



Artículo de Investigación

DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v8i20.001>

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ESPAM-MFL

EMPLOYMENT INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AT ESPAM-MFL

Autores

Ángel Agustín Basurto Rivera

<https://orcid.org/0009-0003-4845-1476>

*Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-ESPM
MFL. Calceta, Ecuador.
angel.basurto.41@espm.edu.ec*

Gema Jamileth Vera Vera

<https://orcid.org/0009-0008-2781-4959>

*Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-ESPM
MFL. Calceta, Ecuador.
gema.verav@espm.edu.ec*

Rossana Dolores Toala Mendoza

<https://orcid.org/0000-0002-1209-6105>

*Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-ESPM
MFL. Calceta, Ecuador.
rossana.toala@espm.edu.ec*

Resumen

Este artículo analiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPM-MFL), abordando los desafíos y barreras que enfrentan en el ámbito institucional. A nivel internacional y nacional, se han establecido marcos normativos que promueven la igualdad de oportunidades y no discriminación, tales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidad, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y la Ley Orgánica Reformatoria No. 59. Sin embargo, persisten limitaciones en la aplicación efectiva de estas políticas en instituciones públicas. Este estudio se centra en evaluar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad que trabajan en la ESPAM-MFL, y examina las percepciones del personal administrativo respecto a su inclusión. Se utilizó una metodología no experimental de tipo descriptivo, se aplicaron técnicas de entrevistas, encuestas y observación directa para obtener datos cualitativos y cuantitativos. A partir de los resultados obtenidos, se aplicó un análisis FODA que



permitió identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas con la inclusión laboral en el ámbito académico. Finalmente, con base en este diagnóstico, se diseñó un plan de acción orientado a fortalecer las políticas institucionales y promover la sensibilización de los actores clave para favorecer una inclusión laboral efectiva y sostenible.

Palabras clave: discapacidad 1, inclusión laboral 2, políticas institucionales 3.

Abstract

This article analyzes the inclusion of people with disabilities in the workforce at the Manuel Félix López Higher Polytechnic School of Agriculture in Manabí (ESPAM-MFL), addressing the challenges and barriers they face in the institutional sphere. At the international and national levels, regulatory frameworks have been established to promote equal opportunities and non-discrimination, such as the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Constitution of Ecuador, the Organic Law on Disability, the Labor Code, the Organic Law on Public Service, and Organic Reform Law No. 59. However, limitations persist in the effective implementation of these policies in public institutions. This study focuses on assessing the socio-labor situation of persons with disabilities working at ESPAM-MFL and examines the perceptions of administrative staff regarding their inclusion. Using a non-experimental descriptive methodology, interview techniques, surveys, and direct observation were applied to obtain qualitative and quantitative data. Based on the results obtained, a SWOT analysis was applied to identify the strengths, opportunities, weaknesses, and threats related to labor inclusion in the academic field. to promote effective and sustainable labor inclusion. Finally, based on this diagnosis, an action plan was designed to strengthen institutional policies and promote awareness among key actors in order to foster effective and sustainable labor inclusion.

Keywords: Disability 1, workplace inclusion 2, institutional policies3.

Introducción

Actualmente, la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un eje fundamental en las políticas públicas orientadas a la equidad y la diversidad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), ratificada por Ecuador, establece la obligación de los Estados miembros de garantizar condiciones laborales inclusivas, eliminando barreras estructurales y culturales. Asimismo, la Constitución ecuatoriana de 2008 y la Ley Orgánica de Discapacidades



(LOD, 2012) refuerzan estos principios, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, persisten desafíos significativos en la implementación de estas políticas, reflejando una brecha entre los derechos reconocidos y el cumplimiento efectivo.

En Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023) señala que, aproximadamente el 7 % de la población ecuatoriana presenta dificultad funcional permanente. Este dato evidencia la necesidad urgente de medidas que fomenten su integración social y económica. La falta de oportunidades laborales afecta tanto el bienestar individual de estas personas como el desarrollo de las instituciones y el mercado laboral en general. Estudios previos destacan que la exclusión laboral no solo perpetúa desigualdades, sino que también representa una pérdida de talento para las organizaciones (OIT, 2022).

Desde un enfoque teórico, la inclusión laboral se basa en los principios de justicia social, equidad y responsabilidad social corporativa. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado que la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral mejora la diversidad, aumenta la productividad y reduce la rotación del personal (OIT, 2022). Adicionalmente, investigaciones realizadas por la Universidad de California, Berkeley, indican que las empresas inclusivas generan un 28 % más de ingresos y un 30 % más de margen de beneficio, en comparación con aquellas que no implementan estas políticas (Brito, 2023). Estos datos reflejan que la inclusión no solo es un imperativo ético, sino también un factor clave para el desarrollo económico y organizacional.

