



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

**TEMA “DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN ECUADOR: ANÁLISIS LEGAL DE SU
CUMPLIMIENTO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”**

TUTOR

Mgtr. EDUARDO JOSE MEDINA MAZZINI

AUTOR

RUMANY GERMAN SARABIA CARDENAS

GUAYAQUIL

2025

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: “Derechos Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública	
AUTOR/ES: Rumany German Sarabia Cárdenas	TUTOR: Eduardo Jose Medina Mazzini
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado
FACULTAD: Ciencias sociales y derecho	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2025	N. DE PÁGS: 88
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Derecho de contrato, Incapacidad, Participación del trabajador, Derecho al trabajo.	

RESUMEN:

La presente investigación analiza el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en tres instituciones públicas del cantón Guayaquil, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. El objetivo principal fue identificar el nivel de cumplimiento de la cuota laboral del 4% y examinar los factores jurídicos, institucionales y sociales que obstaculizan su aplicación efectiva. Se empleó una metodología de enfoque mixto: cuantitativamente, se aplicaron encuestas estructuradas a personas con discapacidad laboralmente activas; cualitativamente, se realizaron entrevistas a técnicos de talento humano en las instituciones seleccionadas. La muestra estuvo conformada por 18 personas con discapacidad y 6 funcionarios. Los resultados evidenciaron un cumplimiento parcial de la cuota legal, deficiencias en ajustes razonables, escasa cultura organizacional inclusiva y percepciones de exclusión simbólica. A pesar de los avances normativos en materia de derechos laborales, persisten barreras estructurales como la falta de accesibilidad, la débil fiscalización y la limitada coordinación interinstitucional. El análisis demuestra que la inclusión laboral en el sector público continúa siendo más formal que sustancial. En respuesta, se proponen medidas como la emisión de un reglamento técnico vinculante, la conformación de comités institucionales de inclusión y la capacitación obligatoria en derechos humanos y discapacidad. La investigación concluye que es necesario fortalecer los mecanismos de garantía y fiscalización para asegurar una inclusión laboral real y efectiva, respetuosa de la dignidad y autonomía de las personas con discapacidad en la administración pública ecuatoriana.

**N. DE REGISTRO (en
base de datos):**

N. DE CLASIFICACIÓN:

DIRECCIÓN URL (Web):

--	--	--

ADJUNTO PDF:	SI ☐	NO ☐
CONTACTO CON AUTOR/ES: Rumany German Sarabia Cardenas.	Teléfono: 0963879135	E-mail: rumany.sarabia18@outlook.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Abg. Carlos Manuel Pérez Leyva – Decano(a) Teléfono: (04) 259-6500 Ext. 249 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec Abg. GeanCarlos Steven González Solorzano director de Carrera Teléfono: (04) 2596500 Ext. 233 E-mail: ggonzalezso@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

SARABIA RUMANI

2%
Textos sospechosos

1% Similitudes
+ 1% similitudes entre conlittas
0% entre las fuentes mencionadas
+ 1% Idiomas no reconocidos
+ 14% Textos potencialmente generados por la IA (ignorede)

Nombre del documento: SARABIA RUMANI.pdf
ID del documento: 12c65190877fbb4c7de747312739c28fa58250c
Tamaño del documento original: 574,69 kB

Depositante: Maria Fernanda Carvajal Muñoz
Fecha de depósito: 15/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 15/8/2025

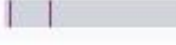
Número de palabras: 16.180
Número de caracteres: 113.381

Ubicación de las similitudes en el documento:


Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 hdi.handie.net institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en el Ecu... 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (62 palabras)
2	 proteccionderechosquito.gob.ec https://proteccionderechosquito.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/Características-4Qica...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (06 palabras)
3	 dspace.utpl.edu.ec https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/23.580.11192/2089/v1/Silos-Silos-Ricardo-Ayala.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (08 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario - ver más ▼ viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (06 palabras)
2	 www.revistadefomentosocial.es La atención a la integración laboral de las per... https://www.revistadefomentosocial.es/foro/foro/download/2030/602	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (06 palabras)
3	 hdi handie.net Derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad: inf... https://hdi.handie.net/10216/36269	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (03 palabras)
4	 www.consejodiscapacidades.gob.ec https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/1.-bro-PL...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (08 palabras)
5	 repositorio.uta.edu.ec https://repositorio.uta.edu.ec/4443/guest/bitstream/123456789/111/1/DC-762.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (01 palabras)



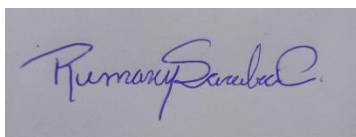
Eduardo Jose Medina
Mazzini


DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado **RUMANY GERMAN SARABIA CARDENAS**, declara bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, “**Derechos Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública**”, corresponde totalmente a él suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica **VICENTE ROCAFUERTE** de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Firma:



RUMANY GERMAN SARABIA CARDENAS

C.I. 0952885176

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación **“Derechos Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública”**, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: **“Derechos Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública”**, presentado por el estudiante Rumany German Sarabia Cárdenas como requisito previo, para optar al Título de Abogado, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Eduardo Jose Medina
Mazzini



Mgtr, Eduardo Jose Medina Mazzini

C.C. 0918078924

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza espiritual, la salud y la perseverancia para culminar esta etapa importante en mi vida. A mi familia, por su amor incondicional, su fe en mí, su apoyo constante y su paciencia en los momentos de mayor exigencia. Gracias por ser mi base firme. A mis docentes, por su guía académica y formación integral a lo largo de toda la carrera. En especial, a mi tutor, Mgtr. Eduardo José Medina Mazzini, por su acompañamiento, su compromiso y sus valiosos aportes que permitieron enriquecer esta investigación.

