.

Keywords: employment barriers, private companies, labor inclusion, people with disabilities.

Cita: Toaquiza-Chasiluisa, L. E., & Pino-Vela, J. A. (2025). Percepciones sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Empresas Privadas del Cantón Latacunga. *Erevna Research Reports, 3*(2), e2025008. https://doi.org/10.70171/j5e17x48

CC BY NC SA

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha convertido en un tema crucial dentro de los derechos humanos y la responsabilidad social de las empresas. A nivel mundial, se estima que alrededor del 15% de la población en edad productiva vive con alguna forma de discapacidad. Sin embargo, a pesar de este número significativo, las oportunidades laborales para este grupo siguen siendo mucho más limitadas que para aquellos sin ninguna discapacidad (Kudla et al., 2024; Ye et al., 2023). Esta brecha no solo está marcada por obstáculos físicos y tecnológicos, sino también por prejuicios y estigmas que dan forma a la percepción social de las personas con discapacidad como menos productivas. Como resultado, se genera una exclusión sistemática en los espacios de trabajo formales (Ducón Salas y Cely Torres, 2015; Duryea et al., 2023).

Desde una perspectiva inclusiva, el modelo social de la discapacidad, propuesto por Oliver (2013), nos invita a repensar la discapacidad no como una característica individual, sino como un resultado de un entorno social que no está preparado para integrar a las personas con diferentes capacidades. En lugar de centrarnos únicamente en la rehabilitación de la persona, este modelo promueve una transformación del entorno que permita la participación activa de todos, sin importar sus capacidades físicas. Por lo tanto, este enfoque exige ajustes razonables, como la utilización de tecnologías de apoyo, la adaptación de espacios físicos y la flexibilidad en los horarios de trabajo, pero también plantea un cambio en la cultura organizacional para erradicar actitudes discriminatorias y fomentar una comunicación inclusiva (Babik & Gardner, 2021; Bogart, 2023).

En América Latina y el Caribe, aproximadamente el 12% de la población vive con algún tipo de discapacidad. No obstante, los desafíos para este grupo son aún mayores: el 80% permanece desempleado, y solo el 20% que logra acceder a un empleo tiene condiciones laborales comparables a las de sus compañeros sin discapacidad (Arias-Flores et al., 2021; Hessel et al., 2020; Pinilla-Roncancio & Gallardo, 2023). En países como Chile, México, Colombia y Costa Rica, las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de encontrar empleo, especialmente en las zonas rurales (Arias-Flores et al., 2021; Pinilla-Roncancio & Gallardo, 2023). A pesar de la existencia de acuerdos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, muchos países de la región siguen adoptando enfoques que priorizan la cura o la rehabilitación, en lugar de transformar el entorno social y laboral para integrar verdaderamente a las personas con discapacidad (Duryea et al., 2023).

En el caso de Ecuador, la Constitución de la República reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, garantizando su acceso a un empleo en condiciones de igualdad y respeto a la dignidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Sin embargo, las estadísticas muestran una gran brecha entre lo que establece la ley y la realidad: solo el 15,3% de las personas con discapacidad está laboralmente activa, y esa cifra cae a un 7,5% cuando se trata de personas con discapacidad intelectual (CONADIS, 2025). Esta disparidad resalta la necesidad urgente de superar la brecha entre la normativa legal y la implementación efectiva de políticas públicas en el sector laboral, para que las personas con discapacidad puedan tener una participación real en la economía del país.

A pesar de los esfuerzos en políticas públicas, la literatura ecuatoriana se ha centrado principalmente en estudios cuantitativos sobre la inclusión laboral, dejando de lado las experiencias y percepciones de los actores clave en este proceso: las personas con discapacidad, sus compañeros de trabajo y los empleadores. Esto limita la comprensión profunda de las barreras que enfrentan en su día a día, desde

la falta de formación continua hasta los prejuicios en los procesos de evaluación del rendimiento (Chumo et al., 2023; M. Santuzzi et al., 2022). Este vacío en la investigación hace que sea difícil proponer soluciones adaptadas a las realidades locales. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue analizar las percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa privadas del cantón Latacunga y, a partir de ahí, generar recomendaciones para promover una inclusión laboral más efectiva y significativa. De este modo, los resultados esperados no solo servirán para mejorar las políticas públicas, sino también para guiar a las empresas en la creación de entornos laborales más inclusivos y accesibles.