Las leyes ecuatorianas establecen mecanismos para garantizar la inclusión laboral, su efectividad se ve limitada por la falta de sensibilización y compromiso de los empleadores (Vargas y Sánchez, 2021). Las barreras más comunes incluyen la inaccesibilidad de los espacios laborales, el desconocimiento sobre las necesidades específicas de las personas con discapacidad y la persistencia de estigmas sociales. Así también, estas dificultades se ven agravadas en sectores rurales, donde las limitaciones de infraestructura y recursos son más pronunciadas (Taruchaín et al., 2021).

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López



(ESPAM-MFL), ubicada en una región rural de Ecuador, enfrenta el reto de garantizar la inclusión laboral efectiva de sus empleados con discapacidad. En un contexto marcado por limitaciones en recursos y accesibilidad, resulta imprescindible evaluar las políticas actuales y diseñar estrategias que permitan superar las barreras existentes. Este estudio busca analizar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad en la institución de educación superior, identificar los factores de precariedad que enfrentan y evaluar las percepciones del personal administrativo sobre las políticas inclusivas de la institución.

El desarrollo de este estudio permite fortalecer las políticas institucionales en la ESPAM-MFL, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo. En línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 10, busca reducir las desigualdades, identificar las barreras existentes y proponer estrategias que contribuyan a garantizar la inclusión plena de las personas con discapacidad. Esto resulta especialmente relevante en el sector de la educación superior, donde las instituciones no solo tienen el deber de cumplir con las normativas legales, sino también de ser modelos de cambio social.

Desde un punto de vista práctico, los resultados de este trabajo sirven como referencia para otras instituciones educativas que busquen implementar políticas inclusivas efectivas. Además, al abordar tanto los factores de precariedad como las percepciones del personal administrativo, este estudio proporciona un enfoque integral que combina aspectos legales, sociales y económicos. Esto permite diseñar un plan de acción que responda a las necesidades específicas de la comunidad educativa de la ESPAM-MFL y promueva la sensibilización de todos los actores involucrados.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema multidimensional que requiere un enfoque integral, abarcando aspectos normativos, organizacionales y sociales. Por lo tanto, este estudio aporta al desarrollo de un entorno laboral más inclusivo en la ESPAM-MFL, contribuyendo al fortalecimiento de la equidad en la administración pública y fomentando una cultura de respeto y valoración de la diversidad.



Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque no experimental, de tipo descriptivo y corte transversal, permitiendo observar los fenómenos en su contexto natural sin manipular variables, conforme a los lineamientos de Hernández Sampieri et al. (2014). La población estuvo compuesta por 18 personas con discapacidad que laboran en la ESPAM-MFL: 15 en cargos administrativos y 3 docentes, de las cuales 11 están bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y 7 bajo el Código del Trabajo. Se incluyó además al Director de Talento Humano como informante clave, por su conocimiento institucional en materia de inclusión laboral (Briones y Román, 2020).

Dentro del proceso se aplicaron dos instrumentos principales; una entrevista semiestructurada dirigida al informante clave, orientada a explorar políticas inclusivas, barreras institucionales y estrategias aplicadas y una encuesta estructurada dirigida al personal con discapacidad, adaptada del instrumento de Taruchaín et al. (2021), que evalúa accesibilidad, condiciones laborales, satisfacción e indicadores de precariedad. Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, asegurando su pertinencia y confiabilidad (Ramírez, 2023).

Cabe resaltar que el estudio se desarrolló en tres fases; la primera comprendió la revisión de la normativa nacional e internacional sobre inclusión laboral, junto con la aplicación de la entrevista al Director de Talento Humano, cuya información permitió identificar percepciones institucionales y categorizar las principales barreras que afectan la inserción laboral del personal con discapacidad. Por su parte, la segunda fase se centró en el análisis de las encuestas aplicadas al personal con discapacidad, cuyos resultados reflejaron aspectos clave como condiciones laborales, accesibilidad, satisfacción y precariedad, estos datos fueron complementados con una matriz FODA, que permitió identificar de forma estratégica las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en torno al proceso de inclusión. En lo que respecta a la última fase, consistió en la elaboración de un plan de acción institucional con propuestas concretas de mejora, estructuradas a partir de los hallazgos previos, misma que fue



posteriormente socializado con las autoridades de la ESPAM-MFL como insumo para futuras decisiones en materia de inclusión.

