

Políticas de Inclusión Laboral para Promover el Bienestar Social de los Trabajadores en la Universidad Técnica de Cotopaxi

Labor Inclusion Policies to Promote the Social Well-Being of Workers at Universidad Técnica de Cotopaxi

 Tania Margarita Borja-Padilla^{1*},  María Piedad Quilumba-Tumbaco¹

¹Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

Recibido: 20 de julio de 2025. **Aceptado:** 9 de septiembre de 2025. **Publicado en línea:** 12 de septiembre de 2025

*Autor de correspondencia: tania.borja@utc.edu.ec

Resumen

Justificación: las políticas de inclusión laboral buscan promover la integración de los trabajadores en el ámbito laboral, independientemente de su género, edad, discapacidad, etnia, u otras características. **Objetivo:** describir las políticas de inclusión laboral implementadas en la Universidad Técnica de Cotopaxi, orientadas a la promoción del bienestar social de los trabajadores. Estas acciones se enmarcan en principios de igualdad, no discriminación establecidos en instrumentos de derechos humanos, nacionales e internacionales. **Metodología:** enfoque cualitativo, alcance descriptivo y transversal, bajo un diseño no experimental. La muestra se conformó por once trabajadores seleccionados mediante muestreo intencional, los datos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas, validadas por juicio de expertos y analizadas mediante la técnica del análisis del discurso. **Resultados:** los hallazgos reflejaron que la universidad cumple con el porcentaje de inclusión laboral exigido por la normativa, constituye un avance relevante. Se identificaron limitaciones por falta de sensibilización, empatía en las relaciones interpersonales y ausencia de ajustes en la infraestructura. **Conclusión:** la UTC ha consolidado una base normativa sólida y un progreso en la garantía de derechos, es indispensable fortalecer las políticas con programas sostenibles de capacitación y acompañamiento, de manera que se consolide una verdadera inclusión laboral.

Palabras clave: bienestar social, discapacidad, inclusión laboral, sustituto directo.

Abstract

Justification: labor inclusion policies aim to promote the integration of workers into the workplace, regardless of gender, age, disability, ethnicity, or other characteristics. **Objective:** to describe the labor inclusion policies implemented at the Technical University of Cotopaxi, focused on promoting the social well-being of employees. These actions are framed within principles of equality and non-discrimination established in national and international human rights instruments. **Methodology:** qualitative approach, descriptive and cross-sectional scope, under a non-experimental design. The sample consisted of eleven workers selected through purposive sampling; data were collected via semi-structured interviews validated by expert judgment and analyzed using discourse analysis techniques. **Results:** the findings indicated that the university meets the labor inclusion percentage required by regulations, representing a significant advancement. Limitations were identified due to a lack of awareness, empathy in interpersonal relationships, and the absence of infrastructure adjustments. **Conclusion:** the UTC has established a solid regulatory framework and made progress in guaranteeing rights; however, it is essential to strengthen policies through sustainable training and support programs to achieve genuine labor inclusion.

Keywords: social well-being, disability, labor inclusion, direct substitute.

Cita: Borja-Padilla, T. M., & Quilumba-Tumbaco, M. P. (2025). Políticas de Inclusión Laboral para Promover el Bienestar Social de los Trabajadores en la Universidad Técnica de Cotopaxi. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025022. <https://doi.org/10.70171/16zf5t40>



INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral se concibe como un proceso que busca garantizar el acceso de todas las personas al trabajo en condiciones de equidad, dignidad y reconocimiento de sus capacidades, especialmente de aquellos grupos que han enfrentado históricas barreras de participación. Este enfoque trasciende a la inserción en el mercado laboral, al incluir la creación de entornos accesibles y libres de discriminación que promuevan el desarrollo integral de los trabajadores (Agredo Silva & Estrada, 2022). En este sentido, las políticas inclusivas adquieren especial relevancia al sustentarse en principios universales de justicia social y derechos humanos, consagrados en instrumentos internacionales como la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Naciones Unidas, 2006). En este marco, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad constituye un principio fundamental dentro de los marcos internacionales de derechos humanos (Pérez-Avilés, 2025), lo que convierte a la inclusión laboral no solo en una meta social, sino en un imperativo jurídico que exige acciones concretas y sostenidas por parte de los Estados.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (2008) garantiza “el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (Art. 47). Complementariamente, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece que los empleadores con un mínimo de veinticinco trabajadores están obligados a contratar, al menos, un cuatro por ciento de personas con discapacidad (Art. 47). Asimismo, el Art. 59 otorga estabilidad laboral especial a las personas pertenecientes al grupo de atención prioritaria (GAP), lo que implica indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración percibida en caso de despido injustificado, además de no considerar sus puestos en supresiones laborales.