METODOLOGÍA

El estudio se llevó a cabo en la empresa Jet Fresh Flower Growers, ubicada en el cantón Latacunga, Ecuador. Esta localización fue seleccionada por su relevancia en el ámbito económico local y por contar con personas con discapacidad laboralmente activas, lo que permitió explorar un contexto real de inclusión laboral dentro de una empresa privada del sector florícola. En cuanto a las consideraciones éticas, se garantizó al cumplimiento de los principios éticos establecidos para investigaciones sociales. Todos los participantes fueron informados previamente sobre los objetivos del estudio y firmaron un consentimiento informado antes de participar. Se respetó la privacidad de la información proporcionada y se procuró minimizar cualquier riesgo potencial asociado con la participación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de Investigación

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, descriptivo y de campo, sustentando en el modelo hermenéutico-dialéctico, pertinente para interpretar los significados atribuidos por los actores sociales a sus experiencias de inclusión laboral (Malacalza, 2019). El diseño fue no experimental, puesto que no se manipuló ninguna variable y de corte transversal ya que los datos fueron recolectados en un único momento temporal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Esta estrategia metodológica permitió comprender las percepciones de las personas con discapacidad, sus compañeros de trabajo y representantes de la empresa en su entorno natural.

Población y Muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por trabajadores de la empresa Jet Fresh Flower Growers. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionado tres grupos clave: trabajadores con discapacidad, compañeros de trabajo sin discapacidad y representantes. En total, participaron 15 cinco de cada grupo cuyas diversas posiciones jerárquicas y funciones permitieron triangular experiencias y percepciones.

Los criterios de inclusión contemplaron a personas vinculadas laboralmente a la empresa, pertenecientes a alguno de los tres grupos mencionados, con capacidad física y cognitiva para brindar su testimonio de manera voluntaria y clara, y que hubieran firmado el consentimiento informado. Se excluyeron personas sin vínculo laboral con la empresa al momento del estudio, quienes no cumplían con el perfil requerido, no otorgaron su consentimiento o presentaban condiciones que limitaran su participación plena y segura.

Técnicas e Instrumentos

Para la recolección de información se emplearon como instrumentos una guía de entrevista

semiestructurada, una guía temática para los grupos focales y un diario de campo para la observación participante. La guía de entrevista se diseñó con base en los objetivos del estudio, orientando la indagación hacia experiencias y percepciones relacionadas con la inclusión laboral. La guía temática permitió estructurar el diálogo en los grupos focales, facilitando el contraste de opiniones y la exploración colectiva de las percepciones. El diario de campo sirvió para registrar de manera sistemática las observaciones realizadas durante la participación en el entorno laboral, incluyendo dinámicas, interacciones y barreras físicas. Todos los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos en metodologías cualitativas y en inclusión laboral, lo cual garantizó su pertinencia, claridad y coherencia con los objetivos del estudio, fortaleciendo así la calidad y credibilidad de los datos recolectados.

Procedimientos

El trabajo de campo se desarrolló en tres fases consecutivas. En primera instancia, se realizaron las entrevistas semiestructuradas de forma individual a los compañeros de trabajo y jefes, permitiendo profundizar en experiencias personales y percepciones sobre la inclusión. Posteriormente, se llevaron a cabo los grupos focales organizados por perfil, con el fin de promover el diálogo colectivo y el contraste de visiones comparativas. Por último, se implementó la observación participante registrándose sistemáticamente en el diario de campo aspectos relevantes sobre dinámicas laborales, relaciones interpersonales, barreras físicas y formas de interacción en el entorno laboral. Cada técnica fue aplicada en espacios seguros y confidenciales, previamente acordados con los participantes, con el fin de garantizar su bienestar emocional y la autenticidad de sus respuestas.

Análisis de Datos

La información recolectada fue sistematizada y analizada mediante un análisis de contenido cualitativo con enfoque temático inductivo. Se empleó el software Atlas.ti para facilitar la codificación abierta y la identificación de categorías emergentes, relaciones semánticas y patrones discursivos. Posteriormente, se aplicó una codificación axial para agrupar las categorías en dimensiones interpretativas más amplias. No se recurrió a técnicas estadísticas cuantitativas, dada la naturaleza del estudio. Sin embargo, se recurrió a la triangulación de datos para fortalecer la confidencialidad y validez de los hallazgos (Sithole, 2025).

Con el fin de fortalecer la validez y el rigor científico, se aplicaron criterios de credibilidad, transferibilidad, dependibilidad (o fiabilidad) y confirmabilidad (u objetividad), conforme a los postulados de Guba y Lincoln en 1985 (Cypress, 2017). La triangulación de técnicas, fuentes y perspectivas permitió contrastar y enriquecer los hallazgos desde diferentes ángulos, garantizando su solidez interpretativa.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas, grupos focales y observaciones realizadas en el contexto de las empresas privadas del Cantón Latacunga. Todos se dividieron en categorías claves que emergieron a partir del análisis cualitativo, abordando aspectos fundamentales de la inclusión laboral de personas con discapacidad. La presentación de los hallazgos está alineada con los objetivos establecidos en la investigación, mostrando cómo a las percepciones de las personas con discapacidad sus compañeros y los empleadores se interrelacionan dentro de los entornos laborales. A continuación, se puede evidenciar en la Tabla 1.

