



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Políticas laborales para la igualdad de las personas con
discapacidades en el cantón Santa Elena, 2025**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTOR(A):

RICARDO TIGRERO DARWIN FABRICIO
ZAMBRANO VERA MARCOS MAURICIO

TUTOR(A):

Lcdo. GELLIBERT VILLAGO WALTER, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

**Políticas laborales para la igualdad de las personas con
discapacidades en el cantón Santa Elena, 2025**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

RICARDO TIGRERO DARWIN FABRICIO
ZAMBRANO VERA MARCOS MAURICIO

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

ÍNDICE GENERAL

Contenido

ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
ÍNDICE DE ANEXOS	VII
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	VIII
DEDICATORIA	IX
AGRADECIMIENTOS	X
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	XI
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Antecedentes del problema de investigación	16
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Planteamiento hipotético.....	21
1.2.2. Pregunta de investigación	21
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación de la investigación	22
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	24
2.1. Conocimiento actual	24
2.2. Fundamentación Teórica y Conceptual	27
2.2.1. Tipos de Discapacidad	27
2.2.2. Principios rectores: la igualdad y su relación con la inclusión	28
2.2.3. Políticas Laborales	29
2.2.4. Inclusión laboral y Enfoque territorial.....	30
3. MARCO METODOLÓGICO.....	31
3.1. Tipo de investigación	31

3.2.	Alcance de investigación	31
3.3.	Operacionalización de las variables.....	32
3.4.	Población, muestra y periodo de estudio.	36
3.5.	Técnicas e instrumentos de levantamiento de información	37
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	38
5.	DISCUSIÓN	67
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1.	Conclusiones	69
6.2.	Recomendaciones	70
	REFERENCIAS.....	73
	ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de las variables	32
Tabla 2 Escala de Alfa de Cronbach	38
Tabla 3 Pruebas de Normalidad	39
Tabla 4 Correlación Rho de Spearman	42
Tabla 5 Edad	43
Tabla 6 Género.....	44
Tabla 7 Nivel Educativo	45
Tabla 8 Tiempo de experiencia Laboral.	46
Tabla 9 Tipo de Contrato	48
Tabla 10 Tipo de discapacidad.....	48
Tabla 11 Área o tipo de trabajo en el que se desempeña	49
Tabla 12 Frecuencia de acuerdo sobre la igualdad de oportunidad de ascenso	51
Tabla 13 Valoración de conocimientos en la contratación.	52
Tabla 14 Frecuencia: Satisfacción con el reconocimiento laboral.....	53
Tabla 15 Frecuencia de valoración y respeto en el equipo de trabajo.	54
Tabla 16 Frecuencia sobre el ambiente de trabajo promueve el compañerismo y el apoyo mutuo.	55
Tabla 17 Frecuencia de oportunidades que la empresa para que sus empleados se capaciten y mejoren sus habilidades	56
Tabla 18 Frecuencia de desarrollo profesional adaptado para personas con discapacidad	57
Tabla 19 Frecuencia sobre la medida en que la empresa cumple el cupo de contratación.....	58
Tabla 20 Frecuencia de adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad.....	59
Tabla 21 Frecuencia: Adaptación de las instalaciones físicas.	60
Tabla 22 Frecuencia: Priorización de discapacidad física en la contratación.....	61
Tabla 23 Frecuencia: Formación y conocimiento del supervisor.	62
Tabla 24 Frecuencia: Implementación de políticas internas de inclusión.	63
Tabla 25 Frecuencia Experiencia de discriminación laboral.	64
Tabla 26 Evaluación del apoyo y adaptaciones recibidas en el trabajo	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Histograma y Grafico Q-Q Igualdad de personas con discapacidad.....	40
Figura 2 Histograma y Grafico Prueba Q-Q Políticas laborales de inclusión.	41
Figura 3 Edad.....	44
Figura 4 Género.	45
Figura 5 Nivel Educativo.....	46
Figura 6 Tiempo de experiencia Laboral.....	47
Figura 7 Tipo de Contrato.....	48
Figura 8 Tipo de discapacidad.....	49
Figura 9 Tipos de trabajo.....	50
Figura 10 Valoración de oportunidades de ascenso.....	51
Figura 11 Acuerdo sobre la valoración de conocimientos.....	52
Figura 12 Nivel de satisfacción con el reconocimiento.....	53
Figura 13 Valoración del respeto en el equipo.	54
Figura 14 Percepción sobre el ambiente laboral y apoyo mutuo.....	55
Figura 15 Oportunidades de capacitación ofrecidas por la empresa.	56
Figura 16 Desarrollo profesional adaptado para personas con discapacidad.....	57
Figura 17 Medida de cumplimiento del cupo de contratación 4%.	58
Figura 18 Adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad.....	59
Figura 19 Valoración de la adaptación física.....	60
Figura 20 Acuerdo sobre la priorización de discapacidad física.	61
Figura 21 Acuerdo sobre la formación del supervisor.....	62
Figura 22 Implementación de políticas de inclusión.	63
Figura 23 Frecuencia de experiencia de discriminación.....	64
Figura 24 Evaluación del apoyo y adaptaciones recibidas en el trabajo.....	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A Instrumento	81
Anexo B Formulario digital aplicado	83
Anexo C Base de datos de respuestas.....	83
Anexo D Evidencia fotográfica	83

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **RICARDO TIGRERO DARWIN FABRICIO**, C.I. 2400327884 y **ZAMBRANO VERA MARCOS MAURICIO**, con C.I. 0925911034, estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: “Políticas Laborales Para La Igualdad De Las Personas Con Discapacidades En El Cantón Santa Elena, 2025”., corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, diciembre, 2025.

Atentamente,

RICARDO TIGRERO DARWIN FABRICIO
C.I. 2400327884

ZAMBRANO VERA MARCOS MAURICIO
C.I. 0925911034

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, cuyo amor incondicional, apoyo permanente y ejemplo de esfuerzo y perseverancia guiaron cada paso de mi camino. A mi familia, que confió en mí incluso en los momentos en que yo mismo dudaba; este logro también les pertenece.

Dedico este trabajo a todas las personas que aportaron a mi formación académica y personal. A mis docentes, por su orientación y entrega al compartir sus conocimientos; y a mis compañeros, por su colaboración y la camaradería que fortaleció este proceso.

A quienes me impulsaron a continuar, a quienes me acompañaron en las dificultades y celebraron cada avance conmigo. Esta tesis simboliza no solo una meta alcanzada, sino también la proyección de los sueños que aún están por construirse.

Ricardo Tigreiro Darwin.

Este trabajo investigativo es para mí una resultante relevante y positiva de toda una carrera universitaria de mucho esfuerzo, está dedicado a las personas que me dieron su voto de confianza y que creyeron que sí podía cumplir mi meta, menciono el apoyo incondicional de mis padres, de mi amada esposa, y además dedicado a mi querido hijo.

A mis padres, Marcos y Cheril, por darme su apoyo e influenciar en mí yo interior de que podía ser un profesional, y que por sus valores inculcados hacia mí dieron ese impulso que necesitaba para seguir adelante.

A mis hermanos Fanny y César, quienes fueron un ejemplo para mí, ya que ellos consiguieron sus metas personales, y yo no podía quedarme atrás.

A mi querido hijo, Liam, que ha sido mi motor para seguir mejorando como padre y persona, pues quiero ser un buen ejemplo para el desarrollo de su vida.

Asimismo, a mi esposa Lorena que, mediante su amor, apoyo motivacional y moral me ha dado la fuerza necesaria para no decaer; pues su presencia y acompañamiento fue muy importante en los momentos difíciles de todo este proceso.

Zambrano Vera Marcos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por concederme la salud, la sabiduría y la fortaleza necesarias para perseverar y culminar este proceso académico. Su guía espiritual fue un sostén fundamental en cada etapa de este camino.

Extiendo mi sincero agradecimiento a la institución que me brindó los conocimientos, recursos y oportunidades para desarrollar esta tesis. A mis docentes, por su dedicación, paciencia y compromiso con mi formación; y a mi tutor(a), por sus valiosas orientaciones, cuya claridad y acompañamiento fueron decisivos para la culminación de este trabajo. Del mismo modo, valoro profundamente el apoyo y la colaboración de mis compañeros y amigos, quienes enriquecieron este proceso con su presencia y respaldo constante.

A mis padres, les expreso mi mayor gratitud por su amor incondicional, su confianza y por ser mi principal fuente de motivación. A mi familia, por impulsar mis esfuerzos incluso en los momentos más desafiantes; y a mis amigos, por su comprensión, compañía y palabras de aliento.

Ricardo Tigreiro Darwin.

Mis profundos y sinceros agradecimiento al Ser Supremo, Dios, ya que es quien nos cuida y nos ha protegido en todo este proceso, nunca se olvida de nosotros sus hijos que, pese a las malas actitudes, siempre está ahí para iluminar nuestras mentes.

Agradezco a mis padres, que fueron un buen ejemplo a seguir, pues siempre confiaron en mi propio desarrollo y crecimiento personal como todo un profesional de ahora en adelante.

Agradecimiento de corazón a mi esposa, por ser mi compañera, mi inspiración y además por siempre motivarme con sus palabras de mucho ánimo para evitar que me rinda. Gracias por estar presente en cada paso para cumplir mis metas.

A mi compañero de fórmula, Darwin, hemos venido de un largo proceso, el camino fue complejo y difícil, pero no imposible; y demostramos que podemos alcanzar las metas propuestas, a pesar de los obstáculos.

Del mismo modo agradezco al Mgtr. Walter Gellibert Villao, por mostrar su confianza y su interés en mi para no abandonar este proceso, y además por su predisposición para atendernos, tener la paciencia de entendernos en cada tutoría.

Por todo lo mencionado, muchas gracias.

Zambrano Vera Marcos.



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 08 de noviembre del 2025

Psic. Wilson Alexander Zambrano Vélez, MSc.

Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo - UPSE

En su despacho. -

En referencia a Memorando No. 164-CGSYD-UPSE-2025, en el que se me designa tutor asignado por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que los estudiantes RICARDO TIGRERO DARWIN FABRICIO, CC 2400327884, y ZAMBRANO VERA MARCOS MAURICIO, CC. 0925911034, han cumplido con los requisitos estipulados en el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título “POLÍTICAS LABORALES PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EL CANTÓN SANTA ELENA, 2025”.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad del/la autor(a), cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

Lcdo. Walter Alfredo Gellibert Villao, Mgtr.
DOCENTE TUTOR

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Psic. Wilson Alexander Zambrano Vélez, Mgtr.
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

Econ. Lilibeth Alexandra Orrala Soriano, Mgtr.
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA
DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

Lcdo. Walter Alfredo Gellibert Villao, Mgtr.
**DOCENTE TUTOR DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**

Ab. Roberto Nahin Palacios Quinto, Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**

Ricardo Tigrero Darwin Fabricio
ESTUDIANTE

Zambrano Vera Marcos Mauricio
ESTUDIANTE

Políticas laborales para la igualdad de las personas con discapacidades en el cantón Santa Elena, 2025

Labor policies for equality for people with disabilities in the Santa Elena canton, 2025

Ricardo Tigrero Darwin Fabricio (1), Zambrano Vera Marcos Mauricio (2)
Código Orcid (1) 0009-0008-7618-3751
Código Orcid (2) 0009-0006-5470-8460
Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (1)
Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (2)

RESUMEN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un desafío persistente, a pesar de la existencia de políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre las políticas laborales de inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo–correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por personas con discapacidad del cantón Santa Elena, a quienes se aplicó una encuesta estructurada como técnica de recolección de datos. El análisis de la información se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial, empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables de estudio. Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre las políticas laborales de inclusión y la igualdad laboral de las personas con discapacidad ($\rho = 0,766$; $p < 0,05$), lo que indica que una mayor implementación de dichas políticas se asocia con mejores condiciones de igualdad en el entorno laboral. Se concluye que las políticas laborales de inclusión inciden de manera significativa en la igualdad de las personas con discapacidad en el cantón Santa Elena, resaltando la importancia de fortalecer su aplicación efectiva en las organizaciones.

Palabras claves: *Discapacidad, Igualdad de Oportunidades, Inclusión Laboral, Políticas Públicas, Desarrollo Social.*

ABSTRACT

The labor inclusion of persons with disabilities remains a persistent challenge, despite the existence of public policies aimed at ensuring equal opportunities in the workplace. In this context, the objective of this research was to analyze the relationship between inclusive labor policies and equality for persons with disabilities in the labor environment of the canton of Santa Elena during the year 2025. The study was conducted under a quantitative approach, with a descriptive–correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of persons with disabilities from the canton of Santa Elena, to whom a structured survey was applied as the data collection technique. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistics, employing Spearman's Rho correlation coefficient to determine the relationship between the study variables. The results showed the existence of a high and statistically significant positive correlation between inclusive labor policies and labor equality for persons with disabilities ($\rho = 0.766$; $p < 0.05$), indicating that greater implementation of these policies is associated with improved conditions of equality in the work environment. It is concluded that inclusive labor policies have a significant impact on equality for persons with disabilities in the canton of Santa Elena, highlighting the importance of strengthening their effective application within organizations.

Keywords: *Disability, Equal Opportunities, Labor Inclusion, Public Policies, Social Development.*

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha consolidado como un tema prioritario en la agenda de los derechos humanos y del desarrollo social a nivel mundial. Diversos organismos internacionales han destacado la importancia de garantizar condiciones de igualdad en el acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral, reconociendo el trabajo como un derecho fundamental y un medio para la autonomía económica y la participación social de este grupo poblacional. No obstante, pese a los avances normativos, persisten brechas significativas entre los marcos legales y su aplicación efectiva en los entornos laborales.

En el contexto latinoamericano y, particularmente en Ecuador, se han implementado políticas laborales orientadas a promover la inclusión de las personas con discapacidad, tales como el establecimiento de cuotas de contratación y disposiciones para la adecuación de los puestos de trabajo. Sin embargo, diversos estudios evidencian que la sola existencia de estas políticas no garantiza condiciones reales de igualdad, ya que subsisten prácticas discriminatorias, limitadas oportunidades de desarrollo profesional y deficiencias en la accesibilidad laboral, lo que afecta directamente la calidad del empleo de las personas con discapacidad.

En el cantón Santa Elena, esta problemática adquiere particular relevancia, dado que, a pesar de la vigencia de la normativa nacional, se observa una aplicación desigual de las políticas laborales de inclusión en las organizaciones. Las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras estructurales, actitudinales y organizacionales que limitan su plena integración y participación equitativa en el ámbito laboral. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de generar evidencia empírica que permita comprender cómo se relaciona la implementación de las políticas laborales de inclusión con la igualdad laboral de este grupo poblacional en el contexto local.

En este marco, la presente investigación se orientó a analizar la relación entre las políticas laborales de inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena, durante el año 2025, con el propósito de aportar información objetiva que contribuya al análisis de esta problemática desde un enfoque cuantitativo. La relevancia del estudio radica en la escasez de investigaciones locales que aborden esta relación desde un enfoque estadístico, lo cual limita la toma de decisiones basadas en evidencia en el ámbito laboral y social.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo–correlacional y de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta estructurada a personas con discapacidad del cantón Santa Elena, y el análisis de la información se efectuó a través de estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables de estudio.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema de investigación

La inclusión laboral de las personas con discapacidad ha transitado un largo recorrido marcado por profundas resistencias y transformaciones. Durante gran parte de la historia, la discapacidad fue entendida desde un enfoque médico rehabilitador o asistencial que ubicaba a las personas en objetos de intervención más que sujetos de derechos. Este paradigma comenzó a transformarse a partir de las luchas de las propias personas con discapacidad y sus organizaciones, quienes impulsaron un cambio, de la deficiencia a la capacidad, este cambio no paso de la noche a la mañana; fue un proceso lento, con avances y retrocesos que convirtió la discapacidad en derechos humanos y justicia social.

Por mucho tiempo, la forma más común de entender la discapacidad fue la asistencialista, se quería ayudar a la persona, pero al final ese enfoque terminaba apartándola del trabajo y de la sociedad. Todo se enfocaba en rehabilitar al individuo, como si el problema estuviera en su cuerpo o en su mente y no se miraba lo que realmente generaba la desigualdad: las barreras del entorno, los prejuicios de la gente y la falta de oportunidades laborales reales (López, 2019).

A nivel internacional, el reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad tiene sus raíces históricas en el periodo de posguerra. Un hito inicial fue la Ley de Asistencia a Inválidos de Guerra promulgada en Alemania en 1920. Este marco legal fue pionero al establecer que los veteranos con discapacidades, más allá de la atención médica y pensiones, tenían derecho a la reincorporación social y laboral, sentando así la base para los modernos sistemas de rehabilitación y empleo inclusivo.

Años más tarde, la Organización Internacional De Trabajo (OIT), fundada en 1919, amplió una visión al promover programas de readaptación profesional. Desde los años 40 impulsó programas de readaptación profesional y en 1949 sacó los primeros estándares internacionales sobre la rehabilitación. Lo importante de ese momento es que dejaron claro algo clave: incluir en el trabajo a las personas con discapacidad no era cuestión de caridad ni de “hacer el bien”, sino un derecho que convenía a toda la sociedad (OIT, 1949).

Un cambio decisivo se produjo con la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en 1948. Por primera vez un documento internacional decía que todas las personas incluidas las que tienen discapacidad tienen derecho al trabajo (artículo 23), aun nivel de vida digno (artículo 25) y la educación (artículo 26), que pasó de ser vista como asunto médico y empezó a entenderse como una cuestión de derechos humanos, estableció bases normativas para que los Estados promovieran la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación (Naciones Unidas, 1948).

En las décadas de 1970 y 1980 se dio un cambio profundo en la manera de entender la discapacidad. En Estados Unidos surgió el Movimiento De Vida Independiente, liderado por personas con discapacidad, que dijo algo revolucionario: el problema no está en el cuerpo o en la mente de la persona, sino la sociedad que pone barreras físicas, de actitud, culturales y no deja participar. Bajo esta nueva mirada la responsabilidad de la exclusión dejó de recaer en quien vive en una discapacidad y pasó a recaer en las estructuras sociales que no están preparadas para incluir. Fue el nacimiento del modelo social de la discapacidad, que después se extendió por todo el mundo (López et al., 2020).

Este planteamiento terminó siendo clave para cambiar las políticas en muchos países, dejó de culparse a la persona con discapacidad por no poder y empezó a señalar a la sociedad como la responsable de poner obstáculos. Así se fueron dejando atrás los enfoques asistenciales y se comenzó a pensar como eliminar barreras y hacer todo realmente accesible (Degener, 2016).

En concordancia con este cambio, la Organización de las Naciones Unidas aprobó en 1971 la Declaración sobre los Derechos de las Personas con Retraso Mental, en la que se reconoció proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad intelectual. En 1983 la OIT aprobó el convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y Empleo de Personas con Discapacidad, que puso normas internacionales orientadas a la inclusión laboral y a la igualdad de oportunidades (OIT, 1983).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), contribuyó significativamente al publicar en 1980 la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, documento que ofreció una estructura conceptual para interpretar la discapacidad desde un enfoque multidimensional (Aristizábal, 2021). En 1987, España organizó la Conferencia Europea sobre Acceso a Edificios Públicos para Personas con Discapacidad, ahí se hicieron

recomendaciones muy concretas para eliminar barreras arquitectónicas y hacer que los espacios públicos y con el tiempo también los lugares de trabajo fueran accesibles (ONU, 1993).

Estas normas se transformaron en la base de muchas leyes nacionales y regionales al exigir que los estados adecuaran sus políticas públicas a un enfoque sustentados en los derechos humanos, y no en la caridad o la asistencia. Gracias a eso aparecieron medidas concretas cuotas, incentivos, adaptaciones para que las personas con discapacidad tuvieran las mismas posibilidades de trabajar, estudiar y participar en la sociedad (Degener y Koster-Dressel, 2020).