Por su parte, el Código de Trabajo (2020) establece la obligación de los empleadores de adaptar instalaciones y espacios laborales tomando en consideración normas que faciliten el desplazamiento de personas con discapacidad (Art. 42). En conjunto, estos instrumentos legales constituyen la base para estructurar políticas de inclusión laboral que reconozcan la dignidad y los derechos de las personas del GAP, garantizando sus derechos laborales. No obstante, su implementación enfrenta desafíos similares a los de otros países latinoamericanos, donde la protección legal requiere acompañarse de mecanismos efectivos de fiscalización y de un cambio cultural en los espacios de trabajo (Acosta-Feldman Jaramillo, 2025; Toaquiza-Chasiluisa & Pino-Vela, 2025).

La inclusión laboral, más allá de ser un requisito legal, permite a los trabajadores desarrollar autonomía, mejorar su calidad de vida y contribuir a la cohesión social y la generación de nuevas políticas (Mora-Camino et al., 2025). En este sentido, la inclusión laboral de las personas del GAP se vincula directamente con el bienestar social, dado que el empleo digno fomenta autonomía económica, participación comunitaria y dignidad, al tiempo que reduce la vulnerabilidad y la exclusión social.

El bienestar social puede entenderse como un conjunto de factores que buscan satisfacer necesidades primarias, secundarias y terciarias, permitiendo a los individuos sentirse realizados en una sociedad incluyente (Lligüin González & Luján Johnson, 2023). Al respecto, Ortiz Marcos et al. (2024) señala que el empleo y el emprendimiento para personas con discapacidad generan un impacto positivo en su bienestar emocional, mental y social, al favorecer la autoestima, la autonomía y la integración plena en la sociedad. De esta manera, la inclusión laboral responde tanto a una cuestión económica,

sino que constituye una vía esencial para alcanzar el bienestar social y construir entornos más igualitarios. Además, el empleo cumple funciones simbólicas y sociales fundamentales que proporciona sustento económico, fomenta la dignidad, la participación social y la autorrealización, permitiendo acceder a un salario que garantice una vida digna y a la participación en la vida pública, elementos clave para el bienestar integral de las personas (Hernández-Infante et al., 2025).

Respecto a la discapacidad, Orellana Sáenz y Arteaga Moreira (2024), la definen como una limitación que dificulta la realización de actividades consideradas normales, una visión que ha contribuido a estigmatizar a las personas con discapacidad al centrarse en sus déficits individuales. Sin embargo, desde un enfoque crítico, resulta más adecuado analizar la discapacidad bajo el modelo social, que enfatiza las barreras estructurales y culturales en lugar de las limitaciones personales (Aristizábal Gómez, 2021). Arandia Zambrano et al. (2022) señalan que los GAP constituyen un grupo social que requiere atención prioritaria, considerando factores como entorno urbano o rural, cultura, género y grado de autonomía. Esta perspectiva resalta la obligación del Estado de formular políticas inclusivas que no solo garanticen atención, sino que fomenten la participación activa de estas personas.

En este marco de inclusión y atención prioritaria, la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), ubicada en la sierra central de Ecuador y con más de 30 años de trayectoria en la formación profesional de jóvenes de todo el país, ha cumplido hasta febrero de 2025 con los porcentajes de inclusión laboral establecidos por la normativa legal. A partir de este cumplimiento, surgió la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera las políticas de inclusión laboral implementadas en la UTC inciden en la promoción del bienestar social de los trabajadores? Con base en esta interrogante, se planteó como objetivo general describir las políticas de inclusión laboral de la Universidad Técnica de Cotopaxi, orientadas a promover el bienestar social de sus trabajadores.

METODOLOGÍA

Diseño de Investigación

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de carácter transversal y con un diseño no experimental. Este enfoque se empleó para indagar en las percepciones, emociones, sensaciones y realidades laborales de los participantes, con el propósito de comprender los significados que atribuyen a sus experiencias (Giler-Sánchez et al., 2025). La elección de la investigación cualitativa respondió a la necesidad de abordar la realidad desde una perspectiva holística que permitiera interpretar los fenómenos sociales en su contexto y establecer una relación dialéctica entre los hechos y su interpretación (Lopezosa et al., 2022). Se optó por un método inductivo, dado que prioriza la realidad empírica sobre los marcos teóricos, otorgando centralidad a la experiencia vivida por los sujetos (Rojas-Gutiérrez, 2022). Además, este enfoque posibilita acceder a percepciones auténticas al propiciar que los participantes expresen libremente sus opiniones en un proceso desarrollado en un entorno natural.