Tabla 1. Relaciona las Categorías, sus Subcódigos y las Relaciones Semánticas Principales

Categoría Principal	Subcódigos	Relaciones Semánticas con otras Categorías
1. Integración en el equipo	- Apoyo entre compañeros- Aceptación e inclusión- Reconocimiento de capacidades- Percepción positiva de integración- Satisfacción con el trabajo realizado	← Favorecida por la *Conciencia del equipo*← Influida por *Cambios en el ambiente laboral*
2. Capacitación en inclusión	- Ausencia de formación- Conocimiento informal o empírico- Necesidad de capacitación formal- Capacitación a supervisores	→ Influye en *Conciencia del equipo*→ Incluida en *Propuestas de mejora*
3. Cambio en el ambiente laboral	- Mejora del ambiente- Incremento del compañerismo- Sin cambios percibidos- Normalización de la inclusión	← Generado por *Integración en el equipo*← Limitado por *Retos*↔ Retroalimenta la *Conciencia del equipo*
4. Retos al trabajar con personas con discapacidad	- Bajo ritmo o lentitud en tareas- Asignación de tareas inadecuadas- Falta de empatía o paciencia- Barreras físicas o logísticas- Dificultad en la colaboración- Supervisión inapropiada o exigente	→ Limita *Cambios en el ambiente laboral*← Recibe propuestas desde *Propuestas de mejora*
5. Conciencia del equipo sobre inclusión	- Conciencia de necesidades- Actitudes mixtas del equipo- Limitaciones prácticas para ayudar- Responsabilidad colectiva percibida- Desigualdad en el trato	← Influida por *Capacitación*→ Favorece *Integración*↔ Se retroalimenta con *Cambios en el ambiente*
6. Propuestas y recursos para mejorar inclusión	- Actividades de integración- Charlas y sensibilización- Capacitación especializada- Adaptación de herramientas o EPP- Apoyo emocional o médico- Evaluación adecuada de capacidades- Manejo del temor al despido	→ Responde a *Retos*→ Mejora *Capacitación*→ Impacta *Conciencia e integración*

La integración de las personas con discapacidad se articuló en torno a tres nodos: reconocimiento de competencias, apoyo entre compañeros y grado real de participación. Los entrevistados valoraron que sus colegas aportan habilidades técnicas y una ética de trabajo que enriquece al equipo; sin embargo, esta percepción positiva depende de la validación explícita de sus capacidades y de dinámicas de colaboración claras. Cuando el reconocimiento es coherente y la ayuda fluye de forma bidireccional, la inclusión deja de ser una declaración para convertirse en práctica cotidiana. En cambio, si el respaldo se limita a gestos puntuales o se basa en la lástima, la integración pierde profundidad y se

instala una “tolerancia pasiva” que no transforma las relaciones laborales.

En materia de capacitación, el hallazgo principal fue la ausencia casi total de formación específica sobre inclusión: ocho de cada diez participantes afirmaron no haber recibido cursos formales que orienten la interacción adecuada con colegas con discapacidad. El aprendizaje se produce, por tanto, de manera empírica, apoyado en la observación y la buena voluntad individual, lo cual genera resultados desiguales. Supervisores y personal operativo coinciden en la necesidad de talleres prácticos que expliquen derechos, ajustes razonables y protocolos de comunicación accesible. Además, varios empleados denunciaron que las escasas capacitaciones existentes se dirigen exclusivamente a mandos medios, dejando fuera a quienes conviven a diario con la diversidad funcional y, por tanto, necesitan las herramientas con urgencia.

Respecto al ambiente laboral, la mayoría de los entrevistados percibió cambios favorables tras la contratación de personal con discapacidad. Se enfatizó un incremento de la empatía, la cooperación y la conciencia social, atributos que fortalecen la cohesión del grupo y suavizan el clima interno. No obstante, tres trabajadores señalaron que la dinámica de trabajo se mantiene “igual que siempre”, lo que sugiere que los avances no son homogéneos. La normalización de la inclusión, es decir, la percepción de que la diversidad forma parte del día a día fue interpretada como señal de madurez organizacional; aun así, su consolidación requiere políticas de sensibilización continuas para evitar retrocesos en situaciones de alta presión productiva.

En cuanto al entorno laboral no han notado cambios, para ellos, la forma en que trabajan en equipo se ha mantenido bastante igual, y la incorporación de personas con discapacidad no ha alterado mucho la convivencia ni la forma de trabajar. Sin embargo, estas opiniones fueron menos comunes. Por último, varios participantes comentaron que la presencia de personas con discapacidad ya forma parte del día a día del equipo. Esta idea de normalizar la inclusión ayuda a que no se las vea como diferentes o especiales, sino simplemente como compañeros más en el trabajo. Esto es visto como un signo de que la organización ha madurado y está avanzando hacia un ambiente laboral más inclusivo, donde la diversidad se acepta sin tener que señalar siempre las diferencias.