Durante todo el proceso se aseguró el cumplimiento de los principios éticos de la investigación, garantizando la confidencialidad de la información recopilada y el consentimiento informado de los participantes, en conformidad con las directrices de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020). La metodología empleada permitió articular evidencias normativas, institucionales y vivenciales, ofreciendo una visión integral de la situación laboral del personal con discapacidad en la ESPAM-MFL.

Resultados y discusión

Resultados

Ecuador ha desarrollado un cuerpo legal que reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde un enfoque de equidad y no discriminación; este marco parte de la Constitución de 2008 y se articula con instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que introducen el modelo social como base para la formulación de políticas laborales inclusivas. Bajo este enfoque, leyes como la LOD, la LOSEP y el Código del Trabajo han incorporado obligaciones concretas para empleadores, tanto públicos como privados, como la cuota del 4 %, la aplicación de ajustes razonables y la estabilidad laboral reforzada. Además, normas como la Ley Reformatoria 59 (2025) refuerzan estos principios con mecanismos operativos y de protección frente a despidos arbitrarios.

Sin embargo, aunque el marco legal es amplio, su implementación enfrenta obstáculos persistentes, cabe resaltar que estudios recientes evidencian que muchas instituciones públicas y privadas aún incumplen la cuota laboral, y que existen barreras estructurales y culturales que dificultan una inclusión efectiva y sostenible (Ramírez & Pazmay, 2023). A continuación, se presenta la revisión teórica y normativa de la inclusión laboral y las personas con discapacidad.



Tabla 1 Normativas y Leyes de la inclusión laboral y las personas con discapacidad

Instrumento Legal	Año	Contenido relevante para la inclusión laboral	Aplicación
Constitución de la República del Ecuador	2008	Reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos. Establece el derecho al trabajo sin discriminación, la igualdad de oportunidades, y la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales dignas, accesibles y equitativas.	Tiene fuerza legal obligatoria. Sirve como base para todas las demás leyes nacionales.
Convención de la ONU sobre Discapacidad	2006	Instrumento internacional que promueve la eliminación de barreras físicas, actitudinales y legales. Establece la obligación de implementar ajustes razonables y el principio de accesibilidad universal, adoptando el modelo social de la discapacidad.	Es vinculante para Ecuador. Exige que toda legislación y política nacional se ajuste a sus principios.
Ley Orgánica de Discapacidades	2019 (última reforma)	Regula todos los derechos de las personas con discapacidad. En lo laboral, establece una cuota obligatoria del 4% para empleadores con más de 25 trabajadores, permite contratación de sustitutos, otorga beneficios fiscales y exige ajustes razonables en el trabajo.	Es de cumplimiento obligatorio en los sectores público y privado. En la práctica, se reporta bajo control y cumplimiento desigual.
Ley Orgánica del Servicio Público	2023 (última reforma)	Regula el empleo en el sector público. Reitera la cuota del 4%, prohíbe cualquier tipo de discriminación laboral, garantiza la estabilidad de los servidores con discapacidad, y exige ajustes razonables y condiciones accesibles para su desempeño.	Es obligatoria en todas las instituciones del Estado, se aplica en ministerios, universidades, GADs, etc.
Código del Trabajo	2021 (última reforma)	Regula las relaciones laborales en el sector privado. Reafirma la cuota del 4%, prohíbe la discriminación por discapacidad, impone sanciones a los empleadores que no cumplan, y exige igualdad salarial y formalización de contratos.	Se aplica a todas las empresas privadas. Su cumplimiento depende de la inspección del Ministerio del Trabajo.
Ley Orgánica Reformatoria No. 59	2025	Refuerza la protección laboral. Prohíbe expresamente despedir a trabajadores por su discapacidad o enfermedades catastróficas. Establece el derecho al reintegro en caso de despido injustificado y sanciona el acoso laboral por condición médica o discapacidad.	Es una ley reciente que fortalece la normativa existente. Su aplicación aún está en proceso de implementación práctica.