Población

La población del estudio estuvo conformada por los trabajadores de la Universidad Técnica de Cotopaxi que presentan condiciones específicas de discapacidad, sustitución laboral directa o enfermedades catastróficas. La muestra quedó conformada por los once trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión: i) pertenecer al Grupo de Atención Prioritaria (GAP) de la institución; ii)

desempeñar funciones activas en la Universidad; y iii) manifestar disposición plena para participar en el estudio. Los datos sociodemográficos de los participantes se presentan en la Tabla 1. El tiempo de permanencia en la institución osciló entre 1 y 26 años, predominando quienes superan los 10 años de servicio. Cuatro participantes reportaron discapacidad física, seis eran sustitutos laboral directo y uno presentó enfermedad catastrófica.

Tabla 1. Datos Sociodemográficos de los Participantes

Código	Años que labora en la institución	Discapacidad física	Sustituto directo	Enfermedad catastrófica
P1	15		SI	
P2	11		SI	
P3	26		SI	
P4	15		SI	
P5	6		SI	
P6	1	SI		
P7	23		SI	
P8	1	SI		
P9	20	SI		
P10	20	SI		
P11	11			SI

Instrumentos y Técnicas

La información se recopiló mediante entrevistas semiestructuradas, diseñadas para explorar la percepción de los trabajadores/as sobre las políticas de inclusión laboral en la UTC. El instrumento fue validado mediante el juicio de expertos (Garrote & del Carmen Rojas, 2015), quienes cuentan con amplia experiencia en el trabajo con personas del Grupo de Apoyo Psicosocial (GAP), y fue estructurado en torno a cuatro ejes temáticos:

- Acceso e igualdad de oportunidades
- Condiciones laborales y adaptaciones institucionales
- Bienestar social y clima organizacional
- Desarrollo profesional y sostenibilidad de las políticas

La técnica de recolección de datos consistió en entrevistas individuales, registradas mediante grabaciones de audio y notas de campo, garantizando la fidelidad y precisión de la información obtenida.

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos obtenidos, se recurrió a la técnica de análisis del discurso, la cual se construyó y aplicó siguiendo un procedimiento sistemático que garantizara la validez y coherencia interpretativa. Según Sayago (2014), este enfoque permite examinar las representaciones discursivas al identificar y organizar categorías que faciliten la interpretación de las ideologías, representaciones y realidades sociales de los participantes. La técnica se diseñó considerando que el lenguaje no es solo un medio de comunicación, sino una práctica social que configura identidades, relaciones de poder y sentidos compartidos.

El proceso comenzó con la preparación de los datos, que incluyó la transcripción literal de las entrevistas y la revisión de los textos para asegurar su fidelidad. Posteriormente, se realizó una lectura

exploratoria de las transcripciones, lo que permitió familiarizarse con los contenidos y detectar patrones iniciales. En la siguiente fase se procedió a la codificación y categorización, identificando fragmentos relevantes y organizándolos en categorías que facilitarían la interpretación de significados. Este proceso permitió identificar patrones, tensiones y sentidos compartidos en las narrativas de los participantes. Todo el análisis se centró en el discurso de los participantes, entendiendo que los datos no podían analizarse de manera cuantitativa ni desvinculada de su contexto lingüístico y social. Finalmente, se interpretaron los significados y patrones presentes en las narrativas sobre las variables de estudio, particularmente las políticas de inclusión y el bienestar laboral, siguiendo criterios de rigor analítico y consistencia categorial que aseguraron la fidelidad de la interpretación frente a los datos recogidos.

Procedimiento

Se garantizó el cumplimiento de las consideraciones éticas propias de la investigación científica, siguiendo los lineamientos de la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013). En primer lugar, se solicitó y obtuvo la autorización de la universidad para llevar a cabo el estudio. Una vez obtenida la autorización, se socializaron los objetivos y alcances de la investigación con los participantes, a quienes se les informó acerca de sus derechos como sujetos de estudio, incluyendo la voluntariedad, el derecho a retirarse en cualquier momento y la confidencialidad de la información. Asimismo, se les informó que los datos obtenidos serían utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación. Posteriormente, se obtuvo la aceptación informada por escrito de cada participante, asegurando el registro de su consentimiento y el compromiso de mantener la confidencialidad absoluta de la información recolectada. Durante todo el proceso, se respetaron los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, garantizando que los participantes estuvieran protegidos frente a cualquier riesgo. La recolección de datos se realizó durante los meses de enero y febrero de 2025, mediante entrevistas con una duración aproximada de 15 a 20 minutos cada una, siguiendo estrictamente los protocolos éticos previamente establecidos.

