

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

[DOI 10.35381/cm.v11i2.1716](https://doi.org/10.35381/cm.v11i2.1716)

La inclusión laboral de personas con discapacidad

The labor inclusion of people with disabilities

Michelle Andrea Manzano-Jijon
michellemj93@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0000-9917-8789>

Suli Palacios-Sánchez
sulips53@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0008-8036-5718>

Jose Alcides Arroyo-Cabrera
joseac06@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0007-0882-7247>

Recibido: 20 de abril 2025
Revisado: 25 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este estudio llevo a cabo con un diseño no experimental y descriptivo, con la finalidad de lograr una completa comprensión de políticas y acciones con la inclusión laboral. Los resultados de esta investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la provincia de Cotopaxi ayudo a identificar avances, desafíos y oportunidades en la aplicación de políticas inclusivas. Entre todos los resultados el más relevante destaca que la accesibilidad física sigue siendo una de las barreras más significativas. Asimismo, el estudio evidenció que la capacitación y sensibilización del personal son elementos clave para la construcción de un entorno laboral verdaderamente inclusivo. En conclusión, algunas instituciones han implementado programas de formación en trato inclusivo y lenguaje de señas, estos esfuerzos son desiguales y no se han institucionalizado en todas las entidades.

Descriptor: Inclusión social, discapacidad, programa, formación, entorno laboral. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the labor inclusion of people with disabilities. This study was carried out using a non-experimental and descriptive design, with the aim of achieving a complete understanding of policies and actions related to labor inclusion. The results of this research on the labor inclusion of people with disabilities in the public sector of the province of Cotopaxi helped to identify progress, challenges, and opportunities in the application of inclusive policies. Among all the results, the most relevant finding is that physical accessibility remains one of the most significant barriers. The study also showed that staff training and awareness-raising are key elements in building a truly inclusive work environment. In conclusion, some institutions have implemented training programs in inclusive treatment and sign language, but these efforts are uneven and have not been institutionalized in all entities.

Descriptors: Social inclusion, disability, program, training, work environment. (UNESCO Thesaurus)

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, aproximadamente el 15 % de la población son persona con discapacidad, lo que representa una notable presencia en la sociedad, no es de extrañarse que la integración de personas con discapacidad. Bietti (2023), menciona que “Las personas con discapacidad enfrentan diversos obstáculos que les dificultan o imposibilitan una inclusión laboral satisfactoria, con condiciones de trabajo decente y que les garantice el acceso a la seguridad social y los sistemas de protección social” (p.8). Generando obstáculos que afectan en gran medida la calidad de vida.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para asegurar que los países implementen políticas inclusivas en el ámbito laboral, La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Zúñiga (2022) señala que “se debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, es decir, en un empleo libremente elegido que se encuentre en un entorno laboral inclusivo y accesible” (p.9), es necesario exigir eliminar barreras y fomentar la equidad.

La Inclusión laboral en el sector público es clave para garantizar la participación equitativa de personas con discapacidad. Para Vivanco (2024) “La integración laboral es la posibilidad de conseguir un empleo con las mismas condiciones de trabajo, salario y jornada laboral de 8 horas que otros trabajadores sin discapacidad” (p.21), indica que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades en comparación con el resto. En América Latina, varios países del sector público a contratar a personas con discapacidad, promoviendo su inclusión laboral.

En Tunja, Colombia, la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público demuestra claro la igualdad. Por el 2011 El Concejo Municipal adopta el Acuerdo No. 0026. Este acuerdo, Camargo y López (2022) señalan que “Genera mecanismos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas municipales de acuerdo con sus perfiles ocupacionales” (p.229).

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

En México la labor de incluir a las personas con discapacidad ha mostrado un significativo avance debido a que se aplican políticas, tales como la Ley General de inclusión. En esta Ley se observa, Zimbrón y Ojeda (2022) quienes indican que “la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual” (p.17). La responsabilidad de crear condiciones favorables y adaptables para que todas las personas, especialmente aquellas con necesidades especiales.