Fuente: Elaborado por autores



Como parte del desarrollo del estudio, se llevó a cabo una entrevista dirigida a la Directora de Talento Humano de la ESPAM MFL, con el propósito de comprender las percepciones institucionales sobre las condiciones laborales, políticas de inclusión y recomendaciones orientadas a mejorar la equidad y bienestar del personal con discapacidad. A continuación, se presenta un análisis temático de las respuestas obtenidas:

Tabla 2 Análisis estratificado de la entrevista

Bloque temático	Pregunta	Síntesis de la respuesta
Bloque 1: Políticas institucionales	¿Qué programas, recursos o apoyos específicos brinda la institución para facilitar la inclusión de personas con discapacidad?	Se mencionan acciones desde la Unidad de Orientación y Desarrollo y Seguridad Ocupacional, donde se capacita a grupos vulnerables conforme a la normativa.
	¿Qué programas, recursos o apoyos específicos brinda la institución para facilitar la inclusión de personas con discapacidad?	La principal barrera identificada es la resistencia al cambio por parte del personal, motivada por desconocimiento o desacuerdo con las nuevas políticas.
Bloque 2: Condiciones laborales	¿Considera que las condiciones laborales (infraestructura, tecnología, accesibilidad) responden adecuadamente?	Se reconoce que hay avances, pero aún existen limitaciones, puesto que se requiere un enfoque sistémico que combine tecnología, infraestructura y cultura institucional.
	¿La institución realiza evaluaciones periódicas para identificar y atender estas necesidades?	Sí, se aplican encuestas y se levantan fichas médicas para identificar grupos vulnerables.
	¿Qué tan adecuado es el apoyo del personal administrativo a empleados con discapacidad?	Se considera moderadamente adecuado, con intención positiva pero necesidad de mejora técnica y capacitación continua.
Bloque 3: Percepciones	¿Cómo percibe la actitud de los compañeros hacia los empleados con discapacidad?	En general, la actitud es positiva, aunque limitada por desconocimiento o falta de sensibilización específica sobre el tema.
	¿Qué impacto tiene la inclusión laboral en el ambiente de trabajo y productividad?	Se afirma que la inclusión enriquece el ambiente laboral, promoviendo empatía, compromiso, cooperación y fortalecimiento institucional.
Bloque 4: Recomendaciones	¿Qué acciones urgentes son necesarias para fortalecer la inclusión?	Se proponen cambios estructurales y culturales, con compromiso institucional, mejora de infraestructura y estrategias de sensibilización.
	¿Qué estrategias o políticas recomendaría?	Se sugiere ir más allá de las adaptaciones básicas, implementando políticas de bienestar, campañas de sensibilización y políticas de flexibilidad.



Fuente: Elaborado por autores

Se evidencia que, aunque la institución ha emprendido diversas acciones orientadas a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, aún subsisten barreras significativas de carácter estructural y actitudinal. Se pone de manifiesto tanto los logros alcanzados como las limitaciones actuales, al tiempo que ofrecen recomendaciones valiosas que podrían incorporarse en los planes de mejora institucional y en el diseño de políticas de gestión del talento humano con un enfoque inclusivo y transformador.

Adicional, en el marco del presente estudio, se procedió a categorizar las barreras más relevantes que inciden negativamente en la integración laboral de las personas con discapacidad dentro de la ESPAM-MFL. Esta actividad se sustentó en un enfoque cualitativo y documental, fundamentado en dos insumos principales, la revisión teórica y normativa de la legislación ecuatoriana sobre inclusión laboral, y la entrevista realizada a la Dirección de Talento Humano de la institución, cuyo contenido fue analizado, bajo esta perspectiva, el análisis permitió clasificar las barreras en cinco categorías interrelacionadas, que se describen a continuación:

Tabla 3 Barreras que afectan la integración laboral

Categoría	Descripción	Evidencia normativa o institucional	Ejemplos observados en ESPAM-MFL
Barreras actitudinales	Prejuicios, estigmas o falta de sensibilización por parte del personal	La Convención de la ONU exige eliminar prejuicios y promover conciencia sobre la discapacidad (art. 8).	Resistencia al cambio por parte del personal, debido al desconocimiento de nuevas políticas o procesos inclusivos.
Barreras físicas	Limitaciones en infraestructura, accesos, mobiliario, señalización o tecnología adaptada.	La LOSEP y la LOD exigen ajustes razonables y accesibilidad universal en los espacios laborales.	Se reconocen avances, pero aún existen limitaciones tecnológicas y de accesibilidad que impiden un entorno plenamente inclusivo.
Barreras organizativas	Falta de institucionalización de procesos inclusivos, sistemas de evaluación o políticas sistemáticas.	La Ley Reformatoria No. 59 (2025) exige mecanismos operativos para proteger el empleo y asegurar condiciones laborales dignas.	Apoyo administrativo considerado “moderadamente adecuado”; falta de sistematización, seguimiento y evaluación de impacto.