En América latina, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha mostrado avances significativos en las últimas décadas. Sin embargo, estos progresos se han dado en medio de grandes desafíos estructurales y culturales que aún limitan la plena participación de este grupo en el mundo del trabajo. Según Cueto, Malo, Rodríguez y Francos 2008, Las políticas de empleo como los centros de especialidades de empleo (CEE), representaron un paso importante, al ofrecer espacios donde las personas con discapacidad pudieran desarrollar sus capacidades y acceder a oportunidades laborales.

A pesar de ello, varios autores han criticado que esos Centros Especiales de Empleo, aunque partían de una buena intención terminaron creando un aislamiento laboral, al agrupar a las personas con discapacidad en lugares protegidos se redujo la posibilidad de que entraran al mercado común, en muchos casos se reforzó la idea de que no podían competir en igualdad de condiciones (Cueto et al., 2008). Países como Colombia, Perú, México y República Dominicana desarrollaron políticas sustentadas en los principios de igualdad y no discriminación... y prohíben la discriminación laboral (Guerrero et al. 2018; Arias y Torres, 2023).

El Banco Internacional de Desarrollo (BID, 2018), ha destacado que en la región se diseñaron programas integrales que incluyeron acciones de capacitación, la sensibilización de los empleadores y adecuaciones razonables en los espacios de trabajo, demostraron un esfuerzo regional orientado a la inclusión social y laboral. A pesar de los avances logrados, la efectividad de muchas políticas inclusivas se ha visto limitada por diversos factores entre ellos destacan la falta de recursos económicos humanos la persistencia de prejuicios sociales que aún condicionan la contratación y la débil supervisión en la aplicación de la normativa todo esto ha frenado el cumplimiento pleno de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Un antes y un después a nivel mundial fue la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad por la Organización de las Naciones Unidas en 2006, junto con la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas De Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada por la OEA en 2004 (ONU, 2006; OEA, 2004). Ambos instrumentos marcaron un cambio trascendental, al reconocer que las personas con discapacidad son titulares plenos de derecho y al exigir a los estados medidas concretas para garantizar su participación laboral y social e Igualdad de condiciones.

En Ecuador, la Constitución de 2008 consolidó la garantía de los derechos de los grupos de atención prioritarias y de las personas con discapacidad mediante los artículos 35 y 47 establecen que el Estado tiene que garantizarles igualdad de oportunidades, acciones afirmativas y varios derechos específicos, desde el trabajo hasta la salud y la educación (Solís, 2015).

La Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en 2012 reafirmó el derecho al trabajo remunerado en condiciones de equidad y sin discriminación, la ley le dio la responsabilidad al Ministerio de Trabajo y al CONADIS de coordinar y ejecutar las políticas destinadas a la inclusión laboral. Este marco jurídico reafirmó el compromiso del Estado ecuatoriano con la igualdad de oportunidades, al reconocer que la participación de las personas con discapacidad en la vida económica del país es un derecho, también es un elemento esencial para el desarrollo (Vázquez Paredes, 2017).

A pesar de los avances normativos, su aplicación práctica sigue siendo limitada por barreras estructurales como edificios no accesibles o tramites complicados los prejuicios que todavía existen en la sociedad y la poca sensibilización del sector privado y la falta de adecuaciones razonables que deberían hacerse en los puestos, nunca se cumplen del todo y los estigmas siguen pesando a la hora de contratar (Solís, 2015). Diversos estudios destacaron la necesidad de reforzar la vigilancia de las políticas públicas y promover campañas sostenidas que fomentan una cultura laboral basada en la inclusión y equidad (Hernández y Cuestas, 2019).

La evolución histórica de la inclusión laboral de las personas con discapacidad reflejó un cambio de paradigma de considerarse un asunto de asistencia o rehabilitación médica, pasó a concebirse como una cuestión de derechos humanos y justicia social. Este cambio permitió centrar la atención en la eliminación de barreras que impedían la participación equitativa en el mundo laboral. Sin embargo, aunque las leyes han mejorado todavía quedan muchos obstáculos

en el día a día que nos recuerda que hay que seguir luchando para que la inclusión sea real y no solo quede en papel

1.2. Formulación del problema

A pesar de los avances normativos y de la formulación de políticas públicas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en el cantón Santa Elena la situación continuó siendo compleja. Este grupo poblacional enfrentó barreras persistentes de exclusión, discriminación y desigualdad que limitaron su acceso al empleo formal. Las oportunidades laborales resultaron insuficientes debido a la presencia de obstáculos de carácter estructural, como la falta de infraestructura accesible y puestos de trabajo adaptados, así como barreras sociales asociadas a prejuicios y estereotipos que afectaron el reconocimiento de sus capacidades laborales.

En el contexto ecuatoriano, el marco jurídico reconoció la inclusión laboral como un derecho constitucional fundamental y un eje estratégico para el desarrollo social y económico del país. En este sentido, el Código de Trabajo estableció la obligación para las instituciones públicas y privadas de incorporar en sus nóminas al menos un 4 % de personas con discapacidad. No obstante, el incumplimiento parcial de esta disposición se ha asociado con la persistencia y profundización de brechas económicas y sociales existentes, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2011).

De acuerdo con el Registro Nacional de Discapacidad del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2025), en la provincia de Santa Elena se registraron 10.947 personas con discapacidad, de las cuales 5.677 correspondieron al cantón Santa Elena. Más de la mitad de esta población se encontraba en edad laboral, comprendida entre los 18 y 65 años. A pesar de este potencial humano, la exclusión laboral se mantuvo como una problemática estructural que limitó el desarrollo económico y social de este grupo poblacional. Por esta razón, se consideró relevante analizar las políticas laborales existentes y el estado de la inclusión laboral en el cantón Santa Elena.

1.2.1. Planteamiento hipotético

Desde el enfoque hipotético-deductivo, se planteó que las políticas laborales de inclusión se asociaron con mayores niveles de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena. En consecuencia, se formuló la hipótesis de la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

1.2.2. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre las políticas laborales de inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena durante el año 2025, a partir de la percepción de la población registrada en el CONADIS provincial?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar la relación entre las políticas laborales de inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena, durante el año 2025, a partir de la percepción de la población estudiada.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir el marco conceptual y normativo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en relación con las políticas públicas ecuatorianas de igualdad social, equidad y desarrollo.
- Caracterizar la situación actual de la inclusión laboral y la aplicación de las políticas laborales en el cantón Santa Elena, según la percepción de las personas con discapacidad en edad laboral.
- Determinar la relación estadística entre las políticas laborales de inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena.
- Identificar lineamientos orientadores, a partir de los resultados obtenidos, que contribuyan al fortalecimiento de las políticas de empleo inclusivo en el contexto local.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación tuvo relevancia social, académica e institucional al abordar una problemática prioritaria en el marco de los derechos humanos, la equidad social y el desarrollo sostenible. Las personas con discapacidad han constituido históricamente uno de los grupos más excluidos del mercado laboral, situación que no solo vulnera el principio de igualdad de oportunidades, sino que también limita el desarrollo social y económico del país. A pesar de la existencia de un marco normativo nacional e internacional orientado a la inclusión laboral, persiste una brecha significativa entre lo establecido en la normativa y su aplicación efectiva, particularmente en contextos territoriales como el cantón Santa Elena.

En el ámbito local, la problemática se evidenció con mayor intensidad. De acuerdo con el Registro Nacional de Discapacidad del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y el Censo de Población y Vivienda 2022, procesado en 2025, únicamente el 34,5 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar participó en el mercado laboral ecuatoriano, mientras que el empleo formal apenas alcanzó entre el 20 % y el 25 %. En el cantón Santa Elena, donde se registraron 5.677 personas con discapacidad, esta situación se agravó debido a limitaciones territoriales, condiciones socioeconómicas adversas y una insuficiente infraestructura accesible, lo que mantuvo a un porcentaje significativo de esta población al margen del empleo digno. Estos datos evidenciaron la necesidad de desarrollar estudios a nivel local que permitieran analizar la aplicación de las políticas laborales y la situación real de la inclusión laboral desde la experiencia de las personas con discapacidad.

Desde una perspectiva institucional, el CONADIS se constituyó como un actor clave en la orientación y seguimiento de las acciones de inclusión laboral. El análisis de su población registrada en el cantón Santa Elena permitió comprender cómo las directrices nacionales se reflejaron en el contexto territorial. Los resultados generados aportaron información relevante para la toma de decisiones en los ámbitos gubernamental, municipal y del sector privado, contribuyendo al fortalecimiento de las políticas públicas orientadas a la inclusión laboral y al cumplimiento del marco normativo vigente.

Asimismo, la investigación se articuló con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, al vincularse con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico; el ODS 10, enfocado en la reducción de las desigualdades; el ODS 4,

que resalta la importancia de la educación y la capacitación para la empleabilidad; el ODS 16, vinculado con el fortalecimiento institucional y la garantía de derechos; y el ODS 17, que promueve las alianzas para el logro de objetivos comunes en materia de desarrollo sostenible.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, lo que permitió recopilar información objetiva y sistematizada sobre la percepción de las personas con discapacidad respecto a las políticas laborales de inclusión y la igualdad en el ámbito laboral del cantón Santa Elena. El uso de la base de datos del CONADIS como fuente para la delimitación de la población y la aplicación de instrumentos estructurados garantizó la validez y confiabilidad de los datos obtenidos.

En este sentido, la investigación aportó evidencia empírica relevante que contribuyó al análisis de la relación entre ambas variables, generando insumos útiles para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias orientadas a fortalecer la inclusión laboral en el contexto local.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Conocimiento actual

La investigación se centró en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como tema central, evidenciando progresos en el marco legal correspondiente, pero también persistentes brechas en su implementación, especialmente en contextos locales. Los estudios de los últimos años coincidieron que, la legislación había avanzado, pero los desafíos en la práctica fueron complejos y multifactoriales.

A nivel internacional, varios estudios han puesto su mirada sobre lo que pasa en la práctica. Siri Yde Aksnes y Julie Ulstein (2024) realizaron una revisión panorámica que demostró las prácticas en los lugares de trabajo no siempre garantizaban los resultados duren en el tiempo, aun en países con leyes solidas la aplicación de la ley queda a medias y la inclusión no se sostiene como debería.

De manera complementaria, Anabel Morña y Gilda Biagiotti (2022) se enfocaron en la transición de estudiantes universitarios con discapacidad al mundo de el empleo formal, vieron que sin apoyo real por parte de las instituciones educativas y empresas sigue siendo complicado en la mayoría de las veces terminan fuera del mercado por falta de acompañamiento.

En Sudáfrica, Grocce et al. (2022) examinaron servicios de apoyo para inclusión laboral, manteniendo la representación de las personas con discapacidad en 1,29% del total de empleos pese a metas del 2%. Globalmente, Wickenden et al., (2022) analizaron la integración de enfoques inclusivos en alianzas internacionales, concluyendo que los acuerdos multilaterales avanzan en papel, pero fallan en ejecución, con brechas en financiamiento que afectan a regiones en desarrollo.

En Latinoamérica, Paz Maldonado y Silva Peña (2020) mostraron que en algunos países tienen leyes avanzadas, los perjuicios y la informalidad laboral terminan siendo dos muros enormes, en la región menos del 25% de las personas logra empleo formal. En una revisión regional, Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021) destacaron que el emprendimiento se convirtió en una alternativa a la inclusión laboral, aunque requirió acompañamiento estatal para ser

sostenible. Investigaciones comparativas en Perú, Colombia y Argentina señalaron que la falta de coordinación interinstitucional y de fiscalización del cupo laboral debilitó la efectividad de las políticas (Peña Abregu, 2021; Quiñones Ante, 2022).

En Ecuador, los hallazgos no se alejan del panorama regional con brechas entre norma y práctica que afectan la equidad laboral. Por ejemplo, Hidalgo Vásconez et al. (2021) revisaron empresas de Ambato y Guayaquil, encontrando que alrededor del 60% cumple la cuota del 4% de contratación de manera superficial priorizando la documentación legal sobre trayectorias de carrera reales lo que deja a las personas con discapacidad estancadas en roles básicos sin ascensos.

De forma similar Falconi et al (2024) analizaron incentivos fiscales en Quito y Cuenca, revelando que el desconocimiento de reducciones tributarias es hasta el 50% del en ISR por contratación inclusiva esto frena la participación de las PYMES, que representan el 70% del empleo, pero solo contratan el 15% de este grupo pese a los beneficios del código del trabajo.

En el sector público como Guachimposa et al. (2024) evaluaron adaptaciones razonables en entidades estatales, concluyendo que solo el 25% de los entornos laborales incorpora ajustes con rampas o software accesible lo que restringe la retención y productividad de trabajadores con discapacidad agravando exclusiones en zonas como Santa Elena donde la infraestructura es limitada estos estudios subrayan la urgencia de campañas de sensibilización y fiscalización para transformar el cumplimiento formal en inclusión efectiva alineada con la Ley Orgánica de discapacidades 2012 y metas del CONADIS al 2025.

En la provincia de Santa Elena, Perero Panchana (2023) analizó las estrategias de inclusión laboral y encontró que las instituciones públicas y privadas no contrataban con seguimientos ni recursos suficientes para garantizar las pertenencias en el empleo. De igual modo, Rodríguez Jaime (2022) estudió la ergonomía e inclusión en su trabajo académico de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y señaló que por falta de infraestructura accesible dificultó el desempeño de los trabajadores con discapacidad.

Investigaciones locales confirmaron brechas similares en la ejecución de políticas inclusivas con énfasis en la aplicación incompleta y la ausencia de soporte continuo por instancia, Hidalgo Vásconez et al. (2021) analizaron en el cantón la libertad y zonas aledañas determinando

que las normativas públicas se implementan de modo fragmentado, carentes de programas de formación perdurable lo que resulta de una tasa de retención laboral inferior al 30% para personas con discapacidad en empresas medianas. Estos patrones se reiteran en otros análisis regionales como el de Tatiana Escobar (2021), y Secretaría técnica del CONADIS, que expuso como la escasez de controles de monitoreo y la baja involucración de las personas con discapacidad en el diseño de estrategias reduce su impacto con solo el 25% de políticas locales evaluadas efectivamente en la provincia de Santa Elena, bajo la agencia nacional 2021-2025.

La OIT (2024), en su panorama laboral alertó que la informalidad que afecta el 55% de los empleos en Ecuador obstaculiza la inclusión ya que las iniciativas se centran en el sector formal dejando la mayoría de las personas con discapacidad en ocupaciones precarias sin protección social.

La pandemia de COVID-19 marcó un punto de inflexión que alteró drásticamente las rutinas laborales marcando desigualdades preexistentes si bien el teletrabajo emergió como opción viable y creció un 2.779% y Ecuador entre 2016 y 2020, Según datos del Ministerio de trabajo la disparidad digital y la insuficiente accesibilidad en herramientas tecnológicas como software no adaptados o falta de internet estable excluyeron cerca del 40% de las personas con discapacidad en estos beneficios, perpetuando su marginación (OIT, 2024; CONADIS, 2020). La pandemia nos mostró que la inclusión laboral no es solo cuota y rampas: también es pensar en la tecnología como un derecho básico y no como un privilegio.

Entre el periodo 2020 y 2025 evidenció que la inclusión laboral de las personas con discapacidad estuvo condicionada por diversos factores: liderazgo institucional, sensibilización empresarial y creación de entornos realmente accesibles. Las investigaciones coincidieron en que las existencias de marcos normativos sólidos no garantizaron la igualdad, y que la efectividad de las políticas requirió un seguimiento constante, participación comunitaria y una planificación territorial ajustada a las realidades locales (Perero Panchana, 2023; Rodríguez Jaime, 2022).

2.2.Fundamentación Teórica y Conceptual

La forma en que entendemos la discapacidad ha cambiado radicalmente con los años, transitando de un enfoque clínico a uno social. El primero predominante durante gran parte del siglo XX, conceptualizó la discapacidad como un déficit individual que debía ser corregido o rehabilitado (Shakespeare, 2013). Esta perspectiva fue objeto de críticas, ya que, como sostuvo Oliver (2013), estigmatizó al individuo y limitó su participación social.

A diferencia de otros enfoques, el modelo social terminó imponiéndose como el enfoque dominante. Desde este enfoque, la discapacidad no es algo que tiene la persona, sino lo que pasa cuando las limitaciones funcionales y las barreras existentes en el entorno (Blanck, 2014). Para esta investigación, se basó en la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que la explico como un fenómeno complejo resultante de la relación entre las condiciones biológicas de la persona y los factores sociales que la rodeaban (OMS, 2011). Este cambio de paradigma es fundamental, ya que transformó la inclusión laboral de un acto de benevolencia en un imperativo de justicia social, reconociendo a las personas con discapacidad como titulares plenos de derecho (Palacios, 2008).

Por eso, cuando analizamos por qué en Santa Elena tantas personas con discapacidad siguen sin trabajo digno, no basta con mirar sus limitaciones, hay que mirar las barreras que todavía no hemos derribado.

2.2.1. Tipos de Discapacidad

Desde una perspectiva integral, la discapacidad se clasifica en varias categorías que a menudo interactúan entre sí. Tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en Ecuador reconocieron los siguientes tipos:

Discapacidad física relacionada con limitaciones en el movimiento o en la manipulación de objetos; discapacidad sensorial, correspondiente a la pérdida total o parcial de alguno de los sentidos diferenciándose entre visual o auditiva; discapacidad intelectual, que implicó limitaciones notorias en el funcionamiento cognitivo y la adaptación conductual; y Discapacidad

psicosocial vinculada con afecciones de la salud mental que al interactuar con barreras sociales y estructurales, dificultaron la inclusión social y laboral de una persona.

2.2.2. Principios rectores: la igualdad y su relación con la inclusión

Este estudio toma como pilar fundamental el principio de igualdad que trasciende de la equiparación legal para abarcar el acceso real y equitativo al empleo de las personas con discapacidad en el enfoque de Amartya Sen (2009), la igualdad se mide por las capacidades que cada individuo posee para transformar sus recursos en logros valiosos, asistiendo de que las sociedades deben remover barreras ambientales sociales para que todos alcancen libertades básicas como la elección de una vida laboral digna. Aplicando al mundo del trabajo este planteamiento va más allá de erradicar sesgo en la selección del personal exigiendo entornos equitativos, condiciones competitivas permitiendo que las personas con discapacidad entren y prosperen sin desventajas estructurales (Barnes y Mercer, 2010). En el cantón Santa Elena donde barreras locales como la accesibilidad rural limitan el 25% de las oportunidades formales este enfoque urge actuaciones concretas para alinear la normativa nacional con la realidad territorial.

La teoría gana profundidad con aportes como los de Martha Nussbaum (2021), quien extiende el marco de Sen hacia una lista de 10 capacidades centrales humanas entre ellas están cosas tan básicas como poder moverte libremente, controlar tu propio cuerpo, tener relaciones sociales reales y participar en la vida de la comunidad. Para una persona con discapacidad, muchas de estas capacidades se ven bloqueadas precisamente por entornos laborales que no están adaptados: una oficina sin ascensor, un jefe que no entiende tus necesidades o compañeros que te ven como “el diferente”. Nussbaum dice que la justicia verdadera obliga al Estado y a las empresas a remover esos obstáculos específicos, no solo a abrir la puerta y ya.