RESULTADOS

Al analizar la información proporcionada por los/as once trabajadores/as pertenecientes al (GAP), de la Universidad Técnica de Cotopaxi, quienes participaron de manera libre y voluntaria en este estudio, se evidencia que las políticas de inclusión laboral en esta institución de educación superior se encuentran estrechamente vinculadas al cumplimiento del marco normativo legal. En este sentido, la normativa establece que al menos el 4% de la población trabajadora debe estar conformada por personas en situación de vulnerabilidad, lo que refleja un avance formal en materia de inclusión. No obstante, los resultados obtenidos también revelan limitaciones importantes, principalmente en lo referente a procesos de capacitación, la adecuada infraestructura institucional; es decir, mecanismos que garanticen procesos sostenibles en dichas políticas inclusivas. Este escenario pone de manifiesto la relevancia de la intervención del Trabajo Social, orientada a fortalecer la efectividad y sostenibilidad de las acciones inclusivas. El análisis de estos hallazgos se articuló en torno a cuatro ejes derivados de las entrevistas: acceso e igualdad de oportunidades; condiciones laborales y adaptaciones institucionales; bienestar social y clima organizacional; y desarrollo profesional y sostenibilidad de las políticas.

Acceso e Igualdad de Oportunidades

El acceso e igualdad de oportunidades para los/as trabajadores/as con algún tipo de discapacidad, enfermedad catastrófica o sustitutos directos garantizan los procesos justos, transparentes y equitativos; es decir, promueven las políticas de inclusión laboral tanto para el ingreso, permanencia y ascenso laboral de sus trabajadores. Comprendiendo que esta política no se limita únicamente a la existencia de normativas, sino que busca identificar si estas se aplican efectivamente en la práctica en todas las empresas e instituciones públicas y privadas. Implica evaluar la igualdad de condiciones en la contratación, evitando prácticas discriminatorias por razones de género, edad, etnia, salud, discapacidad o condición socioeconómica. En este sentido la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 47, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. Para fundamentar lo mencionado la (participante 7) responden:

“... en mi lugar de trabajo han garantizado la igualdad de oportunidades porque desde que expuse mi caso de que cuido a mi hijo que padece una enfermedad me han otorgado la apertura y facilidades para darle el cuidado y acompañamiento que requiere...”

Este hallazgo evidencia que la institución no solo cumple con el mandato legal de implementar políticas inclusivas, sino que trasciende la mera obligación normativa al demostrar un enfoque empático y humanitario. Dichas políticas permiten que la servidora pública desempeñe de manera efectiva su doble rol de cuidadora y profesional, garantizando condiciones laborales óptimas y promoviendo su bienestar integral. En este mismo sentido los participantes 11 y 3, señalan:

“... a pesar de mi discapacidad tengo trabajo y no me han botado, solo trato de cumplir con todo lo que me designan, pero, considero que aún hace falta trabajar en el tema de igualdad...”

El testimonio presenta una doble realidad en la experiencia laboral de las personas con discapacidad. Por un lado, se destaca un aspecto positivo relacionado con la estabilidad en el empleo, ya que la persona entrevistada menciona que, a pesar de su condición, ha logrado mantener su puesto y no ha sido despedido. Esto indica que, la IES está cumpliendo con la normativa que protege a este grupo vulnerable. Por otro lado, su comentario sobre la falta de avances en el tema de igualdad hace referencia a una inclusión más integral que conjugue la permanencia laboral, la infraestructura adecuada para movilizar a las personas con discapacidad, los ascensos entre otros. Según lo señalado en el Resumen de la Política y Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de UNICEF 2022-2030, es importante un enfoque inclusivo y holístico para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad (United Nations Children’s Fund, 2022).

Condiciones Laborales y Adaptaciones Institucionales

Esta dimensión se enfoca en el entorno laboral y en las acciones concretas que la universidad lleva a cabo para crear un espacio inclusivo. Esto implica revisar la adecuación de la infraestructura, como rampas, señalización, accesos y mobiliario adaptado. También se consideran las adaptaciones en los horarios de trabajo, como la flexibilidad para el cuidado familiar o las necesidades de salud para las personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, así como también cumplir las dos horas de lactancia o licencias por maternidad o paternidad, en conclusión esta dimensión evalúa el cumplimiento de las normativas legales, tanto nacionales como internacionales, sobre la inclusión

laboral, y cómo estas se reflejan en la vida diaria de los trabajadores, para sostener lo mencionado los 11 participantes entrevistados coinciden en que:

“....en este tiempo he tenido buena relación hay la facilidad para el cuidado de mi hija con las dos horas que me ayudan, he recibido trato cordial y amable se me ha concedido todas las bonificaciones y derechos legales, mi permanencia en la UTC ha sido satisfactoria y más ahora que tengo el nombramiento, previo haber ganado el concurso de méritos y oposición, en el tiempo que vengo laborando siempre ha propendido velar por mi bienestar y mi seguridad haciendo que mi estancia sea verdaderamente placentera, la permanencia laboral es favorable porque se mantiene buenas relaciones interpersonales con todo el personal, algunos de ellos manifiestan que la permanencia al inicio ha sido difícil”