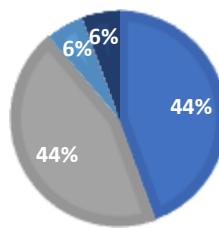
Barreras formativas	Ausencia de capacitación continua sobre inclusión, discapacidad y ajustes razonables.	La LOSEP y el Código del Trabajo promueven la formación permanente en temas de no discriminación y equidad.	Se destaca la necesidad de fortalecer las capacitaciones al personal sobre discapacidad e inclusión laboral.
Barreras normativas	Deficiencia en la aplicación práctica de la normativa existente, o débil control institucional sobre su cumplimiento.	Aunque Ecuador posee un marco legal robusto, su cumplimiento es desigual (Ramírez & Pazmay, 2023).	Cuota del 4 % para personas con discapacidad aún sin control, su implementación legal es parcial o limitada.

Fuente: Elaborado por autores

Tabla 4 Análisis de la percepción laboral de personas con discapacidad

LA ESPAM-MFL FOMENTA ACTIVAMENTE UN AMBIENTE INCLUSIVO Y RESPETUOSO HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

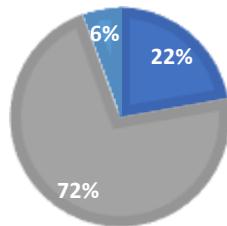
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Dentro de este grafico la percepción general sobre el ambiente inclusivo y respetuoso en la institución se muestra equilibrada, con una clara polarización entre quienes lo respaldan y quienes aún mantienen una postura más neutral o crítica. Esto puede atribuirse a la visibilidad parcial de las acciones institucionales, donde algunos sectores perciben una inclusión activa, mientras otros no la experimentan con la misma intensidad o frecuencia.

EXISTE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE PROMUEVE LA SENSIBILIZACIÓN Y EL RESPETO HACIA LA DISCAPACIDAD EN LA INSTITUCIÓN.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



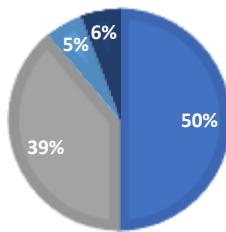
Existe una percepción mayoritaria favorable hacia la cultura institucional que valora la discapacidad. Esto se atribuye posiblemente a la presencia de normativas internas o a un entorno donde se han consolidado ciertos principios de respeto e inclusión. Aun así, se perciben algunos matices que podrían reflejar experiencias distintas según el rol o el área dentro de la institución.

Fuente: Elaborado por autores



LA COMUNICACIÓN ENTRE DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL CON DISCAPACIDAD ES INCLUSIVA Y RESPETUOSA.

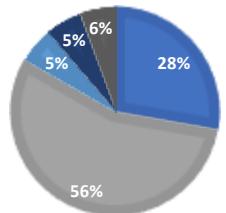
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



La percepción es diversa; predomina una visión positiva, también se identifica una presencia significativa de respuestas que revelan experiencias menos consistentes en términos de comunicación inclusiva. Esto podría estar relacionado con la interacción directa en el entorno laboral, donde influyen aspectos como el lenguaje, el trato diario y las dinámicas interpersonales.

LAS ADAPTACIONES TECNOLÓGICAS Y FÍSICAS EN LA INSTITUCIÓN SON ADECUADAS Y SUFFICIENTES PARA LAS NECESIDADES DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

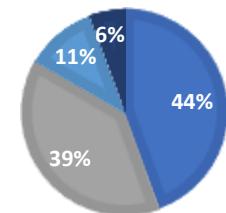
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Más de la mitad de los encuestados consideran que las adaptaciones tecnológicas y físicas en la institución son insuficientes para el personal con discapacidad. Solo un pequeño porcentaje se siente satisfecho con estas adecuaciones, lo que indica una falta de recursos y ajustes necesarios que podrían afectar negativamente la inclusión y el bienestar de estos empleados.

LAS HERRAMIENTAS Y MATERIALES DE TRABAJO DISPONIBLES SON ACCESIBLES Y FACILITAN LAS LABORES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



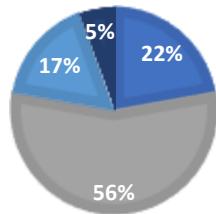
Casi la mitad de los encuestados expresa que las herramientas y materiales de trabajo no son accesibles ni adecuados para el personal con discapacidad. Aunque hay un porcentaje que sí se siente satisfecho, la alta insatisfacción resalta la necesidad de mejorar la accesibilidad, lo cual es crucial para garantizar un entorno laboral equitativo y productivo.



Fuente: **Elaborado por autores**

SE REALIZAN CAPACITACIONES REGULARES SOBRE INCLUSIÓN LABORAL Y DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.