En Latinoamérica, Pardo Coronado et al. (2020) tomaron esta idea y la aplicaron al empleo, lo que encontraron es que las políticas que de verdad funcionan no se quedan en meter a la persona al puesto y punto. Las que más impacto tienen son las que invierten en capacitación real, en redes de apoyo y en crear un clima donde la persona se sienta parte del equipo. Según sus datos, cuando eso pasa, la retención sube entre un 20 % y un 30 %, y también la satisfacción y el rendimiento, no se trata únicamente de ocupar un puesto; es hacer que pueda crecer, aportar

y sentirse útil, tal como propone la OIT (2019) al vincular el trabajo decente con la expansión de estas capacidades en contextos diversos y equitativos.

2.2.3. Políticas Laborales

Las políticas son herramientas diseñadas por el Estado para moldear el mercado de trabajo hacia objetivos de equidad y bienestar.

Según la OIT (2019), estas políticas comprendieron desde marcos legislativos hasta programas de empleo, capacitación y fiscalización. Para esta investigación las políticas laborales se entenderán como el conjunto de normativas, acciones y programas orientados a promover la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el empleo formal, asegurando su participación equitativa dentro del sistema productivo.

En Ecuador, estas políticas se fundamentan en un marco legal orientado a la igualdad de oportunidades y la protección frente a la discriminación. Las más relevantes para este estudio son:

- ❖ El Artículo 47 de la Constitución de la República (2008) establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad “trabajo en condiciones de igualdad, con remuneración justa y oportunidades de promoción”, además de acceso a formación técnica profesional.
- ❖ Ley Orgánica de las personas con Discapacidad (2012): Desarrolló en su Artículo 42 el derecho a la inclusión laboral, estableciendo un marco para su promoción y aplicación en el ámbito público privado.
- ❖ Código de Trabajo (2020): Este cuerpo legal formaliza la cuota de inclusión laboral. El artículo 47 dispuso que las empresas públicas y privadas que contaran con un mínimo de 25 empleados debía contratar a un 4% de personas con discapacidad, permitiendo la designación de sustitutos cuando fuera necesario.

2.2.4. Inclusión laboral y Enfoque territorial

La inclusión laboral de personas con discapacidad varía según el territorio con resultados que dependen de factores geográficos y socioeconómicos locales, como la dispersión rural y la limitada conectividad en provincias costeras. Pico Barrionuevo y Torres (2017) enfatizaron que las directrices nacionales solo generan impacto cuando se ajustan a contextos específicos como en Ambato donde la adaptación de cupos laborales elevó la inserción en un 18% mediante alianzas con GAD locales.

En materia de formación, en áreas rurales de Santa Elena buscan elevar competencias laborales, pero enfrentan escasez de recursos adaptados. Un análisis en el cantón salitre (Lobato Torres et al., 2024) evaluó programas de capacitación empresarial concluyendo que los estados impulsan al desarrollo socioeconómico sostenible al mejorar habilidades y en un 25%, aunque la oferta limitada solo el 15% de participantes con discapacidad obstaculizó su alcance especialmente en emprendimientos turísticos donde la accesibilidad es digital es la clave para la inclusión este trabajo subraya como la falta de talleres inclusivos perpetúan desigualdades recomendando alianzas con el CONADIS para expandir cobertura en zona como Salitre donde el 83% de la población es rural y depende de la agro exportación.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación se realizó bajo un tipo de investigación descriptivo y cuantitativo, enmarcado dentro del paradigma positivista, adecuado para recopilar datos precisos verificables respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el cantón Santa Elena (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). A través del análisis de datos numéricos, y aplicación de pruebas estadísticas se buscó describir y establecer las posibles interrelaciones entre las variables sobre la implementación de las políticas laborales en 2025, garantizando la confiabilidad y validez de los resultados.

Además, el método utilizado fue hipotético-deductivo, debido a que la investigación partió de un marco normativo general para contrastar su alcance real con los datos aportados, los cuales representaron una realidad ya existente sobre el tema investigado. El diseño no fue experimental, dado que no se manipularon variables independientes ni se crearon situaciones controladas. Este tipo de diseño fue considerado adecuado, ya que permitió analizar la problemática sin inferir en los factores que la determinaban, de acuerdo con las orientaciones de Hernández et al. (2014).

3.2. Alcance de investigación

El estudio se caracterizó por su alcance descriptivo-correlacional, que permitió elaborar una descripción minuciosa y una caracterización de la situación de las políticas laborales inclusivas en Santa Elena reconociendo las condiciones en las que se encontraban las personas con discapacidad ante el empleo formal (Creswell, 2018). Adicionalmente, el componente correlacional permitió exponer de manera sistemática los hallazgos y establecer la magnitud de relación entre las variables, el objetivo principal fue presentar una imagen clara del cumplimiento de las normativas y de los elementos que facilitaron o limitaron la inserción laboral.

3.3.Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable(s)	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem/Pregunta	Técnica / Instrumento
Igualdad de las Personas con Discapacidad	Principio basado en la noción de 'capacidades' desarrollada por Amartya Sen (2009), que enfatiza la eliminación de las barreras del entorno para que las personas con discapacidad puedan competir en igualdad de condiciones en el ámbito laboral.	Acceso y Oportunidades	Igualdad de oportunidades en selección y promoción	Las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades de ascenso en esta empresa que los demás empleados.	Encuesta
			Valoración de capacidades	Mi experiencia y mis conocimientos fueron más valorados que mi discapacidad al ser contratado(a).	Encuesta
		Condiciones Laborales	Percepción de trato equitativo en la empresa	¿Considera que su trabajo es reconocido de manera justa y equitativa?	Encuesta
			Integración social	¿Con qué frecuencia se siente valorado(a) y respetado(a) por sus aportes en su equipo de trabajo?	Encuesta

Variable(s)	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem/Pregunta	Técnica / Instrumento
			Nivel de integración social con compañeros y supervisores	¿Considera que el ambiente de trabajo en su empresa promueve el compañerismo y el apoyo mutuo...?	Encuesta
		Desarrollo Profesional	Igualdad en el acceso a la capacitación laboral	Su empresa le ha ofrecido oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades.	Encuesta
			Igualdad de acceso al desarrollo profesional	Su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a personas con discapacidad.	Encuesta
Políticas Laborales de Inclusión	Conjunto de normativas, acciones y programas del Estado orientados a promover	Cumplimiento Normativo	Percepción del cumplimiento de la cuota laboral	¿En qué medida considera que su empresa cumple con el cupo de contratación del 4%...?	Encuesta
		Características del trabajo según su discapacidad	Adecuación del puesto de trabajo	¿Considera que su puesto de trabajo actual es adecuado en relación con su	Encuesta

Variable(s)	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem/Pregunta	Técnica / Instrumento
	el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo formal, garantizando igualdad de oportunidades y condiciones laborales adecuadas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019; Constitución de la República del Ecuador, 2008).			tipo de discapacidad?	
		Barreras en la implementación	Accesibilidad física de instalaciones	¿Están las instalaciones físicas de su lugar de trabajo adecuadamente adaptadas a su discapacidad?	Encuesta
			Tipos de discapacidad priorizados	Las empresas priorizan solo la contratación de personas con discapacidad física sobre otros tipos de discapacidad.	Encuesta
Liderazgo y Supervisión	Capacidad del supervisor para la inclusión	Su jefe o supervisor directo tiene el conocimiento y la formación necesaria para trabajar con personas con discapacidad.	Encuesta		

Variable(s)	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem/Pregunta	Técnica / Instrumento
			Políticas internas de inclusión	Su empresa ha implementado políticas internas de inclusión y sensibilización sobre la discapacidad.	Encuesta
		Experiencia de discriminación y apoyo	Experiencia de discriminación	¿Ha experimentado algún tipo de discriminación en su trabajo debido a su discapacidad?	Encuesta
			Utilidad del apoyo recibido	¿Qué tan útil ha sido el apoyo o las adaptaciones que su empresa le ha proporcionado para desempeñar su labor?	Encuesta

Fuente: Elaboración propia de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025)

3.4.Población, muestra y periodo de estudio.

La población del estudio estuvo conformada por las personas con discapacidad en edad laboral registradas en el cantón Santa Elena. De acuerdo con los datos oficiales del Registro Nacional de Personas con Discapacidad (RNPCD) del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2025), en la provincia de Santa Elena se registraron 11.098 personas con discapacidad, de las cuales 5.372 correspondían al cantón Santa Elena. De este total, la población en edad productiva, comprendida entre los 18 y 65 años, ascendió a 3.728 personas, quienes constituyeron el universo del estudio.

La identificación de la población y el acceso a la base de datos se realizaron a partir de la información proporcionada por el director provincial del CONADIS, en el marco de las atribuciones institucionales de dicha entidad y con fines estrictamente académicos. Esta base de datos permitió delimitar con precisión el universo de estudio, garantizando la validez del proceso de selección muestral. El manejo de la información se efectuó respetando los principios de confidencialidad, anonimato y uso ético de los datos personales, conforme a la normativa vigente.

Para la determinación de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, utilizando un nivel de confianza del 90 % y un margen de error del 10 %, lo que dio como resultado un tamaño muestral de 67 participantes. La selección de los participantes se realizó mediante muestreo aleatorio simple, asegurando que cada individuo del universo tuviera la misma probabilidad de ser incluido en el estudio (Creswell, 2018; Babbie, 2016).

El período de estudio se desarrolló durante el año 2025, lapso en el cual se llevó a cabo tanto la recolección como el análisis de los datos. El diseño metodológico fue de tipo transversal, dado que la información se recopiló en un único momento temporal, lo que permitió describir el estado actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Santa Elena (Hernández et al., 2014).

3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información

La encuesta fue la técnica empleada para la recolección de información, aplicada directamente a la muestra establecida. Este procedimiento resultó conveniente, ya que permitió obtener datos cuantificables y comparables sobre las oportunidades laborales, las condiciones de empleo y las barreras enfrentadas por las personas con discapacidad (Hernández et al., 2014).

El instrumento principal fue un cuestionario estructurado con ítems cerrados en escala de tipo Likert, diseñado para medir el nivel de acuerdo o desacuerdo de los participantes con respecto a las dimensiones establecidas en el estudio. Dicho cuestionario fue aplicado de manera virtual mediante la plataforma Google Forms, lo que facilitó el acceso de los participantes, optimizó el tiempo de recolección de datos y permitió una sistematización más eficiente de la información.

Con el propósito de garantizar la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con 15 personas en edad productiva, comprendidas entre 18 y 65 años, registradas en el cantón Santa Elena, quienes presentaron características similares a la población objetivo, pero no formaron parte de la muestra definitiva. Los datos obtenidos en esta fase permitieron evaluar la consistencia interna del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores superiores a 0,70 en todas las dimensiones, lo que confirmó la fiabilidad estadística del instrumento para su aplicación final (Field, 2018).

El procesamiento y análisis de los datos se llevó a cabo mediante el software estadístico SPSS, el cual facilitó la organización, tabulación y análisis de la información a través de estadística descriptiva, incluyendo frecuencias absolutas y relativas, expresadas en porcentajes, así como medidas de tendencia central como la media, mediana y moda. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos claros y objetivos, evidenciando el grado de cumplimiento de las políticas de inclusión laboral en el cantón Santa Elena y aportando evidencia empírica relevante para la toma de decisiones informadas en los ámbitos institucional, empresarial y comunitario (Paredes y Gómez, 2023).

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a los 67 participantes, con el fin de describir y cuantificar el grado de cumplimiento de las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en empresas del cantón Santa Elena. La información recolectada fue procesada mediante el software SPSS, lo que permitió realizar un análisis estadístico que facilita la identificación de tendencias y comparaciones entre las dimensiones estudiadas.

Fiabilidad de Alfa de Cronbach

Para garantizar la consistencia interna del cuestionario, se calculó el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,947. Estos resultados corresponden a los 15 ítems que conforman el instrumento.

En consecuencia, se puede afirmar que el instrumento es confiable para el análisis cuantitativo de los datos recopilados y para extraer conclusiones sobre las condiciones de igualdad e inclusión laboral e las personas con discapacidad en el cantón Santa Elena.

Tabla 2

Escala de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	15

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Prueba de Normalidad de las Variables

Para determinar si las variables principales del estudio se ajustan a una distribución normal, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Este método es ampliamente reconocido por su capacidad de detectar desviaciones de normalidad, incluso en muestras de tamaño mediano como la aplicada. (Ghasemi y Zahediasl, 2012).

Las variables evaluadas, con un tamaño muestral de N= 67 casos válidos, fueron:

Políticas Laborales (variable independiente), compuesta por las dimensiones: Acceso al empleo, Condiciones laborales, Legislación de cumplimiento Normativo.

Igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral (Variable dependiente), integrada por las dimensiones: inclusión laboral, igualdad de oportunidades, adaptación y accesibilidad.

Los resultados obtenidos en la prueba Kolmogorov- Smirnov mostraron valores de significación (Sig.) menores a 0.05 para ambas variables, demostrando que no se ajustaban a una distribución normal. Este hallazgo es consistente en estudios que indican sensibilidad de esta prueba a las desviaciones de normalidad (Ghasemi y Zahediasl, 2012).

Tabla 3
Pruebas de Normalidad

<i>Pruebas de normalidad</i>			
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			
Variable	Estadístico	gl	Sig.(p)
Igualdad de las personas con discapacidad	0,148	67	<0,001
Políticas laborales de inclusión	0,115	67	0,029

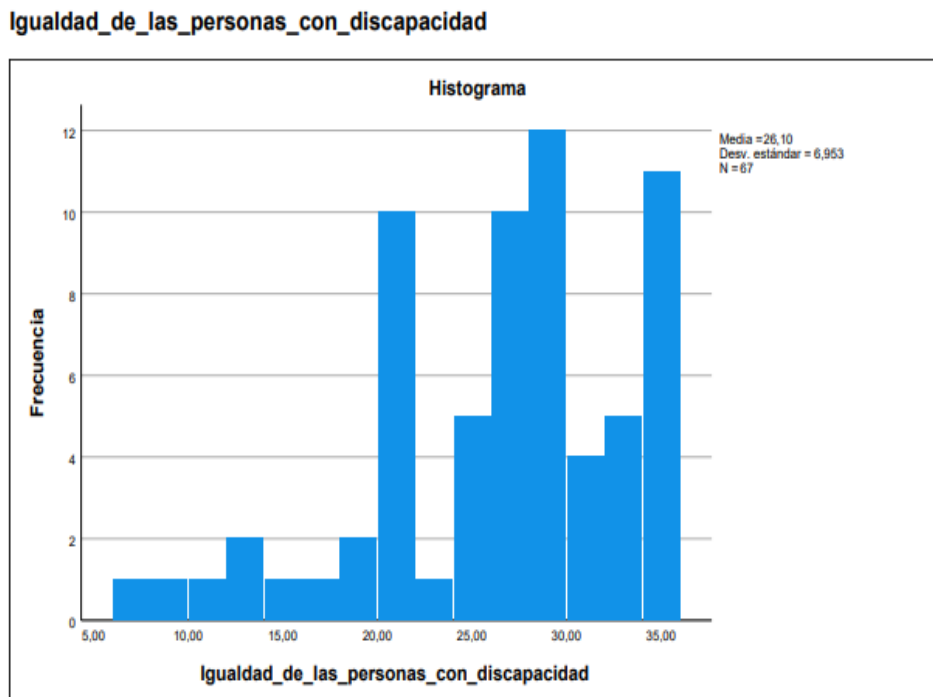
a Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

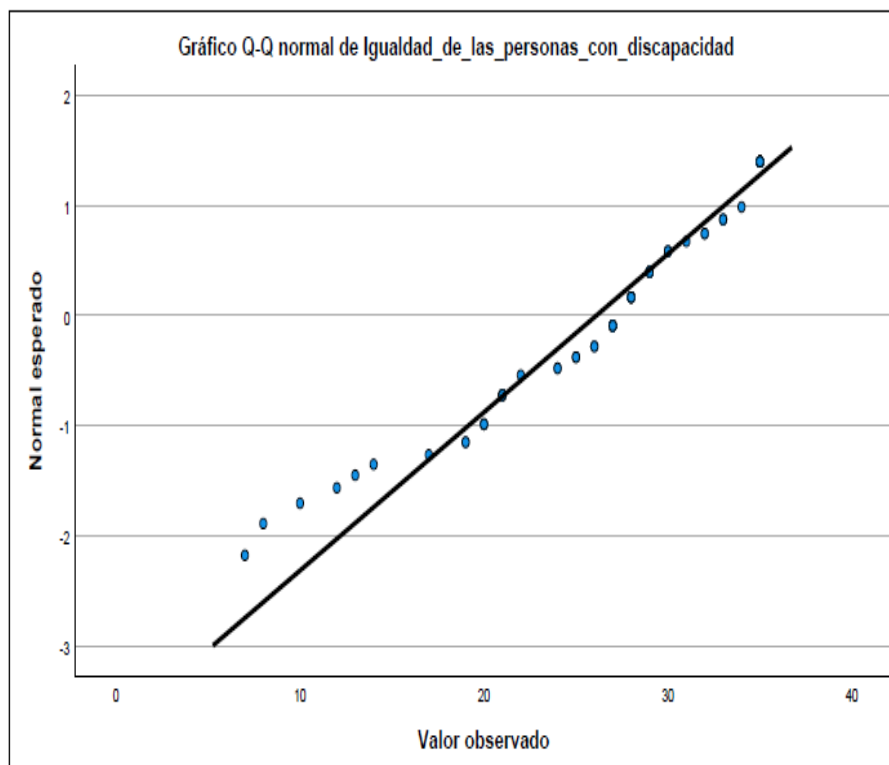
Desde el análisis descriptivo, se observa que la variable igualdad de las personas con discapacidad presenta una media de 26.10 y una desviación estándar de 6.95, con una simetría negativa (-0.822), lo que sugiere una ligera concentración de valores hacia el extremo superior de la escala. Por su parte, la variable de Políticas Laborales evidencia una media de 24.57 y una desviación estándar de 6.23, con asimetría negativa (-0.561), lo cual también indica una leve inclinación hacia valores altos.

Ambas muestran curtosis positiva baja, lo que sugiere una distribución más aplanada de lo normal. En los gráficos Q-Q normales, se aprecia que los puntos se desvían de la línea diagonal teórica, especialmente en los extremos inferior y superior, lo que evidencia una desviación clara del patrón normal esperado. Los histogramas refuerzan esta conclusión, al no presentar la forma de campana simétrica característica de la distribución normal.

Figura 1
Histograma y Grafico Q-Q Igualdad de personas con discapacidad.