La información recopilada muestra que los participantes sienten que tienen una buena relación laboral dentro de la institución. Se destaca lo fácil que es equilibrar las responsabilidades del trabajo con el cuidado de la familia, gracias a medidas de apoyo como las dos horas de permiso que se otorgan. Además, se valora el trato amable y respetuoso que brinda la organización. También, la institución ha demostrado interés en el bienestar y la seguridad de su personal, lo que genera satisfacción en su permanencia. Por otro lado, los autores, Jaramillo (2025) sostienen que el principio de igualdad en el ámbito laboral es un derecho fundamental que garantiza la no discriminación en todas las etapas del empleo. Este principio está reconocido en instrumentos internacionales como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación basada en raza, género, religión, discapacidad y otros factores. Adicionalmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 23) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art.7) refuerzan la igualdad en el acceso al empleo y en las condiciones laborales (Acosta-Feldman Jaramillo, 2025, p.2).

Continuando con los hallazgos, 3 participantes señalan lo siguiente:

“.... hace años atrás sufrí discriminación por parte de mis compañeros de trabajo, pero, hoy ya no; hace falta señalética para las personas con discapacidad física; considero que aún hace falta trabajar en el tema de igualdad”.

Los resultados revelan un claro contraste entre los avances que se han logrado a nivel institucional y las que aún, quedan pendientes en cuanto a la inclusión laboral, todavía existen limitaciones tanto estructurales como simbólicas que impiden el pleno ejercicio de la igualdad.

Bienestar Social y Clima Organizacional

El Bienestar social en las políticas públicas son un punto de vital importancia para el desarrollo de programas de inserción social para personas con capacidades físicas diferentes y que pueden crear mayores oportunidades de empleo en los sectores públicos y privados, la inserción laboral para mejorar el bienestar social del colectivo de personas con discapacidad física (Lligüin González & Luján Johnson, 2023).

Un clima inclusivo no solo fortalece la cohesión del equipo, sino que también disminuye tensiones y eleva la motivación y el compromiso de los trabajadores. Por lo tanto, busca analizar si las acciones inclusivas realmente mejoran la calidad de vida laboral y aumentan la satisfacción y el bienestar social. En este contexto los hallazgos demuestran en lo señalado por los (participantes 2,5,6)

“...no he sufrido discriminación alguna dentro de la Universidad por mi discapacidad; a veces he

sentido un poco de falta de empatía por algunos compañeros de trabajo considero que es porque no tienen conocimiento acerca de las discapacidades y de las personas sustitutas, la discriminación se vive a nivel general en la sociedad”.

Es importante destacar que, dentro de la institución, no se han reportado experiencias de discriminación directa, lo que refleja un avance en la implementación de políticas de igualdad y un ambiente relativamente respetuoso hacia las personas con discapacidad y sustitutos directos. Otros participantes responden: (participantes 1,7,3)

“... que consideren nuestras limitaciones y que no nos comparen el trabajo con los compañeros que no tienen discapacidad...”

Este testimonio pone de que, aunque no se menciona un acto explícito de discriminación, la petición de considerar las limitaciones subraya la necesidad de un trato justo que incluya ajustes razonables y condiciones de trabajo diferenciadas cuando sea necesario; existen brechas en la comprensión de la igualdad laboral, que no se trata de exigir lo mismo a todos, sino de asegurar condiciones que permitan a cada trabajador contribuir según sus capacidades y potencialidades. En este sentido, es fundamental fortalecer las políticas de sensibilización y formación institucional, con el objetivo de eliminar comparaciones injustas y fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y el reconocimiento de la diversidad funcional como un valor, y no como una limitación.

Continuando con los hallazgos los (participantes 4, 8,9,10,11) difieren:

“... Se necesita capacitaciones desde Talento Humano en temas de selección para personas con discapacidad e inclusión laboral, capacitaciones también a los estudiantes para que exista empatía con las personas con discapacidad...”

Este discurso hace referencia a los procesos de sensibilización y formación en torno a la discapacidad y la inclusión laboral. La demanda de capacitaciones para trabajadores y estudiantes, por parte del área correspondiente, indica que la inclusión no se basa únicamente en normativas o políticas formales, sino en la preparación y concienciación de la comunidad universitaria.

Desarrollo Profesional y Sostenibilidad de las Políticas

Ecuador ha avanzado en la promulgación de leyes para combatir la discriminación laboral, la persistencia de prácticas discriminatorias revela una brecha considerable entre la legislación y su aplicación real. La falta de mecanismos efectivos para detectar y abordar la discriminación en el entorno laboral sugiere que, a pesar de los esfuerzos normativos, la integración equitativa sigue siendo un desafío significativo. Para superar estas barreras, es fundamental fortalecer los sistemas de monitoreo y sanción, así como implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las leyes y promuevan una cultura de inclusión genuina en el lugar de trabajo.