De igual manera, tenemos a Cuba que con política social ayuda a las personas con discapacidad, esto a través de programas que promueven la formación y la educación de entornos. Hidalgo y Díaz (2019) afirman que “se ha producido una transición de enfoques más asistencialistas y protectores a nuevas concepciones donde lo esencial es descubrir y desarrollar el potencial que cada persona tiene” (p.68), sin duda para Cuba una de las prioridades es la protección y asistencia de un modelo que se centra en reconocer y potenciar las capacidades individuales de cada persona.

Cuba, México y Colombia son países que han buscado una forma de adaptar implementar diversas políticas para garantizar los derechos y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el contexto ecuatoriano, el sector público ha asumido un rol protagónico en la implementación de políticas orientadas a garantizar el acceso al empleo a personas con capacidades diferentes. Heras (2019) dice que “Al hablar de capacidades diferentes hablamos de personas que tienen algún tipo de limitación para cumplir con alguna actividad lo que también se le conoce como discapacidad o necesidades especiales” (p, 103).

Aunque teniendo en cuenta que la primera ley de discapacidad apareció en 1192, lo que provoca que los derechos laborales no se ejercen plenamente. Según los autores Flores y Alava (2020): La inclusión laboral es un factor predominante de compromiso que debe existir en la sociedad, donde las barreras laborales como la marginalización con respecto a lo físico o intelectual de las personas con discapacidad quedan diluidas por las acciones de responsabilidad social que nacen

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

desde el sector empresarial y el Estado generando trabajos dignos, brindando calidad de vida y bienestar a esta población. (p.207)

La Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo contienen disposiciones que protegen los derechos laborales de este grupo poblacional. Como afirman Analuisa, Román y González (2020): Cada individuo posee habilidades específicas que lo hacen apto para un determinado puesto de trabajo, así como las personas con discapacidad siempre que cuente con las capacidades puede ser igual de eficaces, teniendo en cuenta las competencias requeridas (p.40).

Además, se han implementado programas y mecanismos específicos, como las cuotas de empleo en el sector público. Teniendo en cuenta que en Ecuador las políticas para la inclusión laboral, para las personas con discapacidad, respaldado por la ley Orgánica de Discapacidad. Según Plaza Díaz (2019), toda la institución públicas y privadas tienen como responsabilidad la inclusión.

La inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Cotopaxi enfrenta importantes desafíos, pese a los esfuerzos realizados para fomentar oportunidades equitativas en el sector público. Esto refleja la necesidad de una mayor sensibilización y cumplimiento de políticas inclusivas. Las instituciones públicas deben ser más inclusivas. Este estudio se enmarca en la necesidad de evaluar las políticas y prácticas actuales en el sector público de la provincia de Cotopaxi. Desde el punto de vista de Arteaga (2019): Las personas con discapacidad han pasado de ser atendidas a través de un modelo asistencialista enfocado en la salud a un sistema social, centrado en la atención inclusiva de la persona con discapacidad, orientado hacia el desarrollo de sus capacidades individuales y colectivas y la eliminación de las barreras que dificultan su plena participación. (p.28). Con el objetivo de reconocer los obstáculos que existen y así generar estrategias que favorecen al fortalecimiento de la inclusión laboral.

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

En un escenario donde se orienta a promover la igualdad y la inclusión, este estudio ofrece una visión crítica y propositiva en base a las situaciones actuales de la inclusión laboral en la provincia de Cotopaxi, Ecuador. Planteando como problema de investigación: ¿Cómo influyen las políticas y prácticas implementadas en el sector público de Cotopaxi, Ecuador con respecto a la incorporación de personas con discapacidad?

Analizar el impacto que genera las políticas en el sector público de Cotopaxi, Ecuador, con relación a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Está investigación se justifica porque busca aportar evidencia sobre la situación actual de la inclusión laboral en la provincia de Cotopaxi. Además, el estudio contribuirá al diseño de estrategias de mejora que permitan fortalecer la equidad en el empleo. Finalmente, los hallazgos de esta investigación servirán como una herramienta clave para tomar decisiones.