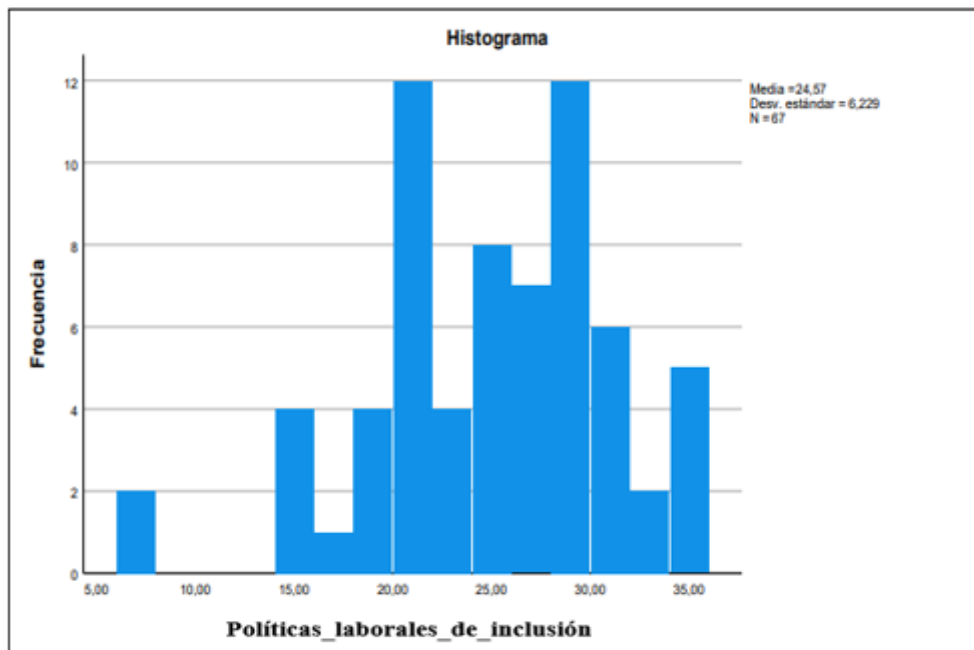


Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

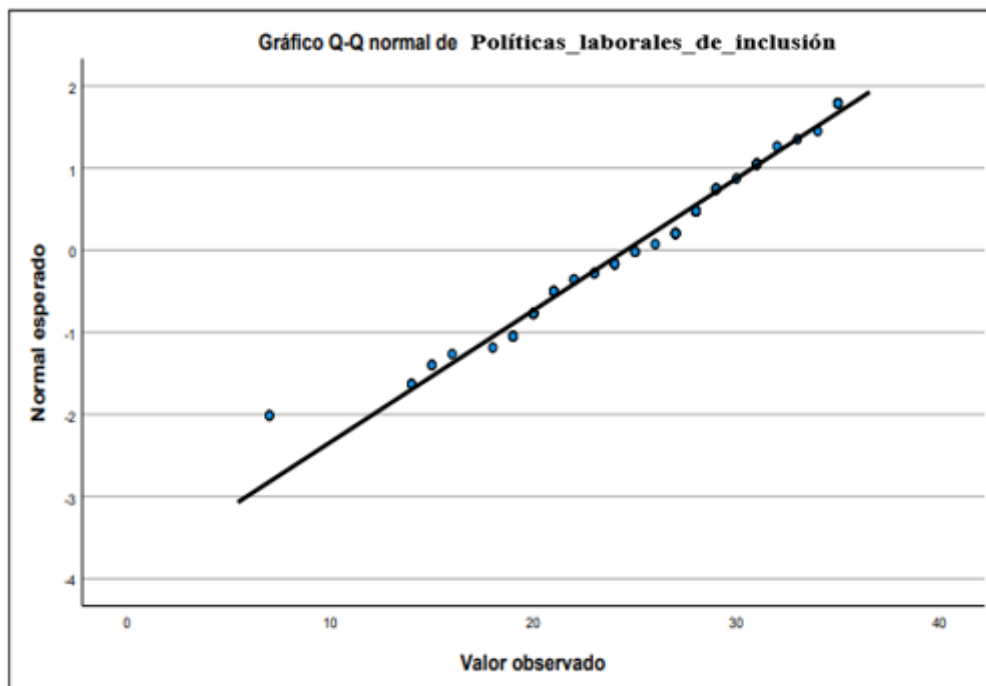


Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 2
Histograma y Grafico Prueba Q-Q Políticas laborales de inclusión.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Por lo tanto, los resultados estadísticos y gráficos permiten concluir que las variables no presentan una distribución normal, motivo por el cual se optó por emplear pruebas no paramétricas en los análisis posteriores, concretamente el coeficiente Rho de Spearman, que

resulta más adecuado para distribuciones no normales y muestras pequeñas o medianas (Sánchez-Solís et al., 2024).

Correlación de las Políticas Laborales con la Igualdad de personas con discapacidad (Rho de Spearman)

Con el propósito de determinar la relación existente entre las Políticas Laborales y la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman (ρ).

Esta técnica fue seleccionada debido a que los datos no cumplieron con el supuesto de normalidad, tras la aplicación de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov. El uso de Spearman fue pertinente, permite evaluar la fuerza de la relación entre variables continuas sin depender de una distribución normal (Field, 2018; Pallant, 2020). Asimismo, esta elección garantizó la validez del análisis estadístico, acorde a la pertinencia de las pruebas no paramétricas cuando no se cumplen los supuestos tradicionales (Hernández et al., 2014).

Tabla 4
Correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
Rho de Spearman		Igualdad de las personas con discapacidad.	Políticas laborales de inclusión.
Igualdad de las personas con discapacidad.	Coefficiente de correlación	1,000	0,766
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	67	67
Políticas laborales de inclusión.	Coefficiente de correlación	0,766	1,000
	Sig. (bilateral)	0	.
	N	67	67,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

El análisis evidenció una correlación positiva fuerte ($\rho= 0.766$) y estadísticamente significativa ($p < 0.001$) entre las Políticas Laborales y la igualdad de las personas con discapacidad. Este hallazgo indicó que, a un mayor grado de desarrollo e implementación de políticas laborales inclusivas, correspondió a un nivel más alto de igualdad y participación de las personas con discapacidad en el cantón Santa Elena. No es solo retórica ni buena intención;

cuando realmente se aplican medidas de equidad, accesibilidad y no discriminación, las personas con discapacidad trabajan más, en mejores condiciones y con menos exclusión.

Por eso se acepta la hipótesis de la investigación: sí existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las políticas laborales inclusivas y la igualdad de oportunidades en el cantón Santa Elena.

Análisis Sociodemográfico

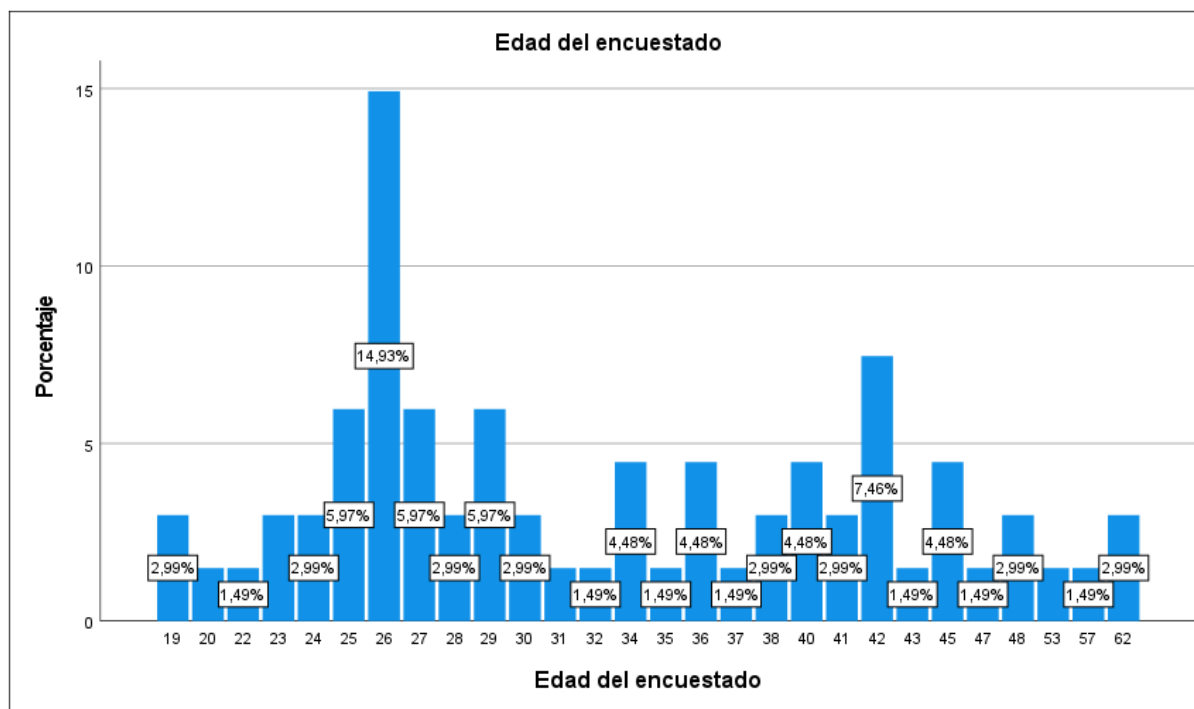
El análisis se basa en una muestra valida de 67 encuestados.

Tabla 5
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19	2	3,0	3,0	3,0
	20	1	1,5	1,5	4,5
	22	1	1,5	1,5	6,0
	23	2	3,0	3,0	9,0
	24	2	3,0	3,0	11,9
	25	4	6,0	6,0	17,9
	26	10	14,9	14,9	32,8
	27	4	6,0	6,0	38,8
	28	2	3,0	3,0	41,8
	29	4	6,0	6,0	47,8
	30	2	3,0	3,0	50,7
	31	1	1,5	1,5	52,2
	32	1	1,5	1,5	53,7
	34	3	4,5	4,5	58,2
	35	1	1,5	1,5	59,7
	36	3	4,5	4,5	64,2
	37	1	1,5	1,5	65,7
	38	2	3,0	3,0	68,7
	40	3	4,5	4,5	73,1
	41	2	3,0	3,0	76,1
	42	5	7,5	7,5	83,6
	43	1	1,5	1,5	85,1
	45	3	4,5	4,5	89,6
47	1	1,5	1,5	91,0	
48	2	3,0	3,0	94,0	
53	1	1,5	1,5	95,5	
57	1	1,5	1,5	97,0	
62	2	3,0	3,0	100,0	
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 3
Edad.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

La distribución etaria de los 67 participantes evidencia que la mayoría pertenece a grupos en plena edad laboral. La edad más frecuente fue 26 años, con un 14,9% del total. Se observa una concentración importante entre los 25 y 30 años, segmento que agrupa aproximadamente el 34% de la muestra. Asimismo, más de la mitad de los encuestados (53,7%) tiene 32 años o menos, lo que refleja una población predominantemente joven.

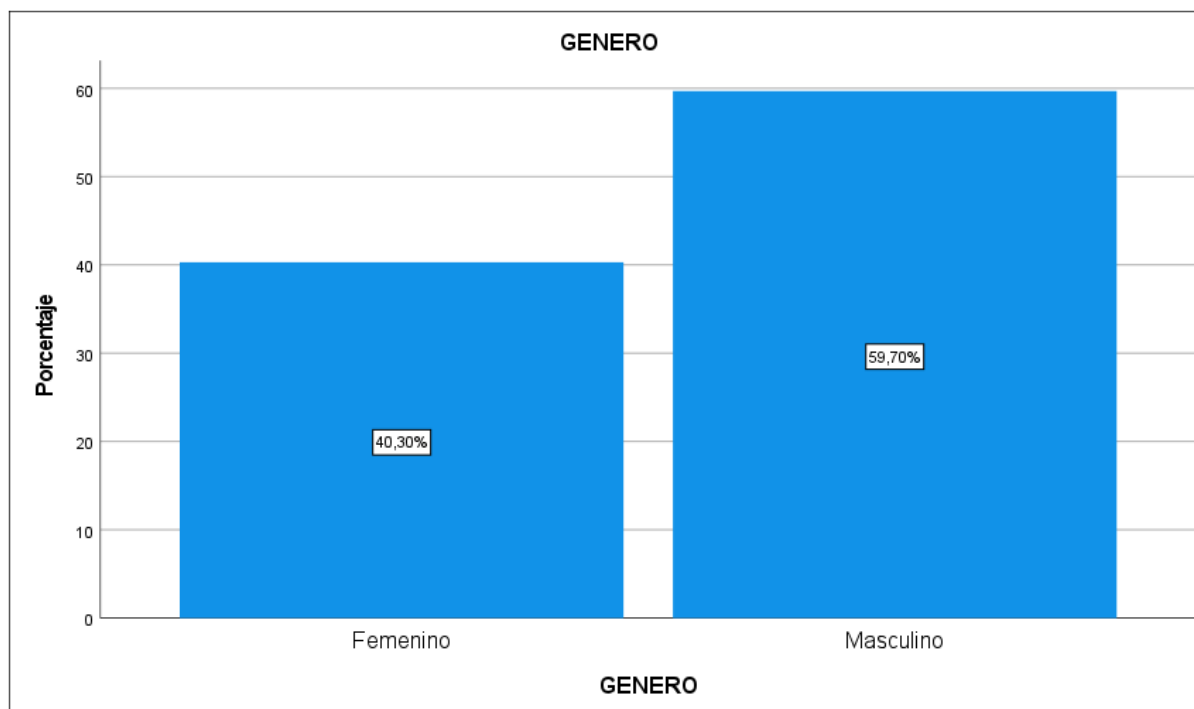
Aunque hay personas de todas las edades productivas, claramente predomina la gente que está arrancando o en la mitad de su vida laboral: justo el momento en que más necesitan (y más pueden) insertarse en el mercado de trabajo.

Tabla 6
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	27	40,3	40,3	40,3
	Masculino	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 4
Género.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Se observó una mayor participación del género masculino dentro de la muestra. Del total de 67 encuestados, el 59,7 % corresponde a hombres y el 40,3 % a mujeres.

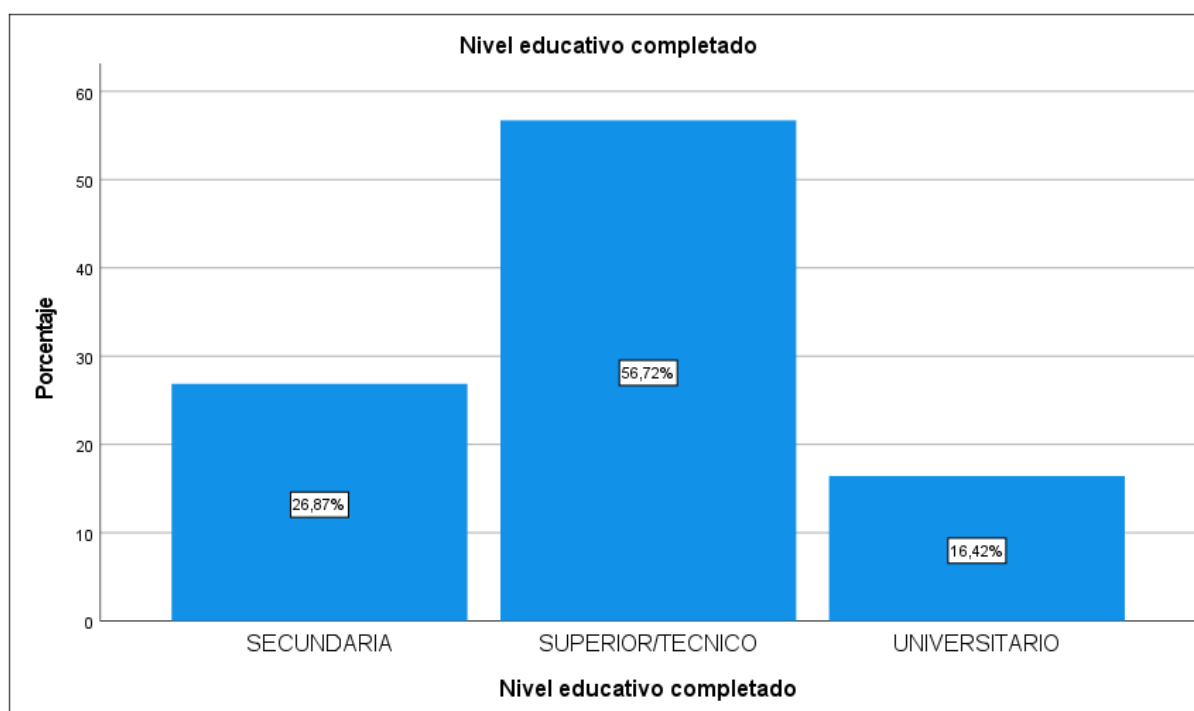
Esta diferencia muestra una ligera sobrerrepresentación masculina en la población trabajadora con discapacidad encuestada. Aunque no implica necesariamente una brecha de acceso al empleo, sí evidencia una composición desigual que debe considerarse en el análisis de oportunidades laborales y en la interpretación de las políticas de inclusión aplicadas en el cantón.

Tabla 7
Nivel Educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SECUNDARIA	18	26,9	26,9	26,9
	SUPERIOR/TECNICO	38	56,7	56,7	83,6
	UNIVERSITARIO	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 5
Nivel Educativo.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

En cuanto al nivel educativo, la mayor parte de los encuestados reportó formación en el nivel Superior/Técnico (56,7%), seguido por el nivel Secundaria (26,9%). El 16,4% alcanzó estudios universitarios. Estos datos sugieren que una proporción considerable de las personas con discapacidad ha logrado acceder a formación técnica o profesional, lo que constituye un elemento relevante para analizar las oportunidades reales de inserción laboral y el tipo de puestos a los que pueden aspirar dentro del cantón Santa Elena.

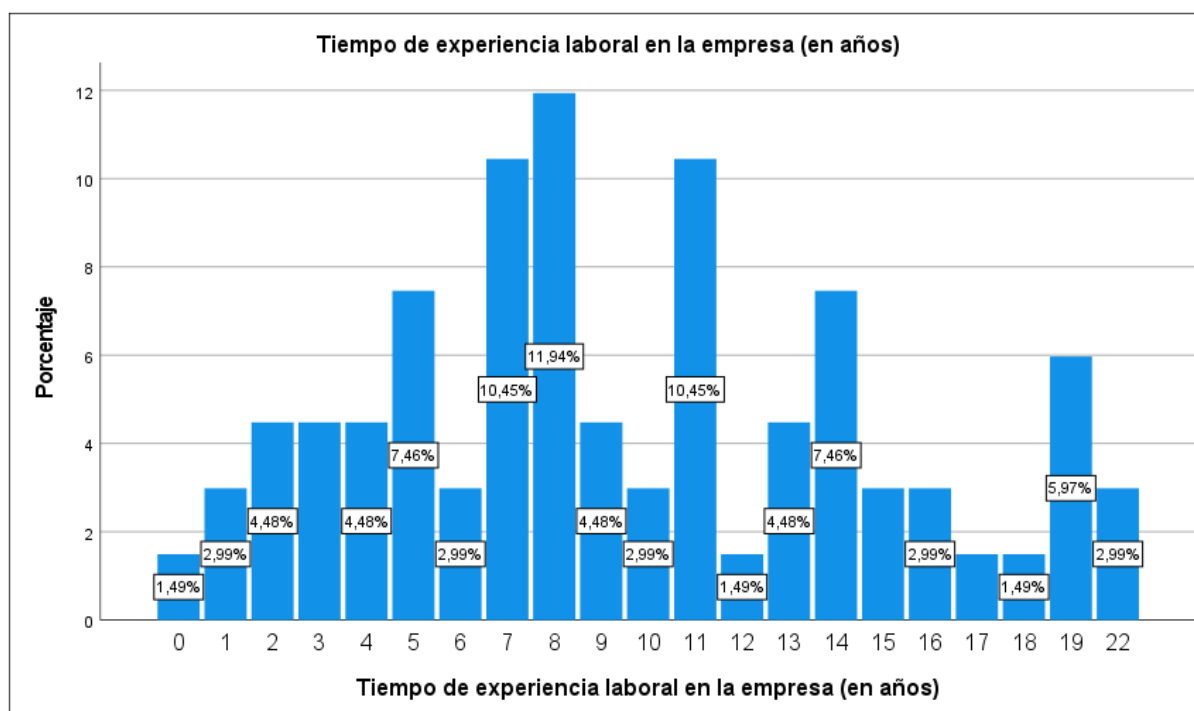
Tabla 8
Tiempo de experiencia Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	1	1,5	1,5
	1	2	3,0	4,5
	2	3	4,5	9,0
	3	3	4,5	13,4
	4	3	4,5	17,9
	5	5	7,5	25,4
	6	2	3,0	28,4
	7	7	10,4	38,8
	8	8	11,9	50,7
	9	3	4,5	55,2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10	2	3,0	3,0	58,2
11	7	10,4	10,4	68,7
12	1	1,5	1,5	70,1
13	3	4,5	4,5	74,6
14	5	7,5	7,5	82,1
15	2	3,0	3,0	85,1
16	2	3,0	3,0	88,1
17	1	1,5	1,5	89,6
18	1	1,5	1,5	91,0
19	4	6,0	6,0	97,0
22	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 6
Tiempo de experiencia Laboral.