También se toma en cuenta la percepción de los trabajadores sobre el impacto real de estas políticas inclusivas en sus trayectorias laborales, es decir, si han logrado generar mejoras concretas en sus oportunidades de crecimiento y estabilidad. Este análisis es fundamental porque ayuda a identificar si la inclusión laboral se ha establecido como un principio estructural en las empresas o instituciones públicas o privadas, o si aún enfrenta limitaciones que amenazan su continuidad y efectividad. Para confirmar lo mencionado señalamos las percepciones presentadas por los (participantes: 1,3,5,6,8,10,11)

“.....gracias a estos derechos he podido acceder a permisos médicos sin que esto afecte mi estabilidad laboral, lo que me da tranquilidad para trabajar; el hecho de que se reconozca nuestra condición me ha permitido sentirme más seguro y menos discriminado en mi trabajo, lo que hace falta aquí es que haya un centro médico para nos atiendan nuestra salud para evitar los permisos...”

Este hecho crea un ambiente de seguridad y confianza para los trabajadores, lo que favorece su permanencia y bienestar en el lugar de trabajo. En resumen, el testimonio muestra que la igualdad no debe limitarse a otorgar derechos, sino que debe extenderse a la provisión de recursos y servicios que respondan de manera efectiva a las necesidades específicas del personal.

Para concluir con los testimonios los (participantes: 2,4,7,9) argumentan lo siguiente:

“...reconocen mi trayectoria laboral sin exclusiones, aunque considero que aún falta mayor equidad en los procesos de ascensos, las capacitaciones han sido útiles, pero en ocasiones no están adaptadas al horario de trabajo, lo que impide mi participación; me siento agradecida con la universidad ya que me ha dado la oportunidad de trabajar y ganar un sueldo con el que cubro mis necesidades y las de mi familia...”

Este discurso hace referencia al reconocimiento que hace la institución hacia la trayectoria laboral, lo que representa un avance significativo en términos de inclusión y valoración profesional.

DISCUSIÓN

La Universidad Técnica de Cotopaxi en su visión señala que está comprometida con la calidad y pertinencia para alcanzar una sociedad equitativa, inclusiva y colaborativa, es por ello por lo que el presente estudio presentó como objetivo general el describir las políticas de inclusión laboral implementadas en la institución y orientadas a la promoción del bienestar social de los trabajadores. Los resultados muestran avances significativos, así como también limitaciones. Respecto a la dimensión acceso e igualdad de oportunidades se evidenció que, a pesar del tiempo que laboran en la institución aún sufren discriminación de parte de sus compañeros, el acceso y la igualdad de oportunidades son pilares esenciales para asegurar procesos inclusivos, se propone que la institución no solo se adhiera a lo que establece la Constitución, sino que, implemente políticas de flexibilidad que permitan equilibrar la vida laboral con las responsabilidades familiares.

Los hallazgos se comparan con los resultados obtenidos en instituciones de educación superior públicas como la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile y la Universidad Técnica de Manabí, donde se ha evidenciado que la inclusión laboral requiere más que la existencia de normativas; es necesario un cambio cultural que promueva la aceptación y valoración de la diversidad. En el caso de la Universidad Tecnológica Metropolitana, se observó que las políticas formales de inclusión de personas con discapacidad son efectivas cuando se acompañan de sensibilización del personal y ajustes razonables en el entorno laboral (Quiroz Carreño, 2021), mientras que en la Universidad Técnica de Manabí se identificaron barreras estructurales (de la Herrán Gascón, 2016), similares a las encontradas en la Universidad Técnica de Cotopaxi, como la falta de programas de mentoría y la escasa flexibilidad en horarios y responsabilidades.

Los testimonios también revelan que existen vacíos que limitan la efectividad de las políticas de inclusión. En particular, la percepción de que aún hace falta trabajar en el tema de igualdad indica

que la inclusión se ha abordado de manera formal, pero no siempre se traduce en una igualdad real que elimine las barreras estructurales. Este hallazgo coincide con lo que plantea la Política y Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de UNICEF (2022-2030), que subraya que el acceso igualitario requiere tanto de sistemas inclusivos generales como de intervenciones específicas que atiendan las necesidades particulares de las personas con discapacidad. Así, se reconoce que garantizar la estabilidad laboral no es suficiente si no se acompaña de medidas que favorezcan la movilidad, la accesibilidad y las oportunidades de ascenso.

Las condiciones laborales y su adaptación de los trabajadores en la UTC, muestra que fue un proceso gradual, logros y avances importantes en la creación de un ambiente laboral inclusivo, destacando el reconocimiento de derechos, el respeto en las interacciones y la implementación de medidas concretas que facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar, estas iniciativas han sido positivamente recibidas por los trabajadores, acciones institucionales que reflejan un compromiso para lograr el bienestar y la permanencia.