Los retos cotidianos se agrupan en seis categorías: ritmos de trabajo desiguales; asignación de tareas que no siempre se ajusta a las competencias individuales; barreras físicas (pasillos estrechos, maquinaria fija); falta de empatía o paciencia; dificultades de comunicación; y estilos de supervisión inflexibles. Estas barreras generan tensiones, especialmente cuando los objetivos de producción no contemplan márgenes para ajustes razonables. Aunque la mayoría de los participantes atribuye estas dificultades más a la falta de formación que a la mala intención, persiste la sensación de que la inclusión se sostiene sobre esfuerzos individuales y no sobre un sistema corporativo robusto.

En segunda instancia se analizó la entrevista aplicada con el fin de recabar información sobre las experiencias laborales de personas con discapacidad. Para el análisis categórico se establecieron las siguientes categorías: adaptaciones laborales por parte de la empresa, implementos y recursos laborales, capacitación y apoyo inicial, dificultades en el desempeño, desempeño laboral percibido, relaciones interpersonales y clima laboral, propuesta de mejoras, desarrollo personal y dificultades para acceder al empleo (Tabla 2).

Tabla 2. Relaciones Semánticas entre Categorías sobre la Percepción de las Personas con Discapacidad

Categoría de Origen	Categoría de Destino	Tipo de Relación / Influencia
Capacitación y Apoyo Inicial	Adaptación Laboral	La guía inicial influye en la adaptación al puesto
Capacitación y Apoyo Inicial	Dificultades en el Desempeño	La falta de orientación adecuada puede generar dificultades
Adaptación Laboral	Desempeño Laboral Percibido	Una buena adaptación mejora el cumplimiento de funciones
Dificultades en el Desempeño	Desempeño Laboral Percibido	Las dificultades físicas afectan la percepción del desempeño
Implementos y Recursos Laborales	Adaptación Laboral	La disponibilidad y adaptación de implementos facilita el proceso
Relaciones Interpersonales y Clima	Adaptación Laboral	El apoyo o rechazo del equipo impacta el proceso de adaptación
Adaptaciones Laborales por parte de la Empresa	Dificultades en el Desempeño	Las adaptaciones pueden reducir o evitar dificultades
Adaptaciones Laborales por parte de la Empresa	Adaptación Laboral	Ajustes ergonómicos o logísticos mejoran la adaptación
Propuestas de Mejora	Adaptaciones Laborales por parte de la Empresa	Las sugerencias apuntan a mejoras en los ajustes laborales
Propuestas de Mejora	Relaciones Interpersonales y Clima	Se propone mejorar la empatía y comprensión del equipo
Desempeño Laboral Percibido	Desarrollo Personal	El cumplimiento de funciones refuerza la autoestima y satisfacción
Relaciones Interpersonales y Clima	Desarrollo Personal	Un buen clima laboral mejora el bienestar personal
Dificultades para Acceder al Empleo	Desarrollo Personal	Superar obstáculos genera satisfacción y sentido de logro
Dificultades para Acceder al Empleo	Adaptación Laboral	Las experiencias previas afectan el inicio de la adaptación

La adaptación inicial resultó compleja para la mayoría de los participantes. El ingreso al puesto estuvo marcado por barreras físicas pasillos estrechos, estaciones de trabajo fijas y por la incertidumbre de algunos compañeros sobre cómo apoyar de forma adecuada. Pese a estas dificultades, los trabajadores con discapacidad describieron un progreso paulatino: a medida que se familiarizaron con las tareas y recibieron ayuda espontánea de colegas, la confianza y la eficacia aumentaron. Sin embargo, la experiencia no fue homogénea; quienes tenían antecedentes en empleos similares se integraron con más rapidez, mientras que otros requirieron periodos de ajuste más largos, evidenciando la influencia decisiva de las trayectorias personales y la sensibilidad del equipo de acogida.

En materia de recursos, todos los entrevistados declararon contar con los implementos básicos, aunque señalaron retrasos en la entrega de equipos adaptados y una curva de aprendizaje inicial que ralentizó su desempeño. La inducción recibida fue general y breve; la calificaron como insuficiente para abordar necesidades específicas de accesibilidad, comunicación y seguridad. La ausencia de

formación especializada generó tensiones cuando los supervisores exigieron productividad estándar sin considerar el ritmo diferenciado que podía implicar un ajuste razonable. Esta situación provocó momentos de presión y evaluaciones percibidas como injustas, comprometiendo la percepción de equidad entre todos los trabajadores.