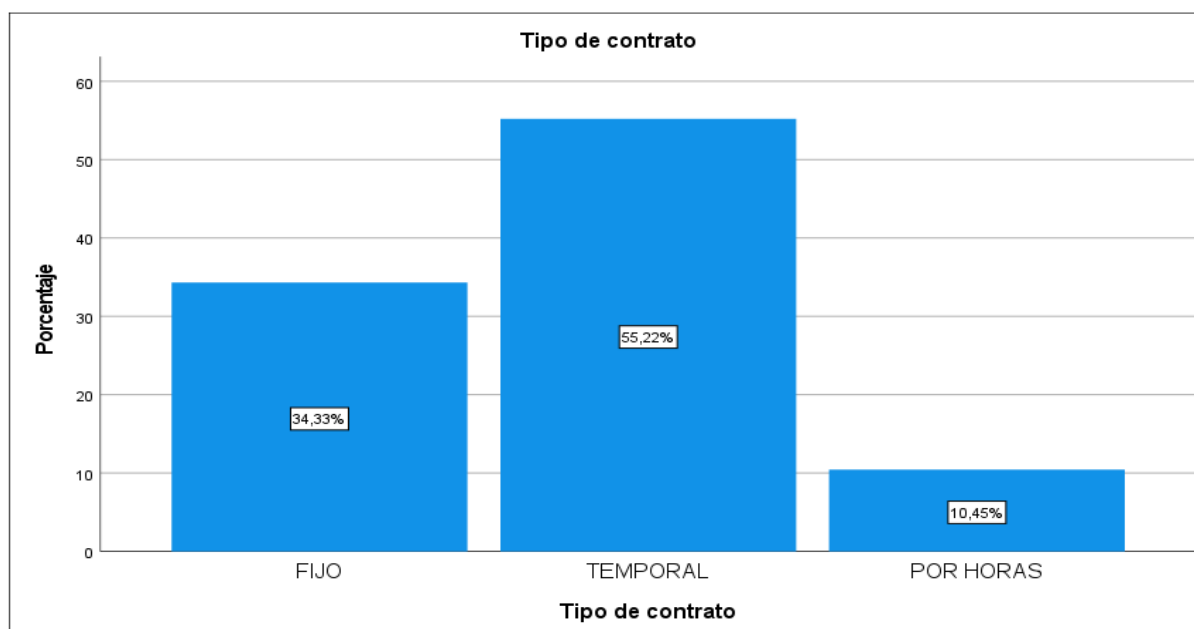
Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

El tiempo de experiencia laboral mostró una distribución amplia, desde 0 hasta 22 años. Las frecuencias más representativas se localizaron en 7, 8 y 11 años de experiencia (10,4%, 11,9% y 10,4% respectivamente). El 50,7% acumuló hasta 8 años de trayectoria, mientras que un 49,3% superó esta cifra. En conjunto, estos resultados indican que la población encuestada posee experiencia laboral significativa, lo que demuestra una participación sostenida en actividades productivas a pesar de las barreras asociadas a la discapacidad.

Tabla 9*Tipo de Contrato*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FIJO	23	34,3	34,3	34,3
	TEMPORAL	37	55,2	55,2	89,6
	POR HORAS	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 7*Tipo de Contrato*

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Respecto a la formalidad laboral, el 55,2 % de los encuestados indicó tener un contrato temporal, constituyendo la modalidad predominante. Los contratos fijos representan el 34,3 %, mientras que el 10,4 % trabaja bajo la modalidad por horas. La alta proporción de contratos temporales refleja condiciones de menor estabilidad y beneficios limitados, situación que puede afectar la permanencia y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

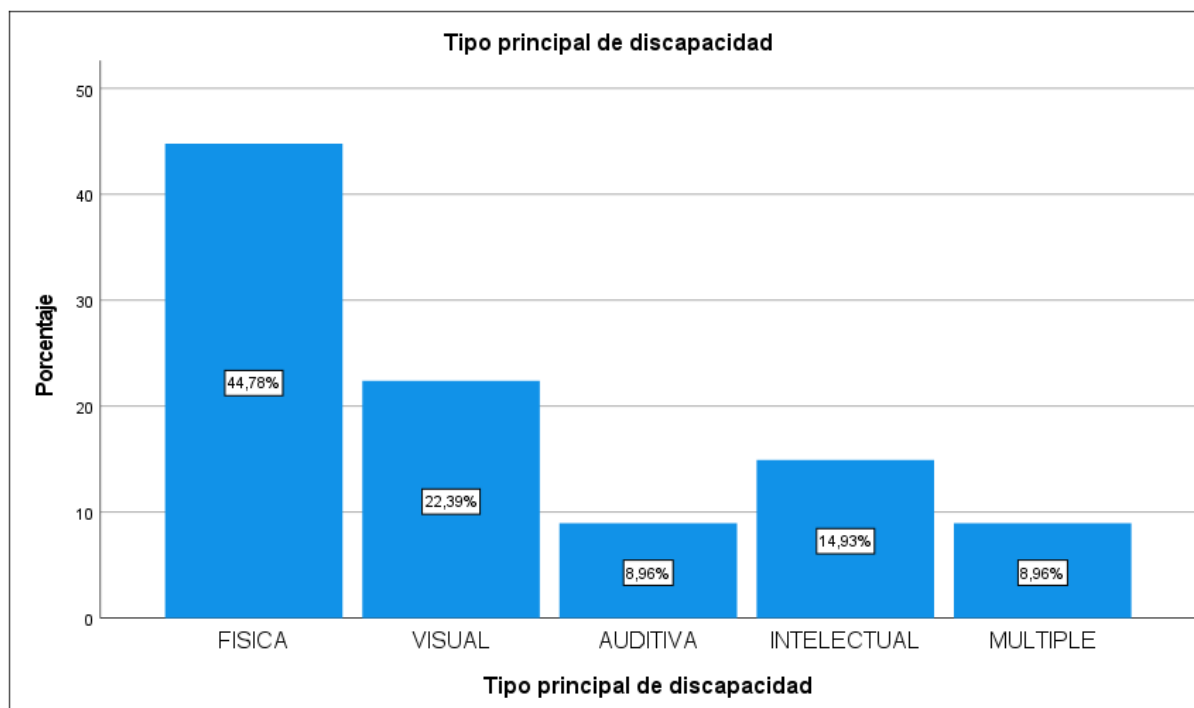
Tabla 10*Tipo de discapacidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FISICA	30	44,8	44,8	44,8
	VISUAL	15	22,4	22,4	67,2

AUDITIVA	6	9,0	9,0	76,1
INTELECTUAL	10	14,9	14,9	91,0
MULTIPLE	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 8
Tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

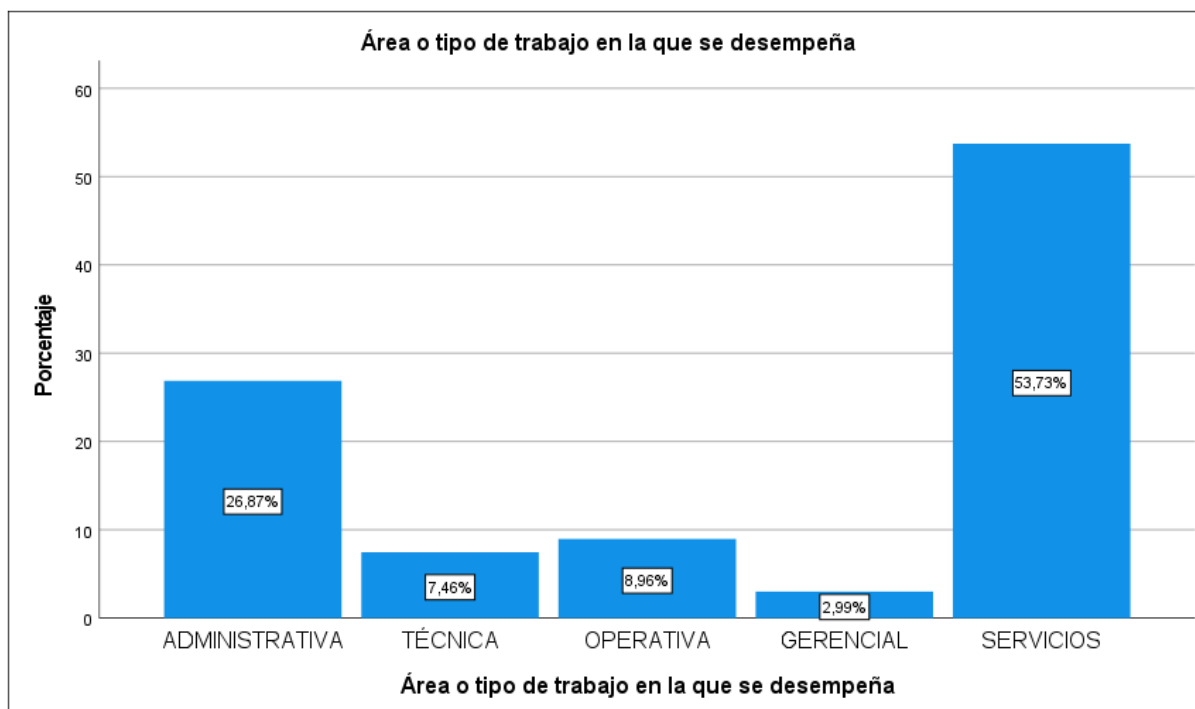
La discapacidad física y visual concentran la mayoría de los casos por eso cualquier política o programa de inclusión laboral debería priorizar la adaptación de entornos puestos y procesos a las necesidades de estos dos grupos.

Tabla 11
Área o tipo de trabajo en el que se desempeña

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ADMINISTRATIVA	18	26,9	26,9	26,9
	TÉCNICA	5	7,5	7,5	34,3
	OPERATIVA	6	9,0	9,0	43,3
	GERENCIAL	2	3,0	3,0	46,3
	SERVICIOS	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 9
Tipos de trabajo



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Se evidenció que la mayoría de las personas con discapacidad encuestadas se desempeña en actividades de servicios (53,7 %), lo que muestra una alta concentración en puestos operativos de atención y apoyo. En menor proporción se ubicaron las áreas administrativas (26,9 %), técnicas (7,5 %) y operativas (9 %), mientras que los cargos gerenciales representaron apenas el 3 %. Estos resultados reflejan una inserción laboral marcada por funciones de baja jerarquía y limitada movilidad interna, lo cual sugiere que, aunque existe participación en el mercado laboral, persisten barreras para acceder a puestos de mayor responsabilidad y especialización.

Variable 1: Igualdad de las personas con Discapacidad

Acceso y Oportunidades

P1.- Las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades de ascenso en esta empresa que los demás empleados.

Tabla 12

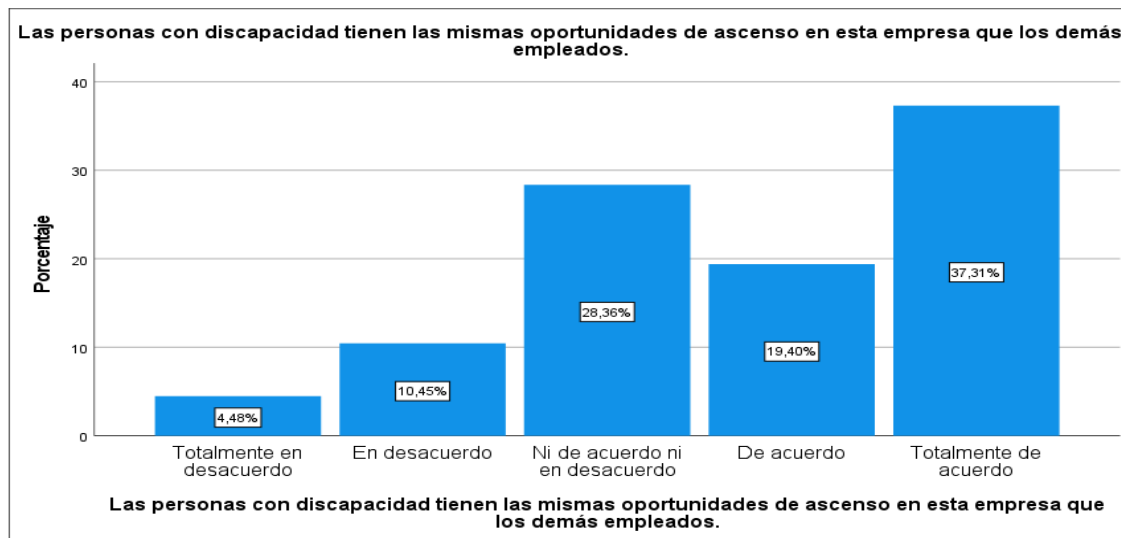
Frecuencia de acuerdo sobre la igualdad de oportunidad de ascenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	7	10,4	10,4	14,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	28,4	28,4	43,3
	De acuerdo	13	19,4	19,4	62,7
	Totalmente de acuerdo	25	37,3	37,3	100,0
	Total		67	100,0	100,0

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 10

Valoración de oportunidades de ascenso.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados muestran que el 56,7% de los encuestados afirmó contar con oportunidades de ascenso dentro de la empresa (“de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”), mientras que el 28,4% se ubicó en una posición neutral. En contraste, el 14,9% expresó desacuerdo respecto a la igualdad de oportunidades para progresar laboralmente. Estos datos evidencian que, aunque existe una mayoría que reconoce la posibilidad de ascenso, aún persiste un grupo relevante de trabajadores con discapacidad que no identifica condiciones equitativas de promoción interna.

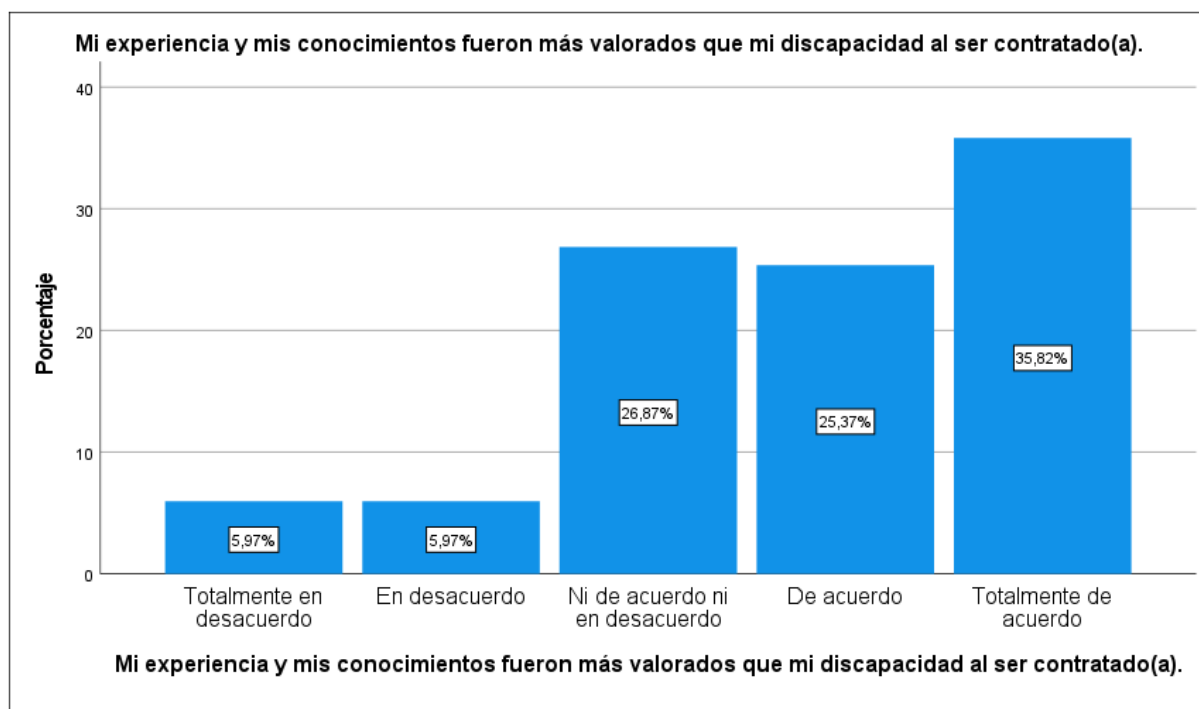
P2.- Mi experiencia y mis conocimientos fueron más valorados que mi discapacidad al ser contratado(a).

Tabla 13
Valoración de conocimientos en la contratación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	4	6,0	6,0	11,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	26,9	26,9	38,8
	De acuerdo	17	25,4	25,4	64,2
	Totalmente de acuerdo	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 11
Acuerdo sobre la valoración de conocimientos.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes considera que, durante su contratación, sus conocimientos y experiencia fueron tomados en cuenta en mayor medida que su discapacidad. El 61,2% expresó acuerdo entre las categorías. Un 26,9% se ubicó en una posición neutral, mientras que únicamente el 12% manifestó desacuerdo. Estos datos indican

que, en general, existe una valoración positiva de las capacidades profesionales en los procesos de contratación dentro del cantón Santa Elena.

Condiciones Laborales

P3.- ¿Considera que su trabajo es reconocido de manera justa y equitativa?

Tabla 14

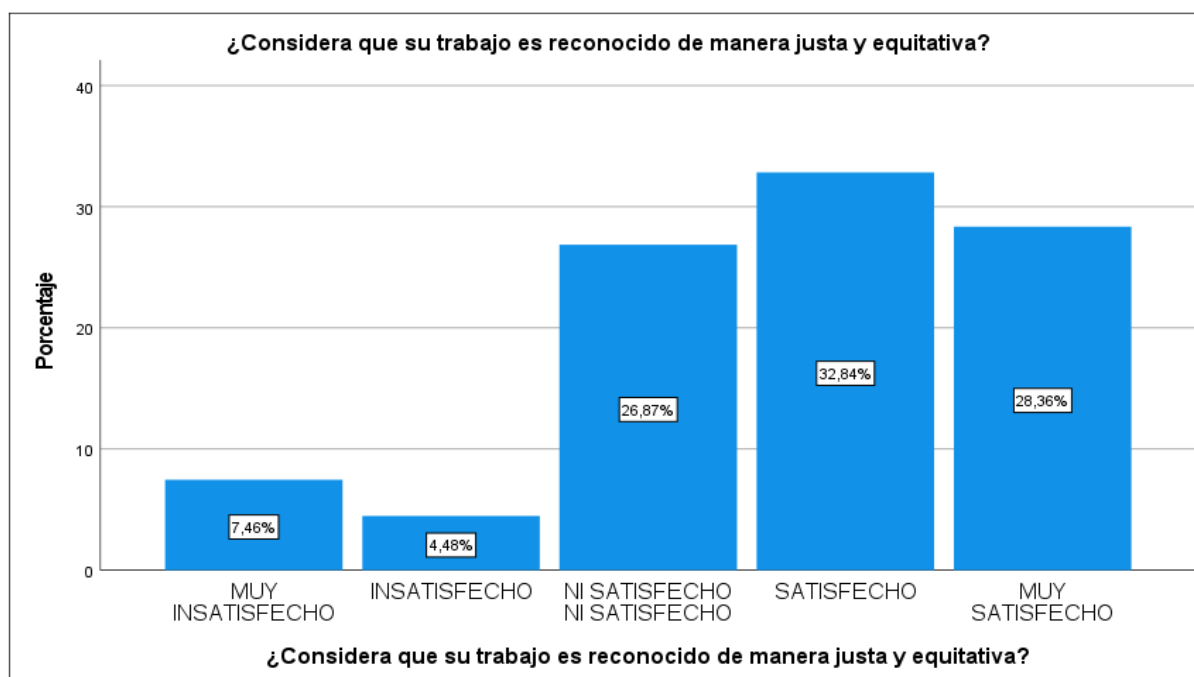
Frecuencia: Satisfacción con el reconocimiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INSATISFECHO	5	7,5	7,5	7,5
	INSATISFECHO	3	4,5	4,5	11,9
	NI SATISFECHO NI SATISFECHO	18	26,9	26,9	38,8
	SATISFECHO	22	32,8	32,8	71,6
	MUY SATISFECHO	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 12

Nivel de satisfacción con el reconocimiento.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados evidencian niveles altos de satisfacción respecto al reconocimiento laboral, ya que el 61,2 % de los encuestados se ubica entre “satisfecho” y “muy satisfecho”. Sin

embargo, el 26,9 % mantiene una posición neutral, lo que indica que aún existe espacio para fortalecer los procedimientos formales de reconocimiento y asegurar mayor claridad y equidad en su aplicación. Por su parte, el 12 % manifestó insatisfacción, lo que refuerza la necesidad de mejorar estos mecanismos en determinados contextos laborales.