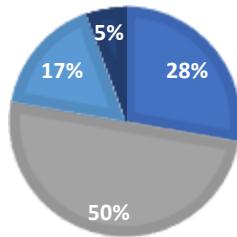
- Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo
- Totamente en desacuerdo



Se observa una división clara en las opiniones, donde un sector significativo considera que estas capacitaciones son insuficientes o inexistentes, mientras que una proporción menor está en total o parcialmente de acuerdo con su implementación.

CONSIDERA QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE SUFFICIENTE INFORMACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS EN INCLUSIÓN LABORAL.

- Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo
- Totamente en desacuerdo

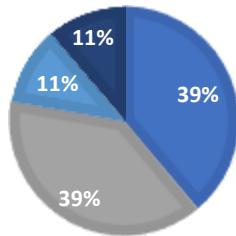


Una parte considerable de los encuestados indica que la información proporcionada no es adecuada, o se mantiene neutral, lo que puede limitar la comprensión e implementación de estas prácticas. Por otro lado, un grupo más pequeño percibe que la información es suficiente, lo que indica que, si bien hay esfuerzos, estos no son universalmente percibidos como adecuados por todo el personal.



LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ESPAM-MFL TIENEN OPORTUNIDADES REALES DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL.

- Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo
- Totamente en desacuerdo

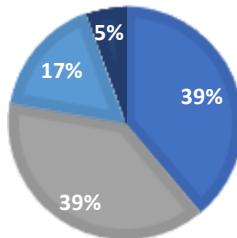


Las respuestas revelan una división de opiniones, donde una proporción significativa percibe la existencia de tales oportunidades, mientras que un porcentaje similar no está de acuerdo o se mantiene neutral. Un grupo minoritario niega completamente la existencia de estas oportunidades. Esto indica que, si bien hay esfuerzos, la equidad en el desarrollo profesional para personas con discapacidad aún no es una realidad universalmente percibida.

Fuente: Elaborado por autores

LA INSTITUCIÓN RECONOCE Y VISIBILIZA EL APORTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU DESEMPEÑO LABORAL.

- Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ En desacuerdo
- Totamente en desacuerdo

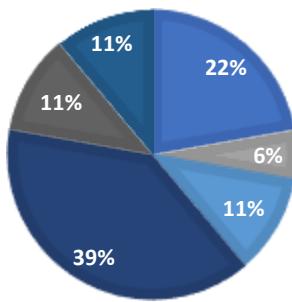


Una parte considerable de los encuestados considera que este reconocimiento sí se da, sin embargo, un porcentaje notable se muestra en desacuerdo o es neutral. Esto indica que, a pesar de que existe cierto reconocimiento, la visibilidad y valoración plena del aporte de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de la institución aún requiere fortalecerse para asegurar una inclusión más completa y equitativa.



SELECCIONE UN ASPECTO QUE CREE USTED QUE SE DEBERÍA FORTALECER LA INSTITUCIÓN PARA EL DESENVOLVIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- Sensibilización en discapacidades
- Accesibilidad al medio físico
- Adaptaciones tecnológicas y de comunicación
- Programas de capacitaciones profesionales
- Procesos de acompañamiento laboral



Según los encuestados, la institución debería fortalecer para el desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad. Se destaca que la mayoría de las opiniones se concentran en la necesidad de mejorar los programas de capacitaciones profesionales, seguido por la sensibilización en discapacidades. Otros aspectos como las adaptaciones tecnológicas y de comunicación, los procesos de acompañamiento laboral y la accesibilidad al medio físico también son mencionados, aunque en menor medida. Esto menciona que, si bien hay varias áreas de mejora, la prioridad principal percibida por los encuestados radica en el desarrollo de habilidades y la concienciación general sobre la discapacidad dentro del entorno laboral.

Fuente: Elaborado por autores

Como parte del proceso investigativo, se aplicó un análisis FODA con base en entrevistas, encuestas y revisión normativa, con el fin de identificar los factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que influyen en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en la ESPAM-MFL.

Tabla 5 FODA estratégico

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">- Existencia de normativa institucional que promueve la inclusión.- Presencia de unidades de apoyo (Seguridad Ocupacional, Bienestar).- Actitud positiva del personal hacia la inclusión.- Aplicación de encuestas y fichas médicas periódicas.	<ul style="list-style-type: none">- Marco legal nacional e internacional robusto y en constante actualización.- Disponibilidad de programas gubernamentales y beneficios fiscales.- Mayor sensibilización social sobre la discapacidad.- Posibilidad de alianzas con instituciones especializadas en inclusión laboral.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">- Infraestructura y tecnología aún no accesible en su totalidad.- Falta de sistematización de las políticas inclusivas.- Capacitación limitada sobre inclusión y	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento parcial de la cuota laboral del 4 %.- Persistencia de estigmas y barreras culturales.- Débil control por parte de entidades



ajustes razonables.	reguladoras.
- Baja coordinación interna para una inclusión integral.	- Riesgo de acciones inclusivas simbólicas sin impacto real.