Los estudios de (Galarza Quito, A. K., & Farha Cedeño, 2024) se cotejan y muestran que la inclusión laboral mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad y fomenta la cohesión social, a pesar de los avances en políticas y prácticas inclusivas, persisten numerosas barreras que dificultan la plena inclusión laboral de personas con discapacidad, estas barreras son los prejuicios sociales, la discriminación, la falta de accesibilidad en el entorno laboral, es por ello que los estudios resaltan la necesidad de abordar estos desafíos de manera integral y continua para lograr una inclusión efectiva.

Los testimonios de los participantes indican que se debe establecer programas de capacitaciones y sensibilización relacionado a la inclusión y diversidad, para la creación de políticas de inclusión laboral en la UTC, que busquen fortalecer el bienestar social para fomentar un ambiente organizacional más justo. Como menciona González (2023), el bienestar social es fundamental para diseñar políticas públicas que faciliten la inserción y permanencia laboral de personas con discapacidad, abriendo así más oportunidades de desarrollo.

Los factores identificados nos dan la pauta de acciones positivas, por la satisfacción de los trabajadores y su sentido de pertenencia a la institución. Sin embargo, los hallazgos también muestran que, aunque no se reportan experiencias claras de discriminación, aún existen vacíos relacionados con la falta de empatía. Este punto coincide con lo que plantean Arenas et al. (2022), en una investigación acerca de los trabajadores que pertenecen al (GAP), quienes subrayan que la prevención de riesgos depende en gran medida de los ajustes o adaptaciones laborales que realicen empleadores; sin embargo, también reconocen que se sienten en desventaja en lo que respecta a los factores sociales, ya que estos los ponen en riesgo de sufrir problemas psicosociales relacionados con actitudes negativas, falta de conocimiento, prejuicios y actos de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo. Por tanto, la inclusión se presenta como un proceso en constante evolución, que requiere la existencia de políticas públicas y el desarrollo de una cultura institucional que trascienda las estructuras y se manifieste en las prácticas cotidianas.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con el objetivo planteado en el desarrollo de esta investigación, podemos sostener que las políticas de inclusión laboral implementadas en la Universidad Técnica de Cotopaxi son

fundamentales para promover el bienestar social, la igualdad de oportunidades, las condiciones laborales adecuadas son esenciales para garantizar el bienestar social de los trabajadores, las políticas deben ser aplicadas y desarrolladas e implementadas de manera sostenible.

Con base a lo expuesto anteriormente, todo indica que, el desarrollo profesional y personal de los trabajadores es clave para la aplicación efectiva de las políticas de inclusión laboral, para garantizar su efectividad en la promoción del bienestar social, conlleva a capacitar a los trabajadores y directivos de la institución, así como establecer mecanismos de monitoreo y evaluación, para asegurar la sostenibilidad adecuada de estas políticas.

A partir del análisis precedente, es posible vislumbrar a futuro, se trabaje con las adaptaciones, readecuaciones institucionales y programas de capacitación, para promover el bienestar social de los trabajadores, esto respaldará a establecer un clima organizacional positivo y empático, para crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde los trabajadores se sientan, involucrados, valorados y apoyados por las autoridades.

Implicaciones y Limitaciones

El presente estudio aporta a la bibliografía, sobre las políticas de inclusión laboral implementadas en la Universidad Técnica de Cotopaxi, para personas con discapacidad y padres sustitutos, orientadas a promocionar el bienestar social, se abordó desde un enfoque cualitativo, bajo una investigación de campo de carácter transversal y un diseño no experimental, se aplican en la institución las políticas de inclusión laboral tomando en cuenta las normas establecidas. El estudio y el análisis temático nos llevan a enriquecer la esencia de lo teórico sobre las construcciones sociales, de los trabajadores con discapacidad y padres sustitutos, en la búsqueda de la superación de la exclusión. Los resultados obtenidos pueden servir como aporte para mejorar las políticas institucionales. Se recomienda trabajar en readecuaciones institucionales, adaptaciones de acuerdo con las necesidades individuales de los trabajadores y programas de capacitación y concientización para trabajadores y autoridades.