Seis obstáculos recurrentes estructuraron la narrativa de retos cotidianos: ritmos de trabajo desiguales, asignación de tareas que no siempre coincidían con las capacidades individuales, barreras físicas persistentes, falta de empatía, dificultades comunicativas y estilos de supervisión inflexibles. Aunque la mayoría se siente respetada y valora el apoyo de sus pares, las actitudes ambiguas y la escasa sensibilización impiden consolidar una cultura plenamente inclusiva. Algunos empleados recibieron reubicaciones o herramientas adaptadas que facilitaron su actividad, mientras que otros denunciaron ausencia total de ajustes, reflejando la aplicación desigual de la política de inclusión y la necesidad de procedimientos claros y equitativos.

El empleo tuvo un efecto positivo en la autoestima y el sentido de utilidad de las personas con discapacidad; expresaron gratitud por la oportunidad laboral y satisfacción con las tareas asignadas. No obstante, subrayaron que el acceso al trabajo fue precedido por experiencias de discriminación y múltiples rechazos, lo cual convierte el puesto actual en un logro especialmente valioso. La plantilla revela una amplia diversidad funcional discapacidades física, sensorial y psíquica que exige soluciones diferenciadas: adaptaciones ergonómicas, canales de comunicación accesibles y metodologías flexibles para la distribución de tareas. La presencia de colegas con discapacidad también fortaleció el compañerismo y elevó la empatía general, produciendo mejoras tangibles en el clima laboral.

Desde la perspectiva directiva, la inclusión se alinea con los valores corporativos y cuenta con inversiones en infraestructura rampas, señalética, chalecos distintivos, pero aún persisten brechas entre discurso y práctica. Los responsables reconocen dificultades para sensibilizar al personal, estandarizar ajustes razonables y garantizar evaluaciones de desempeño justas. Además, la falta de apoyo estatal y de organismos intermedios se percibe como un obstáculo estructural que traslada toda la responsabilidad a la empresa. Sin asesoría técnica, subsidios ni programas públicos de intermediación, la sostenibilidad de la inclusión depende exclusivamente de los recursos corporativos, lo que podría comprometer su continuidad a largo plazo si no se articula una red público-privada que refuerce el proceso.

DISCUSIÓN

Según Ortiz et al. (2024), la integración de personas con discapacidad en ambientes laborales se desarrolla por medio de las prácticas más satisfactorias para la integración y la adaptación de las personas con discapacidad mediante políticas y normas que promuevan la equidad y el respeto en los entornos laborales, lo cual es un factor que mejora la calidad de vida de estas personas, promoviendo la inclusión y la diversidad. Para Blanco Prieto (2015) el reconocimiento e integración laboral depende de la responsabilidad empresarial y colectiva, que responden a la generación de procedimientos adecuados a las necesidades laborales y ambientales que permitan una adaptación adecuada al entorno laboral. Estos hallazgos concuerdan con los resultados encontrados en la presente investigación, donde se evidencia que la inclusión está determinada por políticas que norman el ambiente laboral de la empresa. Dichas políticas buscan que las acciones colectivas contribuyan a construir entornos verdaderamente inclusivos, lo cual favorece a la aceptación tanto de las personas

con discapacidad como de quienes no presentan estas condiciones, promoviendo así la convivencia y el respeto a la diversidad.

Por consiguiente, los empleadores y compañeros de trabajo de las personas con discapacidad deben estimular la interacción social y colectiva que permita la generación de un entorno laboral saludable a través de medidas orientadas a la adaptación del lugar de trabajo para que sea más accesible a los trabajadores que presenten alguna discapacidad física de este modo se promueve el desarrollo de una integración completa que permitan un proceso de adaptación adecuada que genere el apoyo entre compañeros, una aceptación a los procesos de inclusión, el reconocimiento de las capacidades, lo que permite la generación de percepciones positivas a la integración y así generar un nivel de satisfacción con el trabajo que realizan las personas con discapacidad (Aichner et al., 2024; Porras, 2023).

Es necesario tener en cuenta que para lograr una inclusión laboral se necesita no solo tener conocimiento especifico de las capacidades especiales del personal que presente algún tipo de discapacidad, es fundamental la generación de programas que atienda a este grupo de personas de manera específica respetando su condición (Bonaccio et al., 2020; Imacaña Núñez, & Villacrés López, 2022). Al hablar de igualdad de condiciones es de mucha relevancia el proceso de inclusión laboral, dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 53 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008), establece los mecanismos adecuados para el control y seguimiento destinados a la evaluación de las estrategias y normas establecidos por la empresa para regular procesos de capacitación que garanticen los derechos que se enmarcan en la accesibilidad, señalización y comunicación adecuada con el fin que no se repita conductas discriminatorias ya sea en forma persona o laboral (Pallisera et al., 2003). Aunque hemos logrado avances en el mundo laboral, todavía en algunos casos se presentan problemas como la exclusión, las desigualdades y las limitaciones en el acceso a las oportunidades laborales. Esto a veces lleva a que las personas con discapacidad sufran vulneración de sus derechos en este ámbito (Bonaccio et al., 2020; Pérez & López., 2022; Zambrano & Álvarez, 2024).