Fuente: Elaborado por autores

Este análisis permite establecer estrategias viables para fortalecer las acciones inclusivas de la institución. Dentro del proceso, se desarrolló una matriz de impactos cruzados, que determinó el grado de influencia entre cada componente del FODA, lo que facilitó la orientación de acciones para la institución.

El análisis de impacto cruzado permitió identificar el grado de interacción entre los factores internos y externos que afectan la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ESPAM-MFL. Los resultados evidenciaron que el cuadrante con mayor puntuación fue el de supervivencia, lo que refleja un entorno institucional donde predominan las debilidades internas y las amenazas externas.

Con base en los hallazgos obtenidos y el análisis estratégico FODA, se propone un plan de acción orientado a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ESPAM-MFL. Este plan responde a una estrategia de supervivencia, ya que las debilidades internas y amenazas externas superan a las fortalezas y oportunidades. Las acciones planteadas buscan corregir las principales limitaciones estructurales, organizativas y actitudinales identificadas, promoviendo un entorno institucional más accesible, equitativo y comprometido con los principios de inclusión.

Tabla 6 Plan de acciones

Objetivo Estratégico	Actividad	Responsable	Plazo estimado	Indicador de cumplimiento
Mejorar la accesibilidad física y tecnológica en espacios laborales	Realizar un diagnóstico técnico de accesibilidad física y en oficinas, aulas y plataformas digitales	Unidad de Seguridad Ocupacional - Unidad de Tecnología	3 meses	Informe de accesibilidad institucional elaborado
	Implementar adecuaciones físicas y tecnológicas prioritarias		1 año	Porcentaje de adecuaciones ejecutadas sobre necesidades detectadas
Fortalecer la formación del	Diseñar un plan de capacitación anual	Talento Humano - Unidad	2 meses	Plan de formación aprobado e



personal inclusión discapacidad	en y sobre ajustes razonables y trato inclusivo	Seguridad Ocupacional	implementado
	Realizar talleres obligatorios a personal administrativo y directivo	Talento Humano - Unidad de Seguridad Ocupacional	Trimestral Número de talleres ejecutados y participación registrada
Sistematizar las políticas institucionales de inclusión laboral	Elaborar un protocolo institucional de inclusión laboral con enfoque normativo y de derechos humanos	Talento Humano	6 meses Protocolo institucional aprobado y difundido
	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación anual del cumplimiento de la cuota y condiciones de inclusión	Dirección de Gestión de la Calidad - Talento Humano	Anual Informe de seguimiento institucional publicado

Fuente: Elaborado por autores

Discusión

Los resultados de esta investigación confirman que, pese al sólido marco normativo vigente en Ecuador para la inclusión laboral de personas con discapacidad, donde se incluye la Constitución, la Convención de la ONU (2006), la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), la LOSEP (2023), el Código del Trabajo (2021) y la Ley Reformatoria No. 59 (2025), la implementación efectiva sigue enfrentando importantes desafíos en el ámbito institucional.

Uno de los hallazgos más relevantes es la persistencia de barreras estructurales y actitudinales que limitan la plena integración del personal con discapacidad. Según Ramírez y Pazmay (2023), esto no se debe a la falta de normativa, sino a su escasa aplicación, reflejada en el bajo cumplimiento de la cuota del 4 % y la limitada sistematización de políticas inclusivas. En la ESPAM-MFL, aunque existe un compromiso incipiente, persisten deficiencias en infraestructura, tecnologías adaptadas y formación del personal, en línea con lo señalado por Taruchaín et al. (2021).

Desde lo perceptivo, la encuesta al personal con discapacidad muestra actitudes laborales mayormente positivas, pero también revela carencias en accesibilidad, comunicación y reconocimiento profesional, lo que coincide con la OIT (2022) sobre



la importancia del cambio cultural y la sensibilización. Aunque la Ley Reformatoria No. 59 (2025) refuerza la protección laboral, su aplicación aún requiere esfuerzos concretos.