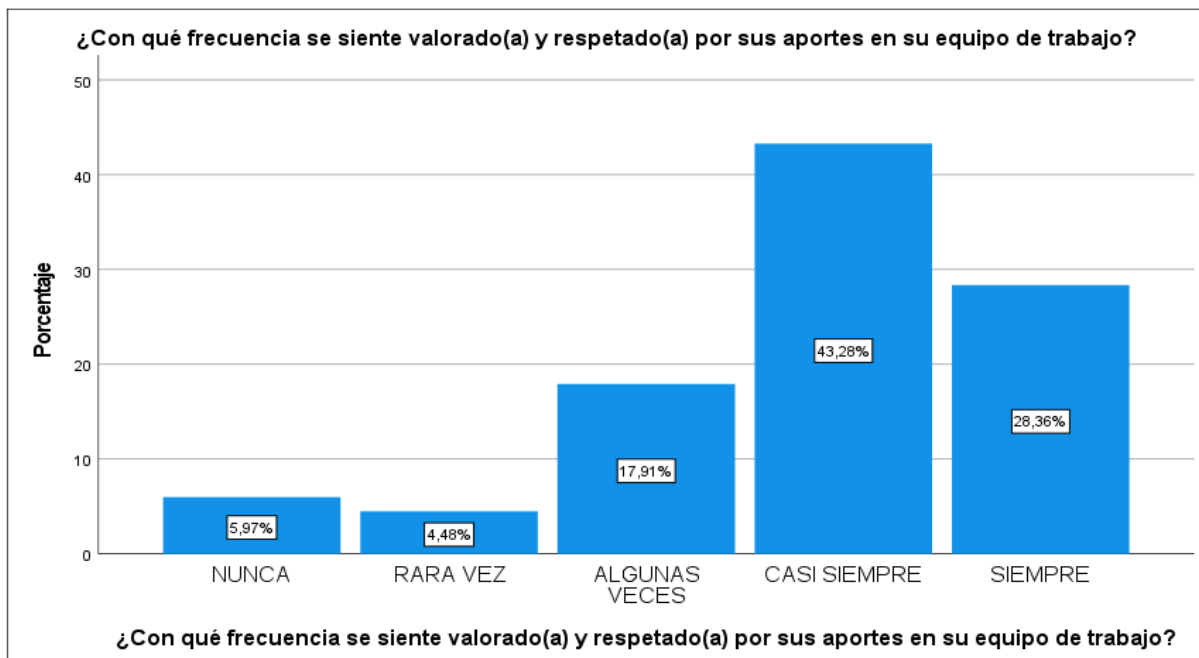
P 4.- ¿Con qué frecuencia se siente valorado(a) y respetado(a) por sus aportes en su equipo de trabajo?

Tabla 15
Frecuencia de valoración y respeto en el equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6,0	6,0	6,0
	RARA VEZ	3	4,5	4,5	10,4
	ALGUNAS VECES	12	17,9	17,9	28,4
	CASI SIEMPRE	29	43,3	43,3	71,6
	SIEMPRE	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 13
Valoración del respeto en el equipo.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados experimenta altos niveles de valoración y respeto dentro de sus equipos de trabajo. El 71,7% se ubica entre las categorías “casi siempre” y “siempre”, lo que muestra un ambiente laboral mayoritariamente favorable. No obstante, el 17,9% señala que esto ocurre solo algunas veces y un 10,5% indica baja frecuencia, lo cual refleja que aún existen espacios donde es necesario fortalecer prácticas de interacción y reconocimiento para garantizar condiciones equitativas para todos.

P.- 5. ¿Considera que el ambiente de trabajo en su empresa promueve el compañerismo y el apoyo mutuo...?

Tabla 16

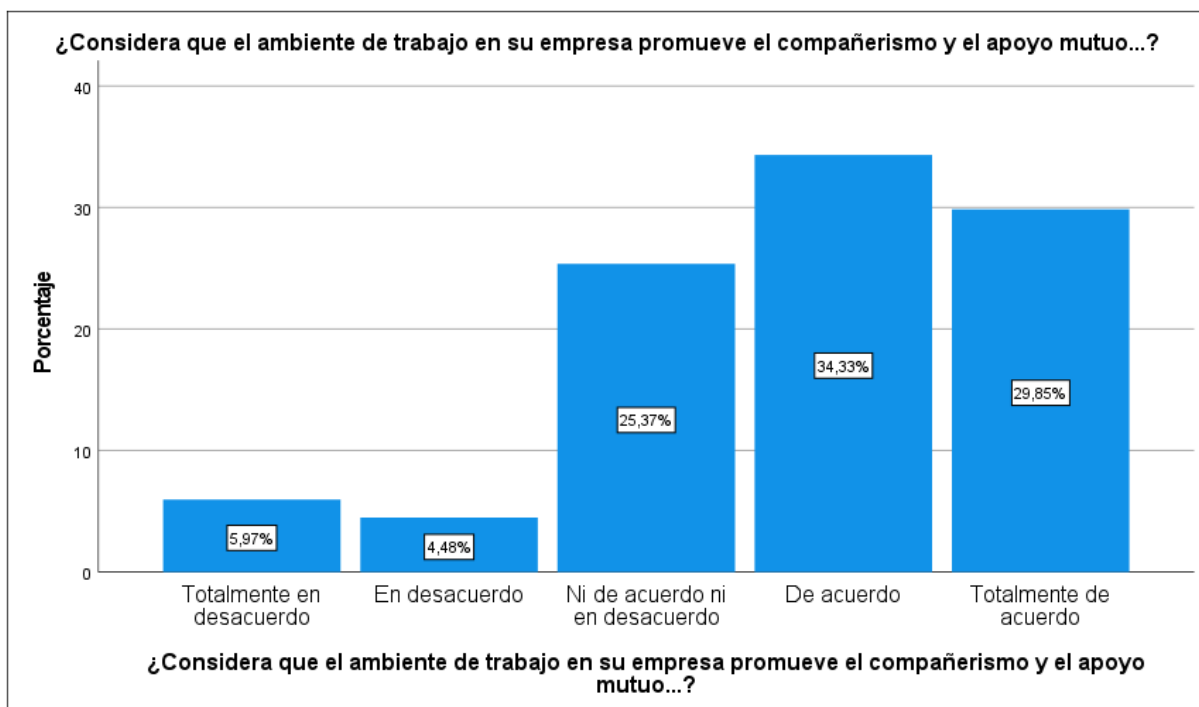
Frecuencia sobre el ambiente de trabajo promueve el compañerismo y el apoyo mutuo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	3	4,5	4,5	10,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	25,4	25,4	35,8
	De acuerdo	23	34,3	34,3	70,1
	Totalmente de acuerdo	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 14

Percepción sobre el ambiente laboral y apoyo mutuo.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

La mayoría de los encuestados indica que el ambiente laboral de sus empresas sí favorece el compañerismo y el apoyo mutuo. Aunque la tendencia general es positiva, se registra un grupo de respuestas neutras que evidencia que aún existen espacios donde estas prácticas podrían fortalecerse para lograr una interacción más inclusiva y consistente entre los equipos de trabajo.

Desarrollo Profesional

P 6.- Su empresa le ha ofrecido oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades.

Tabla 17

Frecuencia de oportunidades que la empresa para que sus empleados se capaciten y mejoren sus habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	8	11,9	11,9	16,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	23,9	23,9	40,3
	De acuerdo	19	28,4	28,4	68,7
	Totalmente de acuerdo	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 15

Oportunidades de capacitación ofrecidas por la empresa.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados muestran que una parte importante de los encuestados afirma recibir oportunidades de capacitación por parte de sus empresas, lo que evidencia la presencia de iniciativas orientadas al desarrollo de habilidades laborales. Sin embargo, el número considerable de respuestas neutras indica que estas acciones no se aplican de manera uniforme en todas las organizaciones, por lo que aún existen espacios para fortalecer los programas de formación y garantizar su acceso equitativo para todas las personas con discapacidad.

P7.- Su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a personas con discapacidad.

Tabla 18
Frecuencia de desarrollo profesional adaptado para personas con discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	5	7,5	7,5	14,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	28,4	28,4	43,3
	De acuerdo	16	23,9	23,9	67,2
	Totalmente de acuerdo	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 16
Desarrollo profesional adaptado para personas con discapacidad



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados evidencian que más de la mitad de los encuestados reconoce que existen oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a sus necesidades. No obstante, casi la tercera parte se mantiene en una posición neutral, lo que indica que la implementación de estas acciones aún no es uniforme en todas las empresas. Esta distribución muestra avances importantes, pero también revela la necesidad de fortalecer los programas de desarrollo para garantizar que lleguen de manera efectiva a toda la población con discapacidad.

Variable 2: Políticas Laborales de Inclusión

Cumplimiento Normativo

P 8.- ¿En qué medida considera que su empresa cumple con el cupo de contratación del 4%...?

Tabla 19

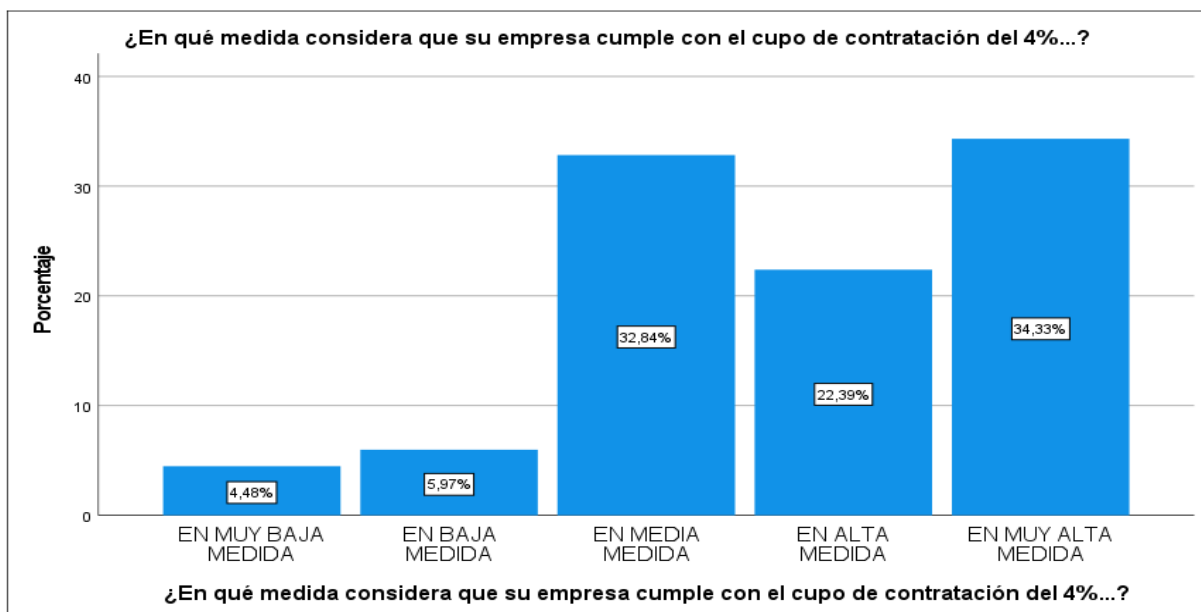
Frecuencia sobre la medida en que la empresa cumple el cupo de contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN MUY BAJA MEDIDA	3	4,5	4,5	4,5
	EN BAJA MEDIDA	4	6,0	6,0	10,4
	EN MEDIA MEDIDA	22	32,8	32,8	43,3
	EN ALTA MEDIDA	15	22,4	22,4	65,7
	EN MUY ALTA MEDIDA	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 17

Medida de cumplimiento del cupo de contratación 4%.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados considera que las empresas cumplen de manera adecuada con el cupo del 4% de contratación de personas con discapacidad. Aunque existe un grupo minoritario que señala niveles bajos de cumplimiento, las respuestas se concentran principalmente entre los niveles medio, alto y muy alto, lo que evidencia un reconocimiento general de que esta obligación legal se está aplicando en sus lugares de trabajo.

Características del trabajo según su discapacidad

P 9.- ¿Considera que su puesto de trabajo actual es adecuado en relación con su tipo de discapacidad?

Tabla 20

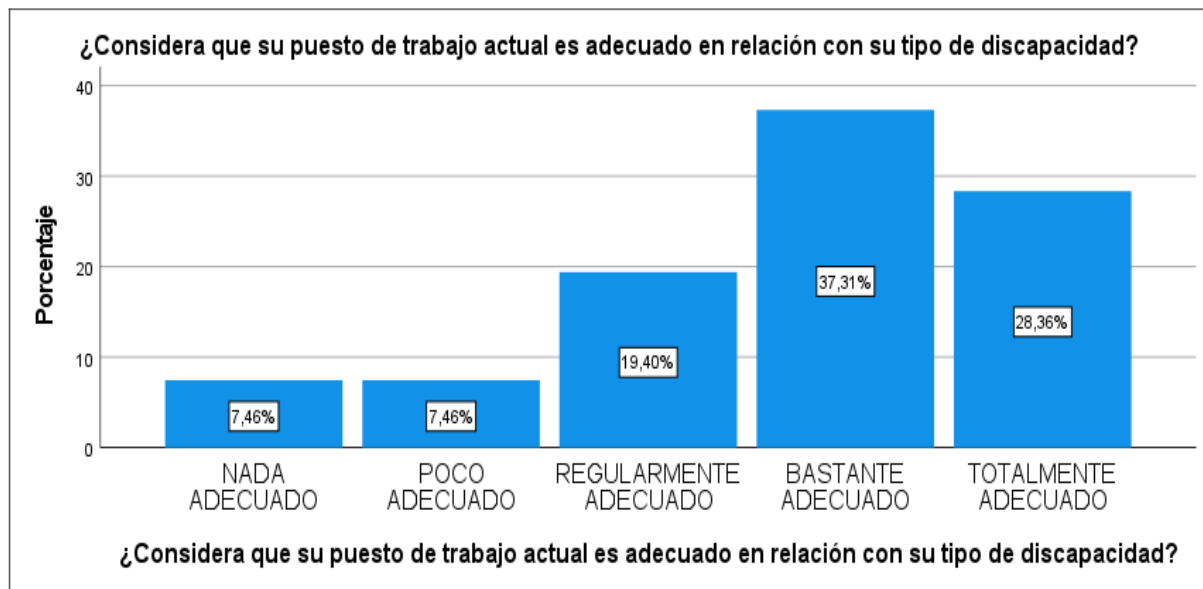
Frecuencia de adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA ADECUADO	5	7,5	7,5	7,5
	POCO ADECUADO	5	7,5	7,5	14,9
	REGULARMENTE ADECUADO	13	19,4	19,4	34,3
	BASTANTE ADECUADO	25	37,3	37,3	71,6
	TOTALMENTE ADECUADO	19	28,4	28,4	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 18

Adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados considera que su puesto de trabajo se encuentra adecuadamente ajustado a su tipo de discapacidad. Aunque un grupo minoritario lo evalúa como poco o nada adecuado, la mayor concentración de respuestas se ubica

entre los niveles “bastante adecuado” y “totalmente adecuado”, lo que evidencia que, en términos generales, las empresas han implementado condiciones favorables para el desempeño laboral de este grupo. Sin embargo, la presencia de valoraciones intermedias indica que aún existen aspectos que pueden optimizarse para garantizar una adecuación completa del puesto de trabajo.

Barreras en la implementación

P10.- ¿Están las instalaciones físicas de su lugar de trabajo adecuadamente adaptadas a su discapacidad?

Tabla 21

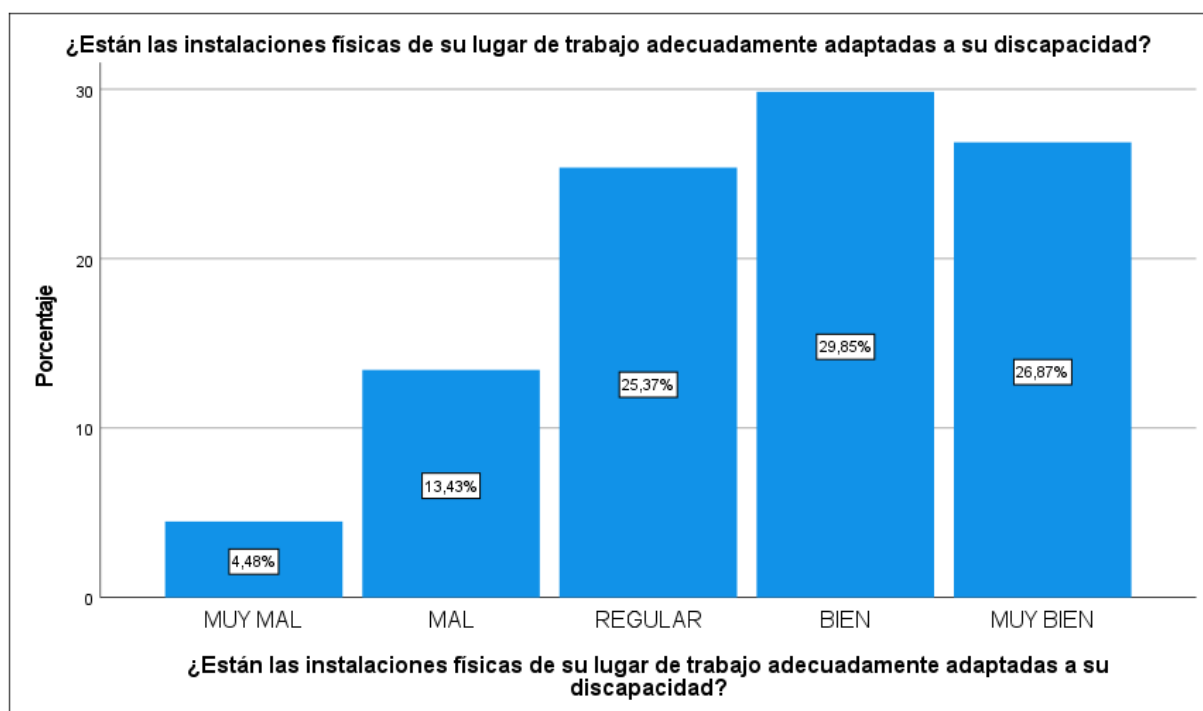
Frecuencia: Adaptación de las instalaciones físicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MAL	3	4,5	4,5	4,5
	MAL	9	13,4	13,4	17,9
	REGULAR	17	25,4	25,4	43,3
	BIEN	20	29,9	29,9	73,1
	MUY BIEN	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 19

Valoración de la adaptación física.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados considera que las instalaciones físicas de su lugar de trabajo cuentan con un nivel adecuado de adaptación. El grupo más representativo se ubica en la categoría “bien”, con un 29,9%, lo que indica que, aunque existen ajustes positivos, aún persisten casos que requieren mejoras para garantizar condiciones plenamente accesibles para todas las personas con discapacidad.