En este contexto, las principales limitaciones del presente trabajo se encuentran en el uso de una muestra intencionada de tamaño reducido y la escasa disponibilidad de tiempo de los participantes lo que dificultó respuestas más amplias y la resistencia inicial a compartir experiencias sensibles, especialmente relacionadas con la discriminación. Al aplicar una investigación de corte transversal, los resultados que arroja recogen las percepciones en un momento determinado, no se considera variaciones o transformaciones a lo largo plazo, la información obtenida es de las entrevistas a trabajadores, no se aplicó a los directivos lo que impide contrastar las experiencias ya que son quienes diseñan o aplican las políticas de inclusión en las instituciones

Contribuciones

Borja-Padilla y Quilumba-Tumbaco: 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

Las autoras declaran que no tienen 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.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta-Feldman Jaramillo, D. P. (2025). El Principio de Igualdad en el Ámbito Laboral, Análisis de los Mecanismos Legales Contra la Discriminación. *Revista O Universo Observável*, 7. <http://dx.doi.org/10.69720/2966-0599.2025.00028>
- Acosta-Feldman Jaramillo. (2025). El principio de igualdad en el ámbito laboral: análisis de los mecanismos legales contra la discriminación. *REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL*, 2(1). <https://doi.org/10.69720/2966-0599.2025.00028>
- Agredo Silva, V., & Estrada, M. P. (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>
- Arandia Zambrano, J. C., Atencio González, R. E., & Díaz Basurto, I. J. (2022). Los derechos de las personas pertenecientes a grupos prioritarios en el ámbito universitario en Ecuador. *Conrado*, 18(85), 259-273. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-259.pdf>
- Aristizábal Gómez, K. V. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59-72. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2021.1a05>
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- de la Herrán Gascón, A., Ortega, M. P., & Briones, V. F. V. (2016). Génesis de una universidad inclusiva en Ecuador: La Universidad Técnica de Manabí. *Revista Iberoamericana de Educación*, 70(2), 167-194. <https://doi.org/10.35362/rie70266>
- Galarza Quito, A. K., & Farha Cedeño, W. E. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Sinergia Académica*, 7(3), 588-602. <http://dx.doi.org/10.51736/sa.v7i3.360>
- Garrote, P. R., & del Carmen Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de lingüística aplicada a la enseñanza de lenguas*, (18), 124-139. <https://doi.org/10.26378/rnlael918259>
- Giler-Sánchez, M. S., Adela Connie Alcívar-Chávez, A. C., Montesdeoca-Párraga, R. R., Piloso-Chávez, K. J., & Prado-Carpio, E. C. (2025). *Estrategias de Investigación para Estudiantes Universitarios*. Editorial Erevna Ciencia Ediciones. <https://doi.org/10.70171/5wgzzj02>
- Hernández-Infante, R. C., Infante-Miranda, M. E., Pupo-Pupo, Y., & Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 10(18), 170-181. <https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>
- Jaramillo, D. P. A. F. (2025). Igualdad en el ámbito laboral: evaluación de los mecanismos legales para combatir la discriminación. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 2320-2328. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9814>
- Ley 0 de 2012. Ley Orgánica de Discapacidades. 25 de septiembre de 2012. D.O. Supl. No. 796.
- Lligüin González, M. de L., & Luján Johnson, G. L. (2023). Inserción laboral para mejorar el bienestar social del colectivo de personas con discapacidad física: Caso provincia del

- Guayas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11291-11308. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5455.
- Lopezosa, C., Codina, L., & Freixa, P. (2022). ATLAS. ti para entrevistas semiestructuradas: guía de uso para un análisis cualitativo eficaz. *DigiDoc Research Group*, 1-30.
- Mora-Camino, S. de los M., Rosero-Benavides, N. A., & Molina-Cevallos, D. S. (2025). Inclusión Social de Personas con Discapacidad en la Asociación Sembrando Vida. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025010. <https://doi.org/10.70171/2qtr2j70>
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [Convención internacional]. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Orellana Sáenz, Ch., I., & Arteaga Moreira, A. J. (2024). Políticas públicas a favor del trabajador con discapacidad [Tesis de grado, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Repositorio Institucional San Gregorio. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/3641>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Situación laboral de las mujeres indígenas en Perú: Un estudio*. <https://www.ilo.org/media/426186/download>
- Ortiz Marcos, J. M., Invernón Gómez, A. I., Medina García, M., & Higuera Rodríguez, M. L. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos legislativos y soluciones prácticas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 35(3), 105-122. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.3.2024.40820>
- Pérez-Aviles, B. R. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*. ISSN 2737-6354., 8(15), 921-933. <https://orcid.org/0009-0001-7767-2070>
- Quiroz Carreño, G. (2021). Experiencia de inclusión laboral en situación de discapacidad en una universidad pública chilena. *Cuaderno de Trabajo Social*, 17(1), 133–152. <https://repositorio.utem.cl/handle/30081993/1402>
- Registro Oficial. (2020). Código del Trabajo (Codificación 2020). Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-trabajo>
- Rojas-Gutiérrez, W. J. (2022). La relevancia de la investigación cualitativa. *Studium Veritatis*, 20(26), 79-97. <https://doi.org/10.35626/sv.26.2022.353>
- Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. *Cinta de moebio*, (49), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2014000100001>
- 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>
- United Nations Children's Fund. (2022). *Política y estrategia de inclusión de la discapacidad de UNICEF 2022–2030*. UNICEF.
- World Medical Association. (2013). *World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects*. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>