Por otro lado, las entrevistas con la Dirección de Talento Humano reconocen avances, pero insuficientes para una inclusión sostenible. Como afirman Vargas y Sánchez (2021), la inclusión debe integrarse transversalmente en la gestión del talento humano, más allá del cumplimiento legal. Por su parte el análisis FODA y la matriz de impacto cruzado ubican a la ESPAM-MFL en un escenario de supervivencia, donde las debilidades internas y amenazas externas superan a las fortalezas y oportunidades, lo que exige acciones correctivas inmediatas y una visión institucional de largo plazo.

De acuerdo con Brito (2023), se destaca que la inclusión no debe limitarse al marco legal, sino extenderse a la gestión estratégica, ética institucional y responsabilidad social; ciertamente la percepción de escasas oportunidades de desarrollo y reconocimiento por parte del personal con discapacidad refuerza la urgencia de planes de mejora integrales. En suma, los hallazgos evidencian la necesidad de un compromiso institucional articulado entre normativa, capacitación, tecnología y seguimiento, para lograr una inclusión laboral efectiva y replicable en otras instituciones de educación superior.

Conclusiones

El presente estudio permite afirmar que, aunque Ecuador dispone de un marco legal robusto en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, persisten importantes desafíos en su implementación institucional, especialmente en contextos de educación superior como la ESPAM-MFL. Los resultados evidencian una brecha significativa entre lo normado y lo ejecutado, marcada por limitaciones en accesibilidad física y tecnológica, escasa sistematización de políticas inclusivas y una formación insuficiente del personal.



No obstante, se identifican elementos favorables como la actitud positiva del personal, la existencia de estructuras de apoyo y una creciente sensibilización institucional. Estos aspectos, combinados con el análisis estratégico desarrollado, permiten afirmar que la institución cuenta con condiciones mínimas para avanzar hacia un modelo de inclusión más integral, siempre que existan acciones sostenidas y articuladas a nivel estructural, organizativo y formativo.

El estudio aporta al campo de conocimiento al integrar dimensiones normativas, perceptuales y estratégicas en el análisis, lo que enriquece la comprensión del fenómeno inclusivo en el entorno universitario público. En comparación con investigaciones previas, se ratifican las dificultades comunes en la aplicación práctica de la normativa, pero también se aporta un enfoque operativo mediante la formulación de un plan de acción contextualizado.

Se considera que, si bien el enfoque descriptivo y el alcance institucional del estudio representan una limitación en términos de generalización, los hallazgos poseen validez contextual y metodológica, y ofrecen insumos relevantes para el diseño de políticas públicas y estrategias de gestión inclusiva. La evidencia obtenida respalda la necesidad de fortalecer la inclusión como eje transversal en la administración del talento humano y en la planificación institucional, superando visiones normativas formales y apostando por transformaciones sostenibles y sistémicas.

Referencias

- Brito, D. (2023). *La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana* [Tesis de grado Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12923>
- Briones, F., y Román, E. (2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-11. <https://revistacaribena.com/ojs/index.php/rccs/article/view/2276>
- Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N.º 167, 16 de diciembre de 2005. Última reforma: Registro Oficial Suplemento N.º 483, 20 de abril de 2021. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf



Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N.º 449, 20 de octubre de 2008.

https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023, julio 10). *En el Ecuador, 7 de cada 100 personas tienen dificultad funcional para hacer alguna actividad cotidiana.* <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/en-el-ecuador-7-de-cada-100-personas-tienen-dificultad-funcional-para-hacer-alguna-actividad-cotidiana/>

Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento N.º 796, 25 de septiembre de 2012. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N.º 294, 6 de octubre de 2010. Última reforma: Registro Oficial Segundo Suplemento N.º 448, 23 de junio de 2023. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Ley Orgánica Reformatoria a Diversos Cuerpos Legales para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad, Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad y sus Sustitutos. Registro Oficial Quinto Suplemento N.º 64, 20 de junio de 2025. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2025/06/LO-Ref.-C.-Trabajo-proteccion-derechos-laborales-personas-enfermedades-raras.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2022, abril 6). *Es esencial intensificar los progresos en materia de diversidad e inclusión para crear lugares de trabajo productivos y resilientes.* Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/es-esencial-intensificar-los-progresos-en-materia-de-diversidad-e-inclusi%C3%B3n>

Ramírez, A. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos constitucionales y estrategias de política pública para su garantía. *Polo del Conocimiento*, 10(5). https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9503/html?utm_source=chatgpt.com

Ramírez, E. y Pazmay, D. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: una revisión crítica del marco normativo y su aplicación institucional. *Polo del Conocimiento*, 8(7). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5805>

Taruchaín, L., Hidalgo, V., Silva, V., y Molina, C. (2021). Gestión del talento humano



en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71-86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8231803.pdf>

Vargas, J., y Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010 - 2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>