P 11.- Las empresas priorizan solo la contratación de personas con discapacidad física sobre otros tipos de discapacidad.

Tabla 22

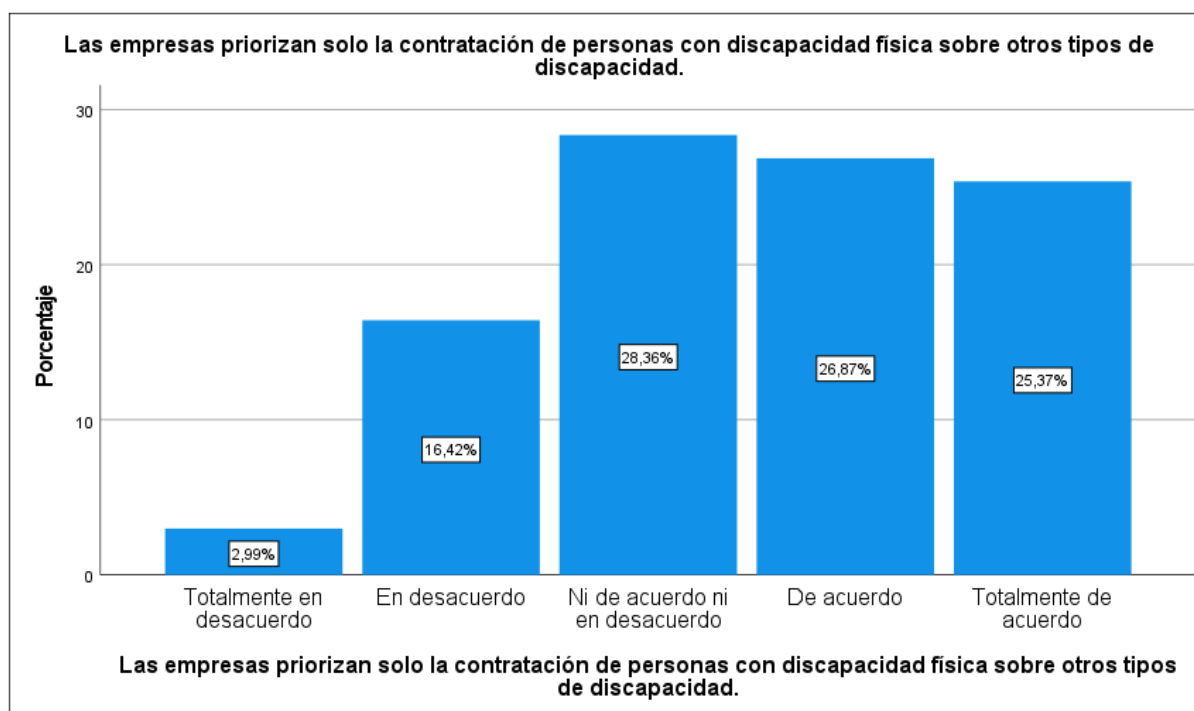
Frecuencia: Priorización de discapacidad física en la contratación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	11	16,4	16,4	19,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	28,4	28,4	47,8
	De acuerdo	18	26,9	26,9	74,6
	Totalmente de acuerdo	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 20

Acuerdo sobre la priorización de discapacidad física.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados muestran que existe una tendencia marcada a considerar que las empresas priorizan la contratación de personas con discapacidad física. En conjunto, el 52,3% de los encuestados seleccionó las opciones De acuerdo o Totalmente de acuerdo, lo que indica que más de la mitad identifica esta práctica dentro de su entorno laboral. Aunque un grupo importante se mantuvo en una posición neutra, la concentración de respuestas afirmativas evidencia que esta percepción es significativa y que, para muchos trabajadores, la igualdad de oportunidades entre distintos tipos de discapacidad aún presenta limitaciones.

Liderazgo y Supervisión

P 12.- Su jefe o supervisor directo tiene el conocimiento y la formación necesaria para trabajar con personas con discapacidad.

Tabla 23

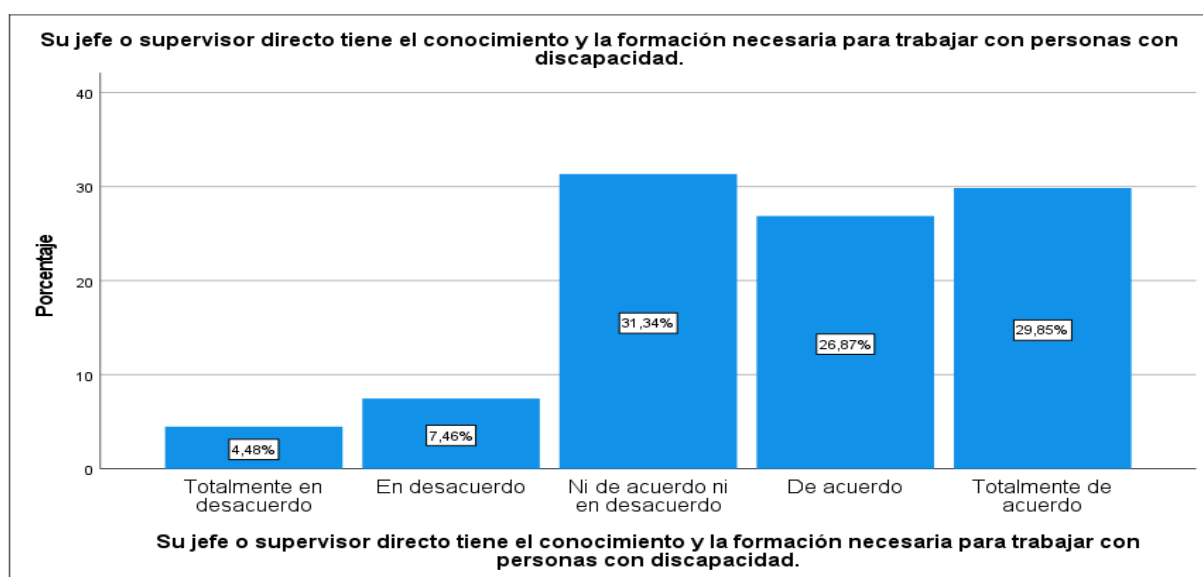
Frecuencia: Formación y conocimiento del supervisor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	5	7,5	7,5	11,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	31,3	31,3	43,3
	De acuerdo	18	26,9	26,9	70,1
	Totalmente de acuerdo	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 21

Acuerdo sobre la formación del supervisor.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados evidenciaron que, la formación de líderes tuvo un efecto positivo en la mayoría de los casos dentro de las empresas de Santa Elena. Aun así, el 31,34% de respuestas neutrales reveló la oportunidad de mejorar la estandarización y transparencia de las políticas de capacitación para garantizar la efectividad de los supervisores con todos los empleados con discapacidad.

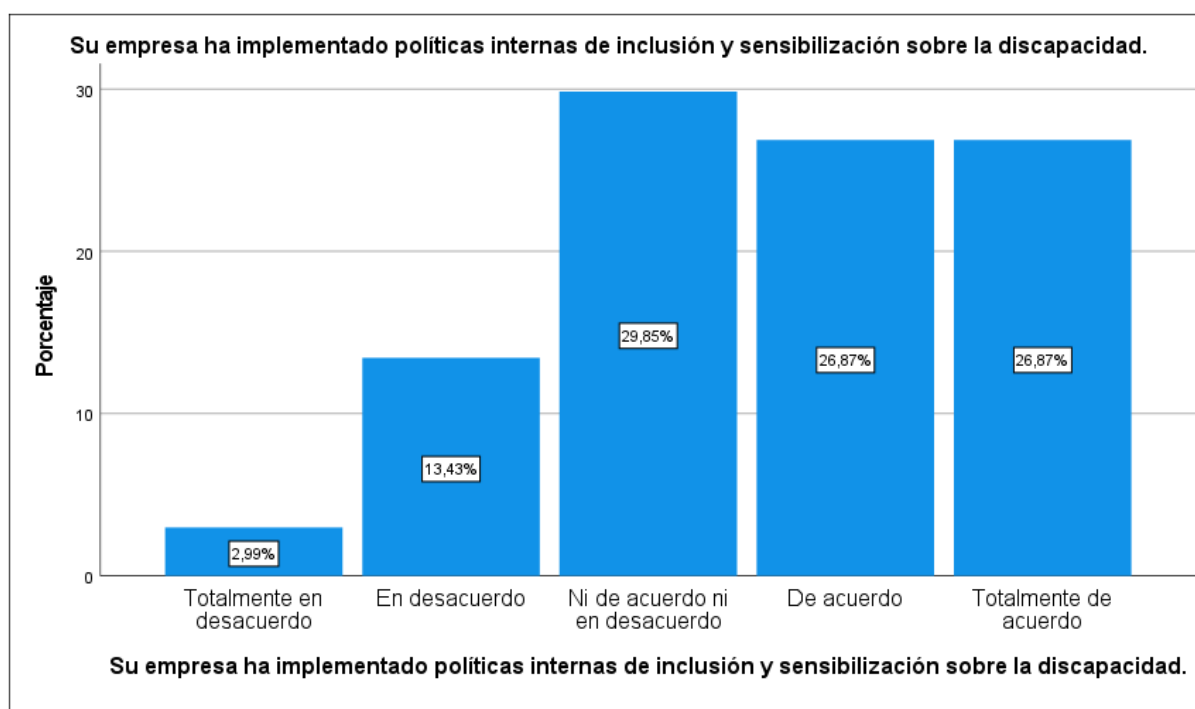
P 13.- Su empresa ha implementado políticas internas de inclusión y sensibilización sobre la discapacidad.

Tabla 24
Frecuencia: Implementación de políticas internas de inclusión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	9	13,4	13,4	16,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	29,9	29,9	46,3
	De acuerdo	18	26,9	26,9	73,1
	Totalmente de acuerdo	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 22
Implementación de políticas de inclusión.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

La mitad de los encuestados confirman que las políticas de inclusión y sensibilización están implementadas pero la alta proporción de respuestas ni de acuerdo ni en desacuerdo, revela fallos en la comunicación las empresas deben mejorar la difusión de estas políticas y reforzar los programas de sensibilización para asegurar su conocimiento y su correcta aplicación.

Experiencia de discriminación y apoyo

P 14.- ¿Ha experimentado algún tipo de discriminación en su trabajo debido a su discapacidad?

Tabla 25

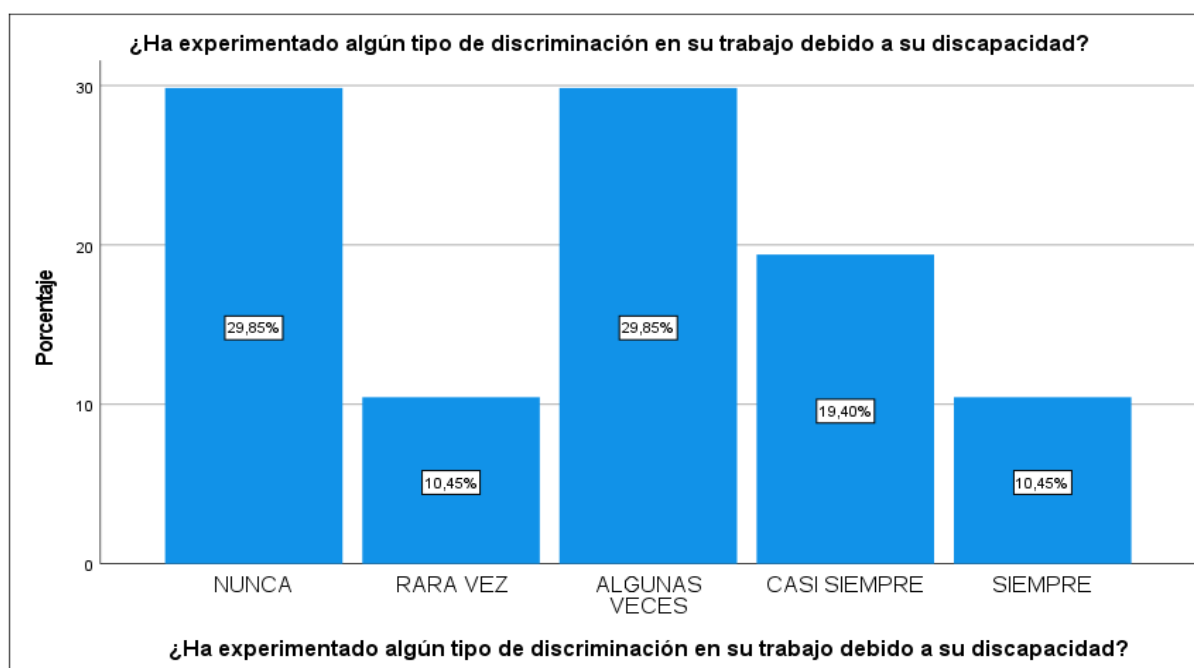
Frecuencia Experiencia de discriminación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	20	29,9	29,9	29,9
	RARA VEZ	7	10,4	10,4	40,3
	ALGUNAS VECES	20	29,9	29,9	70,1
	CASI SIEMPRE	13	19,4	19,4	89,6
	SIEMPRE	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 23

Frecuencia de experiencia de discriminación.



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Los resultados evidencian que una parte importante de los encuestados ha experimentado situaciones de discriminación en su entorno laboral. Aunque un grupo señala no haber enfrentado este tipo de experiencias, la presencia de respuestas que indican ocurrencias ocasionales o frecuentes muestra que la discriminación sigue siendo un problema vigente. Estos datos reflejan la necesidad de fortalecer las políticas internas y los mecanismos de prevención para garantizar entornos laborales más respetuosos y seguros para las personas con discapacidad.

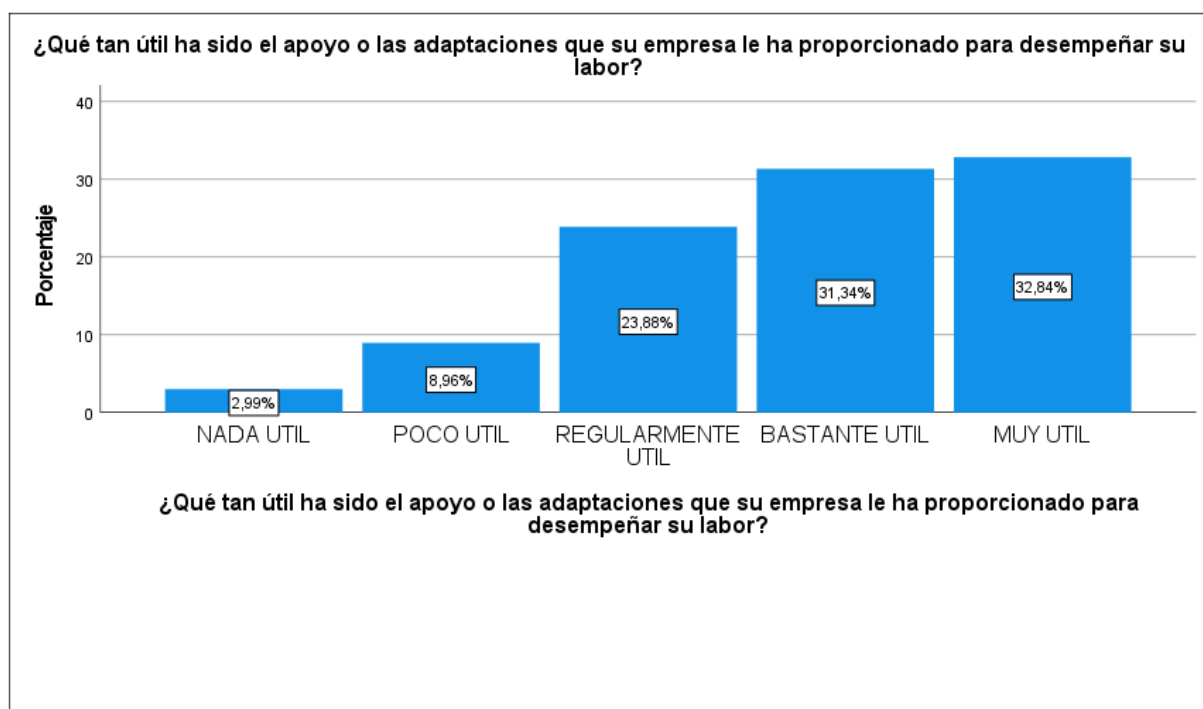
P 15.- ¿Qué tan útil ha sido el apoyo o las adaptaciones que su empresa le ha proporcionado para desempeñar su labor?

Tabla 26
Evaluación del apoyo y adaptaciones recibidas en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA UTIL	2	3,0	3,0	3,0
	POCO UTIL	6	9,0	9,0	11,9
	REGULARMENTE UTIL	16	23,9	23,9	35,8
	BASTANTE UTIL	21	31,3	31,3	67,2
	MUY UTIL	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

Figura 24
Evaluación del apoyo y adaptaciones recibidas en el trabajo



Fuente: Elaboración de Darwin Ricardo y Marcos Zambrano, (2025) datos procesados a través del programa SPSS.

La mayoría de las personas con discapacidad encuestadas consideran útiles las adaptaciones y apoyos recibidos con claro predominio de bastante útil y muy útil sin embargo los casos que marcan nada útil revelan necesidades importantes que siguen sin cubrirse.

5. DISCUSIÓN

El instrumento aplicado presentó una alta consistencia interna, evidenciada por un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.947, valor que se clasifica como "excelente" (George y Mallery, 2010). Este resultado, que supera el estándar mínimo de 0.70 establecido por la literatura (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), garantiza que las respuestas obtenidas son estables y confiables, permitiendo afirmar que las tendencias observadas reflejan de manera precisa las condiciones laborales del cantón Santa Elena en relación con las políticas inclusivas dirigidas a personas con discapacidad.

Las pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov arrojaron valores de $p < 0.05$, lo que llevó a rechazar la normalidad de la distribución. En consecuencia, se utilizaron pruebas no paramétricas, específicamente el coeficiente Rho de Spearman, con el fin de asegurar que los resultados estadísticos se ajusten adecuadamente a las características reales de la muestra.

Los datos evidencian que, si bien existe un cumplimiento formal de la normativa, persisten brechas significativas en la inclusión laboral efectiva. Por ejemplo, aunque la mayoría de los encuestados indicó que su empresa cumple en buena medida con el cupo de contratación del 4%, las oportunidades reales de ascenso mostraron valores inferiores, con una distribución donde la mayor parte de participantes se ubicó entre la neutralidad y el desacuerdo. Este comportamiento coincide con lo que la (OIT, 2019) denomina una inclusión parcial o superficial, en la que se garantiza el acceso al empleo, pero no necesariamente el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

Un hallazgo relevante es la proporción de personas que manifestaron no contar con igualdad en las oportunidades de ascenso. Esto coincide con el enfoque de capacidades de Sen (2009), en el cual la igualdad no se limita al acceso al empleo, sino a la posibilidad de convertir ese empleo en logros reales como estabilidad, autonomía y crecimiento profesional. Los datos del estudio muestran que estas capacidades siguen restringidas para una parte de la población con discapacidad.