La inserción laboral en la actualidad se ha considerado un tema de relevancia para los derechos de igualdad, a causa de considerar como una lucha al desempleo, ingresos económicos, ya que el trabajo en términos generales se lo considera como una herramienta generador de cambios positivos para la persona que tiene un empleo pleno, es decir que se le respete todos los derechos que percibe la ley, por lo consiguiente, cuando este no existe o no se dan las condiciones, la persona se encuentra vulnerable y esto genera la exclusión de la sociedad y de sus derechos (Pallisera et al., 2003; Sánchez, 2024). Hay que mencionar a demás que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra fundamentado en la Constitución del 2008, como un derecho de todos los ecuatorianos en general, por lo cual es indispensable la generación de habientes laborables inclusivos e integrales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Alarcón-Vega y Arroba López (2023), mencionan que un ambiente laboral libre de discriminación es fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral. Además, el derecho al trabajo es relevante para la subsistencia y el bienestar individual y familiar de los trabajadores. Sin embargo, se ha observado en el Ecuador discriminación por la discapacidad y otros factores, en la Constitución de 2008 establece que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, incluyendo el derecho al trabajo libre de discriminación, lo que marca a defender un ambiente laboral adecuado que genere justicia social para las personas con

discapacidad. Por lo tanto, la aceptación y la adaptación de una inclusión integral es fundamental y de mucha relevancia para la contribución del bienestar social, económico y emocional de las personas con discapacidades físicas o intelectuales.

Según Huete et al. (2023), el proceso de inclusión de las personas con discapacidad debe basarse en sus capacidades, destacando tanto las actividades que pueden realizar de forma autónoma como aquellas que requieren apoyo y adaptaciones. Es fundamental comprender que la discapacidad se manifiesta en la interacción de la persona con entornos físicos y sociales que no siempre responden a sus necesidades específicas de accesibilidad ni ofrecen el apoyo adecuado por parte de compañeros y superiores. En este sentido, las empresas deben estar informadas y dispuestas a modificar sus procedimientos para facilitar la incorporación laboral de personas con discapacidad. Para lograr una inclusión integral, es imprescindible promover una cultura organizacional inclusiva, sustentada en el conocimiento y respeto por la diversidad y las necesidades individuales. Esto implica desarrollar políticas de diversidad e inclusión que regulen los valores y compromisos institucionales (Rojas Rivero, 2023).

La accesibilidad universal se refiere a asegurar que todos los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, herramientas y dispositivos sean fáciles de entender, usar y poner en práctica para todas las personas. Esto se logra buscando que sean seguras, cómodas y lo más autónomas posible, en una forma natural (Rivadeneira Chicaiza, 2022). Dentro de la accesibilidad universal también se incluye la accesibilidad cognitiva, que tiene como objetivo facilitar la comprensión, la comunicación y la interacción para todos. La accesibilidad cognitiva se realiza mediante recursos como la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos que existen para este fin. Todo esto está basado en la idea de un diseño universal, pensado para que sea accesible para todas las personas, sin olvidar los ajustes razonables que puedan necesitar algunos individuos (Quiroz Borbor, 2023).

Según Zambrano y Álvarez (2024) El desempeño en el trabajo no solo significa responder correctamente a las exigencias, sino también en qué medida lo que haces ayuda a que la organización alcance sus metas. Además, un empleado trabaja bien en su puesto cuando sus capacidades y habilidades son las adecuadas para las tareas. Según la entrevista, las tareas asignadas a todas las personas con discapacidad no presentan conflictos con sus habilidades, y también reciben todos los recursos, herramientas y capacitaciones necesarias para cumplir con sus responsabilidades en su puesto.

La estabilidad laboral de las personas con discapacidad no depende únicamente de su desempeño. Aunque existe una protección legal que garantiza sus empleos, en la práctica todavía enfrentan rotación laboral. Es necesario mejorar la infraestructura y el acceso a las instalaciones en las instituciones públicas para que los edificios sean apropiados tanto para los trabajadores con discapacidad como para los visitantes. El nivel de educación influye en los puestos de trabajo; en el sector público, las oportunidades laborales para las personas con discapacidad suelen limitarse a tareas básicas como servidores públicos. Muchas de estas personas desean recibir formación y educación formal para acceder a mejores empleos. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en realidad responde más a las leyes constitucionales que a una verdadera voluntad de integrarlas al mercado laboral (Bonaccio et al., 2020; Pérez & López., 2022; Lara, 2022).