MÉTODO

Este estudio llevo a cabo con un diseño no experimental y descriptivo, con la finalidad de lograr una completa comprensión de políticas y acciones con la inclusión laboral en el publico ecuatoriano. Esta investigación se clasifica como cuantitativa de corte transversal, debido que recopilas datos numéricos de momentos específicos, permitiéndonos observar la inclusión de personas con discapacidad en el sector público de Cotopaxi.

Por otro lado, se realizaron entrevistas, grupos focales y estudio de caso, lo cual facilita el diseño de propuestas orientadas a la inclusión laborar en el ámbito público. La investigación tiene un enfoque inductivo-deductivo debido a que integra casos específicos y la recopilación de datos personas con discapacidad en el sector público de Cotopaxi (inducción) con el análisis de normativas, marcos teóricos y políticas públicas existentes para validad y estructurar los hallazgos en conclusiones más generales (deducción).

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

RESULTADOS

La primera pregunta consultaba si tenían noción de las políticas para contratar una persona con discapacidad en su lugar de trabajo. Los datos recopilados arrojan una tendencia mayoritaria hacia el conocimiento de estas políticas, la mayoría de los encuestados manifestando estar de acuerdo con la afirmación. Por otro lado, un cierto porcentaje de los participantes indicaron estar totalmente de acuerdo, Por otro lado, expresó una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo).

Finalmente, un porcentaje reducido expresó desconocimiento de estas políticas, en su mayoría están en desacuerdo. Estos resultados evidencian la necesidad de reforzar la comunicación y capacitación respecto a las políticas de inclusión. La segunda pregunta se analizó si han recibido una formación sobre inclusión laboral para miembros del trabajo que contaran con una discapacidad en su institución. Los datos muestran que la mayoría si ha recibido formación, por otro lado, un grupo significativo manifestó estar de acuerdo.

Esto sugiere que una parte importante de los funcionarios ha tenido acceso a formación en esta materia. No obstante, el resto de los participantes optó por una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Además, una minoría manifestó estar en desacuerdo y un porcentaje menor expresó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian la necesidad de reforzar y ampliar los programas de capacitación, asegurando que todos los empleados públicos tengan acceso a la formación sobre inclusión laboral y puedan aplicarla de manera efectiva dentro de sus instituciones.

La tercera pregunta buscó consultar sobre las igualdades de oportunidades de las personas con discapacidad, en su mayoría respondieron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, esto refleja una muy buena equidad en el crecimiento laboral. Sin embargo, el resto de los participantes adoptó una postura neutral, por otro lado, un pequeño porcentaje de encuestados expresó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con discapacidad en el sector público.

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

Estos resultados reflejan avances en la inclusión laboral, pero también destacan la necesidad de fortalecer políticas que aseguren la equidad en el crecimiento profesional, eliminando posibles barreras estructurales o culturales que dificulten el acceso a oportunidades de desarrollo para este grupo. La cuarta pregunta mostro si las instituciones públicas priorizaban aún más la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se recopiló que la mayoría están de acuerdo, y un porcentaje adicional respondió no estar de acuerdo. Finalmente, una minoría de encuestados expresó que están en desacuerdo o más bien estar en total desacuerdo, lo que muestra que aún existen un espacio para las personas con discapacidad.

Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer estrategias y compromisos institucionales para garantizar que la inclusión laboral no solo sea una intención, sino una prioridad real con acciones concretas en el sector público. La quinta pregunta evaluó si las personas con discapacidad participan en capacitaciones o talleres organizados por sus instituciones.

Los datos obtenidos muestran que un gran parte de los encuestados estuvo de acuerdo con esta afirmación, mientras que otros manifestaron estar totalmente correcto. Sin embargo, el porcentaje que le sigue a la mayoría adoptó una postura neutral, lo que podría reflejar incertidumbre del nivel de acceso real bore las personas con discapacidad, señala oportunidades de capacitación. Además, una minoría expresó estar en desacuerdo con la afirmación.