En cuanto a la accesibilidad, un grupo de participantes calificó como insuficiente la adecuación de las instalaciones físicas. Este hecho contrasta directamente con el Modelo Social de la Discapacidad (Palacios, 2008), que sostiene que la inclusión no depende de la condición

individual, sino de la eliminación de barreras en el entorno. Aunque la normativa impulsa la contratación, no todas las empresas garantizan espacios plenamente adaptados.

Respecto a las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, si bien un porcentaje significativo de los encuestados expresó conformidad, también se identificó un sector que manifestó la ausencia de procesos de formación adaptados a sus necesidades. Esta situación incide negativamente en una capacidad fundamental del enfoque de capacidades propuesto por Nussbaum (2011), específicamente el control sobre el propio entorno laboral, el cual resulta clave para el logro de metas personales y profesionales.

Asimismo, se evidenció la existencia de un sesgo en los procesos de contratación, ya que una proporción considerable de los encuestados señaló que las empresas tienden a priorizar a personas con discapacidad física en detrimento de otros tipos de discapacidad. Este comportamiento contradice los principios del diseño universal expuestos por Pineda (2018), los cuales sostienen que la inclusión debe considerar la totalidad de la diversidad funcional, sin establecer jerarquías entre los distintos tipos de discapacidad.

Las experiencias de discriminación también resultaron significativas, dado que más de la mitad de los encuestados indicó haber enfrentado situaciones de discriminación con distinta frecuencia. Este hallazgo evidencia la persistencia de barreras actitudinales y prácticas excluyentes dentro del entorno laboral, lo cual contraviene lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).

Finalmente, el análisis de correlación Rho de Spearman confirmó la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel de aplicación de las políticas laborales inclusivas y la igualdad de oportunidades. Este resultado indica que, a mayor implementación de prácticas inclusivas, mayor es el nivel de equidad en el entorno laboral. En este contexto, si bien el cantón Santa Elena dispone de un marco legal sólido, resulta necesario fortalecer el liderazgo institucional, optimizar los mecanismos de supervisión y promover una cultura organizacional que reconozca y valore la diversidad como un componente esencial para el desarrollo humano y productivo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Durante el desarrollo de esta investigación se enfrentaron diversos desafíos teóricos y metodológicos inherentes al estudio de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Desde el ámbito conceptual, la definición de discapacidad y su vínculo con la inclusión laboral aparecen claramente establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en la normativa vigente que consagra el derecho irrenunciable a la igualdad y la inclusión social sin embargo la interpretación de estos conceptos varía según el marco legal social y cultural de cada actor lo que generó dispersión conceptual.

Conforme al objetivo general orientado a describir el alcance de las políticas públicas laborales inclusivas para personas con discapacidad en Santa Elena, se evidencia un marco normativo firme acompañado de progresos notables en la promoción de la inclusión social. La acción de CONADIS y otras instituciones públicas dieron paso a una integración inicial de estas personas al mercado laboral. Esto indicó que pese a la amplitud de cobertura y acceso la implementación práctica mostró deficiencias en el desarrollo profesional.

Referente al primer objetivo específico se determinó que la discapacidad es una condición de atención prioritaria que el Estado ecuatoriano reconoce y protege mediante un marco normativo sólido sin embargo en el cantón Santa Elena la aplicación esta norma sigue dependiendo de la voluntad individual de cada institución y empleador la igualdad queda descrita en la ley, pero no llega al puesto de trabajo.

Relación con el segundo objetivo específico, los principales obstáculos detectados son la infraestructura inaccesible la ausencia de capacidades adaptadas los prejuicios persistentes y la falta de seguimiento real al cumplimiento más allá de la contratación. A la vez se identificaron factores que sí funcionan como las políticas nacionales claras programas del primer empleo y un reducido grupo de empresas que entienden que la inclusión genera valor la elección es simple la ley abre puertas, pero solo la articulación institucional y la sensibilización empresarial en zonas que permiten cruzarla

Respecto al tercer objetivo específico la cooperación intersectorial sigue siendo el eslabón más débil donde existe diálogo constante entre instituciones asociaciones de personas con discapacidad y empleadores la inclusión avanza donde cada actor trabaja por separado la política se queda en el papel Los casos exitosos comparten un denominador común procesos de concienciación que involucran a toda la plantilla y planes de desarrollo profesional que incluyen metas reales de ascenso para trabajadores con discapacidad.

La investigación comprueba la hipótesis planteada la implementación efectiva de las políticas laborales inclusivas mantiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el nivel de igualdad de las personas con discapacidad en el empleo. En términos prácticos en Santa Elena se cumple la cuota del 4% pero no se cumple la promesa de igualdad, se contrata, pero no se asciende, se incluye en la nómina, pero no en la forma de toma de decisión, se ve la discapacidad, pero no se ve a la persona.

El estudio demuestra que la inclusión laboral no es el punto de llegada es un proceso que exige tres condiciones prescindible coordinación interinstitucional, permanente sensibilización empresarial profunda y continua, mecanismo de monitoreo que miran resultados reales ascenso, salarios, permanencia y firmas en contrato solo cuando estas tres condiciones se cumplan, Santa Elena dejará de tener inclusión de cuota y empezará a tener inclusión de verdad.

6.2.Recomendaciones

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible especialmente los ODS 4, 8, 10, 16, 17 las siguientes propuestas buscan pasar de la inclusión escrita a la inclusión vivida en el cantón Santa Elena.

Se recomienda al CONADIS y al Ministerio de Trabajo, que dejen de contar solo contratos y empiecen a contar carreras, que implementen un sistema de monitoreo público en tiempo real que no se limite al “sí cumplí el 4%” sino que mida cuántos trabajadores con discapacidad llevan más de 2 años en el mismo cargo, cuántos acceden a capacitación, cuántos ganan los mismos que sus compañeros sin discapacidad por el mismo trabajo, que los indicadores estén en una página web abierta que cualquier ciudadano pueda entrar y ver si su municipio o su entidad cumple o no transparencia total, alineado con el ODS 16.

De igual manera se sugiere desarrollar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a empleadores y funcionarios públicos, con el propósito de promover una cultura organizacional basada en la inclusión, el respeto y la igualdad de oportunidades, acciones vinculadas al ODS 4, ya que fomentan procesos educativos continuos orientados al perfeccionamiento de competencias en gestión inclusiva y trato igualitario.

Se recomienda el Ministerio de trabajo y Asamblea Nacional revisar y reformar la Ley Orgánica de discapacidades y su reglamento incorporado un procedimiento administrativo sancionador especial para casos de discriminación laboral, alineada con el ODS 16 orientada a consolidar un entorno seguro para los trabajadores con discapacidad.

Se propone la Constitución formal de la Red de Empleo Inclusivo de Santa Elena mediante la resolución interinstitucional suscrita por el CONADIS Provincial, La Dirección Regional del Ministerio de Trabajo los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Santa Elena La Libertad y Salinas, La Universidad Estatal Península de Santa Elena, La cámara de comercio y producción turismo y pequeña industria y asociaciones representativas de personas con discapacidad. La REISE, tendrá como función específica articular oportunidades laborales equitativas mediante convenios, marcos anuales renovables, gestionar una plataforma digital pública de intermediación laboral que vincule directamente la oferta empresarial con los perfiles calificados de personas con discapacidad, implementar programas de pasantías remuneradas con cláusula de contratación al cumplir metas de desempeño. Además, la red incorporará gestores sociales especializados encargados del acompañamiento en tres fases inserción laboral, adaptación razonable el puesto y seguimiento longitudinal durante los primeros 24 meses el contrato una estructura operativa garantizará la coherencia efectiva entre las políticas públicas Nacionales y las necesidades reales del territorio materializando el ODS 17 alianzas para lograr los objetivos, posicionando a Santa Elena como referente provincial de inclusión laboral.

Se propone diseñar e implementar un programa de formación continua en gestión inclusiva y derechos humanos coordinado por la Universidad Estatal Península de Santa Elena en alianza con CONADIS y Gobiernos Autónomos Descentralizados, está dirigido a profesionales y técnicos que ya ejercen o ejercerán como gestores sociales de inclusión laboral, dotándolos de herramientas de intervención comunitaria, mediación laboral y seguimientos social. Un gestor bien capacitado se convierte en garante ejecutor de las políticas de inclusión,

detecta obstáculos antes de que se transformen en discriminación, adapta el puesto de trabajo a las necesidades reales de las personas con discapacidad y actúa como el enlace vivo entre las personas con discapacidad las empresas y las instituciones.

REFERENCIAS

- Arias, M., y Torres, L. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina: Retos y avances. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Social*, 15(2), 45-68.
- Aristizábal, J. (2021). *Accesibilidad y políticas de inclusión laboral en España*. Editorial Universidad de Madrid.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2018). *Políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0002010>
- Barzola Villegas, J. S. (2021). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: un estudio de caso para la ciudad de Guayaquil [Trabajo de titulación]*. Universidad Agraria. <https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/BARZOLA%20VILLEGAS%20JOEL%20STEVEN.pdf?utm>
- Blanck, P. (2014). Disability, work, and welfare. *Disability y Society*, 29(5), 689–703. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017005055669>
- Cámara de Comercio de Quito. (2022). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador*. <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2022/10/ConLabSept22.pdf>
- Castillo, R., y Romero, J. (2023). *La inclusión laboral en la provincia de Santa Elena: Retos y oportunidades*. <https://repositorio.upse.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ac5b43f5-d71a-48d9-9bf0-ced3b26d1add/content>
- Comunicando UPSE. (2021). *Personas con discapacidad en la provincia de Santa Elena*. <https://comunicandoupse.wixsite.com/comunicandoupseec/post/personas-con-discapacidad-en-la-provincia-de-santa-elena>

- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2012). Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2014). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2015). Estadísticas de discapacidad por provincias 2015. CONADIS/MSP. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/estadistica_conadis.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2025). Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/LEY-ORGANICA-DE-DISCAPACIDADES-NUEVA.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (s. f.). Estadísticas de discapacidad. CONADIS. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Diario Oficial Registro Oficial No. 449. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/LIBRO%20buen%20vivir/files/assets/downloads/page0032.pdf>
- Cueto Iglesias, MB, Malo, MA, Rodríguez, V., y Francos, C. (2008). Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo: análisis empírico con la Muestra de Vidas Laborales.
- Degener, T. (2016). Derechos humanos y discapacidad: uso actual y posibilidades de los instrumentos de derechos humanos. Rutledge. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008
- Degener, T. y Koster-Dressel, B. (2020). Derechos humanos y discapacidad: uso actual y posibilidades de los instrumentos de derechos humanos. Rutledge.

- Echeverría Terán, A. L. (2024). La inclusión laboral a las personas con discapacidad en el sector privado según la normativa. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16247>
- Escobar Escobar, L. S. (2025). Estrategias y acciones para la inclusión laboral sostenible. <https://repository.universidadean.edu.co/entities/publication/b923fd02-aece-468a-99e3-e6cc381cfe7c>
- García, A., y Sánchez, M. (2022). La inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: Un análisis desde la teoría de las capacidades. *Revista Latinoamericana de Inclusión Social*, 8(2), 45–63. <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/433>
- Gobierno de Ecuador – Datos Abiertos. (s. f.). Registro Nacional de Discapacidades. <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/registro-nacional-de-discapacidades>
- González, L., y Torres, P. (2021). Políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad: Un enfoque territorial. *Revista de Políticas Públicas*, 15(1), 23–40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399840>
- Hernández, C., y Cuesta, F. (2019). Políticas públicas y mercado laboral para personas con discapacidad en Ecuador. *Revista de Políticas Sociales*, 25(1), 45-60.
- Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. (2012). Registro Oficial Suplemento No. 551. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Libro-Normas-Jur%C3%ADdicas-en-Discapacidad-Ecuador.pdf>
- Lino Tumbaco, J. A. (2021). Políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017–2020 <https://repositorio.upse.edu.ec/items/55b3bc4f-c4ff-4f70-885c-4c3e4f84d933>
- López, A., Martínez, J., y Gómez, R. (2017). Movimientos de vida independiente y políticas inclusivas en Estados Unidos. *Revista de Estudios Sociales*, 12(3), 102-118.

- López, M., y Ruiz, S. (2020). Desde el Movimiento de Vida Independiente hasta la asistencia personal: los derechos de las personas con diversidad funcional. *QEPD: Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 19(2), 67-84. <https://revistas.usc.gal/index.php/rips/article/view/6946>
- Martínez Carvallo, C. M. (2022). Inserción laboral de personas adultas autistas en la zona. UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8926/1/T3895-MTDI-Martinez-Insercion.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). Código de Trabajo del Ecuador. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (s. f.). Porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad y forma de cálculo en el sector privado. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/34-cual-es-el-porcentaje-minimo-para-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad-y-la-forma-de-calculo-del-mismo-en-el-sector-privado>
- Mogensen, K. F. (2022). Disability employment support services: a case study on transition to formal employment for persons with disabilities in South Africa. <https://open.uct.ac.za/items/374c392c-0823-4011-83ba-63b92a4bdb1a>
- Moriña, A., y Biagiotti, G. (2022). Inclusion at university, transition to employment and employability of graduates with disabilities: A systematic review. *International Journal of Educational Development*, 93, 102647. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059322000979?via%3Dihub>
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución 217 A (III) de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Nussbaum, M. (2021). *Creating capabilities: The human development approach*. Belknap Press.

- OIT. (2024). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/research-and-publications>
- Oliver, M. (1990). La política de la discapacidad. Palgrave Macmillan.
- Oliver, M. (2013). The social model of disability: Thirty years on. *Disability y Society*, 28(7), 1024–1036. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687599.2013.818773>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1971). Declaración sobre los Derechos del Retraso Mental. Naciones Unidas. https://www.oas.org/dil/esp/declaracion_ag-26-2856_1971.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1993). Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2018/01/Texto-Convencion-BOE-abril-2008.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2004). Convención Interamericana para la eliminación de toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). Recomendación sobre la readaptación profesional de los inválidos. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312437

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). Convenio 159 sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad: Guía para empleadores. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1925). Recommendation concerning the general principles for the organisation of systems of vocational guidance and vocational training (No. R-22). Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. <https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Revista de Derecho*, 4, 91–110. <https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf>
- Paz-Maldonado, E., y Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es>
- Peña Abregu, K. S. (2021). La inserción laboral de personas con discapacidad y su relación con condiciones económicas y sociales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13850>
- Perero Panchana, A. M. (2023). Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas: SIL provincia de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/items/d4c48b98-39cb-45fd-84d1-95af55c045a6>

- Quiñones Ante, M. L. (2022). Condiciones laborales de personas con discapacidad física en una institución del sector salud. <https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b96eb565-5c40-4dc4-bbb2-8cf50c291e08/content>
- Rodríguez Jaime, Y. M. (2022). Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021 <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8663>
- Sánchez, L. (2021). Capacitación empresarial y desarrollo rural en el cantón Salitre: Perspectivas para la inclusión laboral. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10293595.pdf>
- Sen, A. (2009). La idea de la justicia. Editorial Taurus.
- Shakespeare, T., y Kleine, I. (2013). Educating health professionals about disability: A review of interventions. *Health and Social Care Education*, 2(2), 20–37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.11120/hsce.2013.00026>
- Solís, AM (2015). Obstáculos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstreams/cbb97560-0c49-42db-962f-56503e659438/download>
- Vargas-Merino, J. A., y Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1–18. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4853>
- Vásquez, J., y Paredes, A. (2017). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador: Retos y desafíos. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas*, 21(1), 5-20

Wickenden, M., Mader, P., Thompson, S., y Shaw, J. (2022). Mainstreaming disability inclusive employment in international development. *Journal of International Development*, 34(7), 1321–1336. <https://doi.org/10.1002/jid.3660>

Yde Aksnes, S., y Ulstein, J. (2024). Sustainable employment for people with disabilities: A scoping review. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.16993/sjdr.1089>

ANEXOS

Anexo A

Instrumento

Cuestionario: Igualdad e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Instrumento elaborado por Marcos Zambrano y Darwin Ricardo con fines académicos. La información recopilada fue tratada con estricta confidencialidad y empleada exclusivamente con propósitos de investigación.

Consentimiento informado

Su participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

Objetivo:

Recoger información sobre las condiciones de igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en ambientes de trabajo en el cantón Santa Elena.

Instrucciones:

Marque la opción que mejor refleje su opinión o situación. Las preguntas con escala van de 1 a 5, donde 1 es la calificación más baja y 5 la más alta.

Sección A. Datos generales

1. Edad: ____ Género: ____ Nivel educativo: ____
2. Tiempo de experiencia laboral en la empresa: ____
3. Tipo de contrato: Fijo Temporal Por horas
4. Tipo principal de discapacidad: Física Visual Auditiva Intelectual Psicosocial
 Múltiple
5. Área o tipo de trabajo en la que se desempeña: Administrativa Técnica Operativa Gerencial Servicios

Sección B. Igualdad de las Personas con Discapacidad

Acceso y oportunidades

6. En una escala del 1 al 5,
¿Qué tan de acuerdo está con que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades de ascenso en su empresa que las demás? (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)
7. En una escala del 1 al 5,
¿Qué tan de acuerdo está con que su experiencia y conocimientos fueron más valorados que su discapacidad al ser contratado(a)?
(1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Condiciones laborales

8. En una escala del 1 al 5,
¿Qué tan satisfecho(a) está con el salario que recibe en su trabajo? (1 = Muy insatisfecho, 5 = Muy satisfecho)

9. En una escala del 1 al 5, ¿con qué frecuencia se siente valorado(a) y respetado(a) por sus aportes en su equipo de trabajo? (1 = Nunca, 5 = Siempre)

Desarrollo profesional

10. ¿Qué tan de acuerdo está con que su empresa le ha ofrecido oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades? (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

11. ¿Qué tan de acuerdo está con que su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a personas con discapacidad? (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Sección C. Políticas Laborales de Inclusión

Cumplimiento normativo

12. En una escala del 1 al 5,

¿En qué medida cree que su empresa cumple con el cupo de contratación del 4 % de personas con discapacidad? (1 = En muy baja medida, 5 = En muy alta medida)

Características del trabajo según discapacidad

13. En una escala del 1 al 5,

¿Qué tan adecuado considera que es su puesto de trabajo actual en relación con su tipo de discapacidad? (1 = Nada adecuado, 5 = Totalmente adecuado)

Barreras en la implementación

14. En una escala del 1 al 5,

¿Qué tan bien adaptadas están las instalaciones físicas de su lugar de trabajo para su discapacidad? (1 = Muy mal, 5 = Muy bien)

15. ¿Qué tan de acuerdo está con que las empresas priorizan solo la contratación de personas con discapacidad física sobre otros tipos de discapacidad? (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Liderazgo y supervisión

16. ¿Qué tan de acuerdo está con que su jefe o supervisor directo tiene el conocimiento y la formación necesaria para trabajar con personas con discapacidad? (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

17. ¿Qué tan de acuerdo está con que su empresa ha implementado políticas internas de inclusión y sensibilización sobre la discapacidad? (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

Experiencia de discriminación o apoyo

18. En una escala del 1 al 5,

¿Ha experimentado algún tipo de discriminación en su trabajo debido a su discapacidad? (1 = Nunca, 5 = Siempre)

19. En una escala del 1 al 5,

¿Qué tan útil ha sido el apoyo o las adaptaciones que su empresa le ha proporcionado para desempeñar su labor? (1 = Nada útil, 5 = Muy útil)

Pregunta abierta (opcional)

20. ¿Desea agregar algún comentario o sugerencia sobre cómo su empresa podría mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Anexo B

Formulario digital aplicado

<https://forms.gle/6gKS7qGSUGbZgy8v5>

Anexo C

Base de datos de respuestas

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1DohIJQ--kNz7t15GtkRSOsi3opupycQ0RYItPornIRO/edit?usp=sharing>

Anexo D

Evidencia fotográfica