CONCLUSIÓN

La investigación confirma que la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas privadas de Latacunga, aunque valorada como principio, aún depende de iniciativas fragmentarias: las organizaciones disponen de políticas de no discriminación y ciertas adecuaciones físicas, pero carecen de formación especializada y de un sistema uniforme de ajustes razonables. Esta brecha entre discurso y práctica se traduce en una integración inicial difícil por barreras arquitectónicas, asignación inadecuada de tareas y expectativas productivas rígidas que, no obstante, mejora con el tiempo gracias al apoyo informal de los compañeros y a la experiencia previa de los propios trabajadores. El hallazgo principal responde a la pregunta de investigación al mostrar que las percepciones positivas coexisten con actitudes ambivalentes y con la ausencia de respaldo estatal, lo que compromete la sostenibilidad del proceso inclusivo. El estudio aporta evidencia sobre la necesidad de programas de sensibilización continuos, evaluación periódica de puestos y alianzas público-privadas que garanticen recursos y seguimiento; sin ellos, la voluntad declarada difícilmente se consolidará en prácticas estables.

Implicaciones y Limitaciones

En términos prácticos, la evidencia sugiere que la empresas debería formalizar comités de inclusión encargados de procesar solicitudes de ajustes en plazos máximos de quince días, conforme al artículo 47 numeral 5 de la Constitución y al artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Además, el monitoreo continuo mediante encuestas de clima laboral y observación participante permitiría detectar y corregir a tiempo las fallas de accesibilidad y los sesgos actitudinales. Por último, establecer incentivos bonificaciones o reconocimientos públicos para los equipos que demuestren mejores indicadores de inclusión puede institucionalizar la valoración de la diversidad funcional como un componente estratégico de la gestión de recursos humanos.

Este estudio, presenta limitaciones de alcance y temporalidad: el muestreo por conveniencia y el diseño transversal impiden generalizar los resultados a otros sectores y evaluar la evolución de percepciones a lo largo del tiempo. Futuras investigaciones podrían adoptar un enfoque longitudinal y un muestreo estratificado para incluir voces menos involucradas en procesos de inclusión, así como ampliar el análisis a industrias de manufactura y servicios urbanos. A pesar de estas limitaciones, los hallazgos ofrecen una base empírica sólida para orientar políticas y prácticas que promuevan entornos laborales más accesibles, equitativos y sostenibles, reconociendo la diversidad funcional como fuente de innovación y cohesión social.

Contribuciones

Lisbeth Estefanía Toaquiza-Chasiluisa y Jenny Alexandra Pino-Vela hemos realizado el diseño de la investigación, administración del proyecto, análisis e interpretación formal de datos, redacción manuscrito y revisión final del manuscrito. Toma de datos, revisión de la bibliografía y redacción manuscrito. Hemos leído y aprobado la versión final del manuscrito, así mismo estamos de acuerdo con la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo presentado.

Conflicto de Interés

Declaramos no tener conflictos de interés en relación con el trabajo presentado en este informe.

Uso de Inteligencia Artificial

No se usaron tecnologías de IA o asistidas por IA para el desarrollo de este trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aichner, T., Cologna, A., Cvilak, L., & Zacca, R. (2024). Exploring the Challenges and Opportunities of Employing Persons with Disabilities. *F1000Research*, *13*, 1460. https://doi.org/10.12688/f1000research.141322.1

Arias-Flores, H., Guadalupe-Lanas, J., & Jadán-Guerrero, J. (2021). Analysis of the Employment Rate of People with Disabilities in Ecuador. *Lecture Notes in Networks and Systems*, *273*, 40–44. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80713-9_6

Alarcón-Vega, M., & Arroba López, D. (2023). Un ambiente laboral libre de discriminación y su relación con el derecho laboral ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT*, *8*(2-1), 443-455. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1738

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008, septiembre 25). *Ley Orgánica de Discapacidad*.

Babik, I., & Gardner, E. S. (2021). Factors affecting the perception of disability: A developmental perspective. *Frontiers in psychology*, *12*, 702166. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702166

Blanco Prieto, A. (2015). Responsabilidad social empresarial e integración laboral de personas con discapacidad intelectual: Estudio de caso. *Revista Española de Discapacidad*, *3*(1), 211-217. https://doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.12

Bogart, K. R. (2023). Disability is a social identity. It's time for therapy to affirm it. *Developmental Medicine & Child Neurology*, *65*(3). https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/dmcn.15412

Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of business and psychology*, *35*(2), 135-158. https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5

Chumo, I., Kabaria, C., & Mberu, B. (2023). Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market?. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, *4*, 1125129. https://doi.org/10.3389/fresc.2023.1125129

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2025). *Estadísticas sobre personas con discapacidad activas laboralmente*. Ministerio de Trabajo. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/