Estos resultados evidencian avances en la implementación de miembros con discapacidad en actividades de formación dentro del sector público, pero también señalan la necesidad de reforzar estrategias que aseguren una participación más equitativa en capacitaciones y talleres. La sexta pregunta evaluó si en las instituciones se realiza algún tipo de seguimiento o evaluación a las políticas de inclusión laboral. Los datos obtenidos muestran que una gran parte de los encuestados estuvo de acuerdo con esta afirmación, mientras que los que le siguen manifestaron estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, otro porcentaje adoptó una postura neutral, lo que podría reflejar falta de información o desconocimiento sobre

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

los procesos de evaluación de estas políticas dentro de sus organizaciones. Además, un pequeño porcentaje de encuestados expresó un desacuerdo o totalmente estar en total desacuerdo.

Estos resultados reflejan avances el sector público o privado con la implantación de inclusión laboral, pero también evidencian la necesidad de mejorar la transparencia y comunicación sobre estos procesos. La séptima pregunta evaluó si los encuestados perciben un ambiente inclusivo y respetuoso en su lugar de trabajo. Los participantes en su mayoría estuvieron de acuerdo con esta afirmación, mientras que el porcentaje que le sigue manifestó estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, otro porcentaje adoptó una postura neutral, lo que podría reflejar que algunos trabajadores no tienen claridad sobre si realmente se fomenta un ambiente de respeto e inclusión. Además, un pequeño porcentaje expresó un disgusto o totalmente estar disgustados.

Estos resultados reflejan un panorama mayormente positivo en cuanto a la percepción de inclusión y respeto en el ámbito laboral. No obstante, es fundamental seguir fortaleciendo las políticas y acciones que promuevan una cultura organizacional equitativa. La octava pregunta evaluó si los procedimientos laborales están diseñados teniendo las demandas de las personas con discapacidad. Los resultados indican que una mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo con esta afirmación, mientras que la mayoría manifestó estar totalmente de acuerdo.

Un porcentaje que le sigue adoptó una postura neutral, lo que podría reflejar falta de conocimiento o información sobre las medidas implementadas. Además, un pequeño porcentaje expresó un desacuerdo o a su vez gran desacuerdo, esto muestra que entornos laborales.

Estos resultados reflejan una mayor introducción de trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral. No obstante, es necesario continuar fortaleciendo políticas inclusivas y garantizar que los procedimientos laborales sean accesibles para todos, asegurando que las adaptaciones necesarias se implementen y se comuniquen de manera efectiva.

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

La novena pregunta evaluó si los líderes y supervisores promueven activamente la inclusión laboral. Los datos indican que en su mayoría están de acuerdo con esta afirmación, mientras que un el porcentaje que le sigue manifestó estar totalmente de acuerdo.

Sin embargo, otro porcentaje adoptó una postura neutral, lo que podría reflejar que algunos empleados no perciben con claridad las acciones de liderazgo en este ámbito. Además, un pequeño porcentaje señala estar mayormente en desacuerdo, dándonos indicios que ciertas organizaciones. Estos resultados reflejan un panorama positivo en términos del liderazgo en inclusión laboral, pero también evidencian la necesidad de reforzar estrategias de sensibilización y formación para que los supervisores y directivos asuman un papel más activo.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio reflejan que, aunque las instituciones públicas en Cotopaxi han avanzado en la inclusión laboral de personas con discapacidad, persisten desafíos significativos en su implementación efectiva. La Dirección General de Aviación Civil de Ecuador (2024) menciona que, “hemos contratado a 37 personas con discapacidad y ha adaptado sus oficinas para mejorar su desempeño laboral” (s/p), es decir se les ha facilitado la oportunidad a las personas con discapacidad.

Sin embargo, otras instituciones, como el GAD Municipal del cantón Tosagua, no cumplen con el porcentaje mínimo del 4% de trabajadores con discapacidad establecido por la ley, alcanzando solo el 3,2%. A nivel regional, países como Uruguay están rediseñando sus sistemas de apoyo y cuidado para personas con discapacidad, enfatizando en el diseño e implementación de políticas públicas. Ríos (2025) dice que “estas iniciativas destacan la importancia de involucrar activamente a las personas con discapacidad en la formulación de políticas que afectan su inclusión laboral” (s/p), es importante crear un diseño de implementación de políticas públicas para que exista trabajo justo y de inclusión.

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

En Colombia, más de tres millones de personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder al empleo, incluyendo dificultades de desplazamiento y discriminación. En el contexto local, la Dirección General de Aviación Civil de Ecuador (2024) menciona que “ha implementado programas como “Aviación Sin Barreras”, facilitando información y guía a personas con discapacidad visual en aeropuertos” (s/p). Estas iniciativas demuestran que, con el compromiso institucional adecuado, es posible promover la inclusión laboral efectiva en el sector público. En resumen, aunque existen avances en la implantación de personas con discapacidad en el sector público de Cotopaxi, es esencial que las instituciones fortalezcan sus estrategias internas, garanticen la accesibilidad y promuevan una cultura organizacional inclusiva.

CONCLUSIONES

Esta investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la provincia de Cotopaxi ayudó a identificar avances, desafíos y oportunidades en la aplicación de políticas inclusivas. Entre todos los resultados el más relevante destaca que la accesibilidad física sigue siendo una de las barreras más significativas. Asimismo, el estudio evidenció que la capacitación y sensibilización del personal son elementos clave para la construcción de un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

Aunque algunas instituciones han implementado programas de formación en trato inclusivo y lenguaje de señas, estos esfuerzos son desiguales y no se han institucionalizado en todas las entidades analizadas. La falta de formación adecuada puede perpetuar estereotipos y afectar la integración de los trabajadores con discapacidad, se recomienda una mayor generación de programas de capacitación continuos y obligatorios en todas las instituciones públicas.

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

Otro aspecto relevante identificado es la percepción de desigualdad en la que es escaso para no decir que es limitado las oportunidades del crecimiento profesional para las personas con discapacidad. Para garantizar una inclusión real, no solo se debe asegurar el acceso al empleo, sino también promover el crecimiento y la equidad laboral de trabajadores que no cuentan con una discapacidad con las personas que si cuentan con una discapacidad.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los factores sociales que influyeron en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Analuisa, T., Román, V., & González, E (2020) La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial, pp 38-48, 5(3). <https://n9.cl/u1bhn>
- Arteaga, A. (2019) Inclusión laboral de las personas con discapacidad, 16-38, 4(1) <https://n9.cl/dlhbd>
- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe, pp. 5-56. <https://n9.cl/z7ikb>
- Camargo, D., & López, S. (2022) Estado de la política pública para personas con discapacidad en materia de empleo, seguridad social y educación en Tunja (Colombia), pp.222-241, 22(1). <https://n9.cl/l4sw0e>
- Díaz, D., & Hidalgo, V. (2019) Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, pp.67-76 10(18). <https://n9.cl/pr8rik>
- Dirección General de Aviación Civil. (2024). DGAC cumple con la inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://n9.cl/r8msr>
- Dirección General de Aviación Civil. (2024). Programa “Aviación Sin Barreras”: Inclusión de personas con discapacidad en aeropuertos. <https://n9.cl/gbtgz>

Michelle Manzano; Suli Palacios-Sánchez; José Arroyo-Cabrera

Flores, J., & Alava, M. (2020) La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral, pp 206-217, 41(40). <https://n9.cl/8ht7t>

Heras, V. (2019) Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectivas ecuatorianas, pp. 101-109, (18). <https://n9.cl/ph9pv>

Ríos, C. (2025). Uruguay tiene una oportunidad para mostrar liderazgo en políticas de apoyo y cuidado. <https://n9.cl/tw8c4>

Plaza, N., & Díaz, L (2019). Políticas de inclusión laboral en el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador (2008-2017). *Economía y Desarrollo*, 162(2). <https://n9.cl/p68zx>

Vivanco, M. (2024) Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://n9.cl/0iega>

Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2022) Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano Trascender, contabilidad y gestión, pp.16-36, 7(19). <https://n9.cl/4aozz>

Zuñiga, M. (2022) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público, pp. 5-40. <https://n9.cl/sdbqi>