Delgado, J. A. S. (2024). La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad: Inclusion of people with disabilities in the workplace. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, *5*(3), 228-238. https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2026

Ducón Salas, J., y Cely Torres, L. (2015). La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, *14*(1), 28-36. https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16

Duryea, S., Martínez, C., & Pereira, M. A. (2025). *Policies to Promote the Inclusion and Well-being of People with Disabilities: Evidence and Knowledge Gaps*. https://doi.org/10.18235/0005349

Flores, J. A., & Alava, M. F. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista ESPACIOS. ISSN*, *798*, 1015.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*, *10*(18). https://doi.org/10.22201/FESC.20072236E.2019.10.18.6

Hessel, P., Sayer, P., & Riumallo-Herl, C. (2020). Educational inequalities in disability linked to social security coverage among older individuals in five Latin American countries. *Social Science & Medicine*, *267*, 112378. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112378

Huete, R., Sabater Sempere, V., Rucci, A. C., Esclapez Rocamora, Á., & Selva Alemany, T. (2023). *Guía de adaptación de puestos de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector turístico. (Informe No. 137058)*. Instituto Valenciano de Tecnologías Turísticas. http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/137058

Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (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

Kudla, A., Dinelli, E. J., Capraro, P., Crown, S., Sheth, M., Trierweiler, R., Munsell, E., Wong, J., & Heinemann, A. W. (2024). Person-, job-, and environment-related factors associated with long-term job retention of people with physical disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1–16. https://doi.org/10.1007/s10926-024-10245-4

Lara, G. P. C. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 779-792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569

Malacalza, J. (2019). Tecnologías de gobierno en la cuestión social contemporánea. *Cuaderno de Trabajo Social*, (13), 7–20.

Martín-Mantero González, I. (2023). *La integración de personas con discapacidad auditiva en las empresas* [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Institucional Comillas. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/69070

M. Santuzzi, A., Martinez, J. J., & Keating, R. T. (2022). The benefits of inclusion for disability measurement in the workplace. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *41*(3), 474-490. https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0167

Núñez, S. A. I., & López, J. M. V. (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

Oliver, M. (2013). The social model of disability: Thirty years on. *Disability & society*, *28*(7), 1024-1026. https://doi.org/10.1080/09687599.2013.818773

Ortiz, J., Invernón-Gómez, Medina García, & Higueras-Rodríguez. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Desafíos legislativos y soluciones prácticas. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *35*(3), https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.3.2024.40820

Pallisera, M., Vilà, M., Valls, M. J., Rius, M., Fullama, J., Jiménez, P., Cardona, M., & Lobato, J. (2020). *La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: Aproximación a través de una investigación*. RIBERDIS – Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad. http://riberdis.cedid.es/handle/11181/3738

Pérez, G. Z., & López., R. N. O. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión, 7*(19 enero-abril), 16–36. https://doi.org/10.36791/TCG.V7I19.132

Pinilla-Roncancio, M., & Gallardo, M. (2023). Inequality in labour market opportunities for people with disabilities: Evidence for six Latin American countries. *Global social policy*, *23*(1), 67-91. https://doi.org/10.1177/14680181211070201

Poaquiza-Cornejo, T., Reyes, K. G., Morales, M. S., & Villarroel, D. A. (2024). Breve descripción contemporánea de las políticas sociales de inclusión e inserción laboral para las personas con discapacidad en el ecuador, periodo 2000-2021: Códigos JEL: I31, I38, J14, J71, J78. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, *6*(8), 84-114. https://doi.org/10.53591/fce.v6i8.2085

Porras, M. S. (2023). Las medidas de ajuste razonable como canon de legalidad de las decisiones empresariales. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 304-319. https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.17

Quiroz Borbor, D. E. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial "Comecsa" cantón La Libertad, año 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10064

Rivadeneira Chicaiza, T. J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, *2*(1), 47–63. https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747

Rojas Rivero, G. P. (2023). Personas trabajadoras con discapacidades. *Revista Justicia & Trabajo*, *1*, 75-87. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9086204

Sánchez, A. (2024). La inclusión en el trabajo de personas con discapacidad: *Inclusion of people with disabilities in the workplace*. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *5*(3), 228–238. https://doi.org/10.56712/LATAM.V5I3.2026

Ye, L., Kavanagh, A., Petrie, D., Dickinson, H., & Aitken, Z. (2023). Part-time versus full-time employment and mental health for people with and without disability. *SSM - Population Health*, *23*, 101446. https://doi.org/10.1016/J.SSMPH.2023.101446

Zambrano, J. A. M., & Álvarez, G. V. V. (2024). Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral en instituciones públicas de Santa Ana. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora. ISSN: 2697-3626*, *7*(13 EDICION ESPECIAL), 53-70. https://doi.org/10.56124/tj.v7i13ep.004