A las instituciones públicas que, con responsabilidad y respeto, facilitaron la información necesaria para el desarrollo del trabajo, demostrando apertura al análisis académico con fines de mejora. A las personas con discapacidad que participaron en este estudio, por compartir sus experiencias con sinceridad y dignidad, permitiéndome comprender la profundidad de sus desafíos y aspiraciones. A mis compañeros/as de carrera, con quienes compartí aprendizajes, desafíos y logros. Cada momento vivido juntos dejó una huella en este proceso. Finalmente, agradezco a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente y contribuir con una investigación que busca impactar positivamente en la sociedad.

DEDICATORIA

A German Sarabia y Saskia Cárdenas, por ser ejemplo de esfuerzo, sacrificio y valores. Gracias por enseñarme que, con humildad, fe y constancia, todo es posible.

A mis hermanos/as Saskia y Diego, por su apoyo silencioso y su cariño incondicional.

A todas las personas con discapacidad que, a pesar de las barreras estructurales, continúan luchando cada día por un empleo digno y una vida con oportunidades. Esta investigación está dedicada a ustedes.

Y a mí mismo, por no rendirme y por demostrarme que soy capaz de alcanzar mis metas, incluso cuando el camino fue difícil.

RESUMEN

El presente estudio analiza el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en tres instituciones públicas del cantón Guayaquil, según lo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades. El objetivo fue evaluar el grado de cumplimiento de la cuota del 4%, explorar las percepciones de los actores involucrados y formular recomendaciones para fortalecer los mecanismos de inclusión. Se aplicó una metodología de enfoque mixto, con encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas. La muestra incluyó a 6 técnicos de talento humano y 18 personas con discapacidad laboralmente activas. Los resultados evidencian un cumplimiento parcial de la normativa, con barreras institucionales, falta de ajustes razonables y escasa cultura organizacional inclusiva. Se identificaron niveles moderados de satisfacción laboral y percepciones de exclusión simbólica. Se concluye que la inclusión es aún formal y fragmentada. Se recomienda emitir un reglamento técnico, crear comités institucionales de inclusión y capacitar al personal en derechos humanos y discapacidad.

Palabras clave: Derecho de contrato, Incapacidad, Participación del trabajador, Derecho al trabajo.

ABSTRACT

This study analyzes the fulfillment of the right to labor inclusion of persons with disabilities in three public institutions of Guayaquil canton, in accordance with Article 47 of Ecuador's Organic Law on Disabilities. The objective was to evaluate the compliance with the 4% hiring quota, explore the perceptions of key actors, and propose recommendations to strengthen inclusion mechanisms. A mixed- method approach was employed, using structured surveys and semi-structured interviews. The sample included six human resources technicians and eighteen employees with disabilities. The findings reveal partial compliance with legal requirements, along with institutional barriers, lack of reasonable accommodations, and a limited inclusive organizational culture. Moderate levels of job satisfaction and experiences of symbolic exclusion were reported. The study concludes that inclusion remains formal and fragmented. It is recommended to issue a technical regulatory framework, establish institutional inclusion committees, and provide mandatory training for public sector personnel in human rights and disability matters.

Keywords : Contract law, disability, worker participation, right to work.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
ENFOQUE DE LA PROPUESTA.....	2
1.1 Tema:	2
1.1.1 <i>Planteamiento del Problema:</i>	2
1.1.2 <i>Formulación del Problema:</i>	3
1.1.3 <i>Objetivo General</i>	4
1.1.4 <i>Objetivos Específicos</i>	4
1.1.5 <i>Idea a Defender</i>	4
1.1.6 <i>Línea de Investigación Institucional / Facultad.</i>	4
CAPÍTULO II	5
MARCO REFERENCIAL	5
1.2 Marco Teórico:.....	5
1.2.1 <i>Antecedentes de investigación</i>	5
1.2.2 <i>Referentes teóricos recientes y clásicos</i>	6
1.2.3 <i>Normativa internacional relevante</i>	12
1.2.4 <i>Políticas públicas e institucionalidad en Ecuador</i>	14
1.2.5 <i>Jurisprudencia ecuatoriana relevante</i>	16
1.2.6 <i>Datos estadísticos y situación actual de la inclusión laboral</i>	20
1.2.7 <i>Barreras y condiciones estructurales que dificultan la implementación</i>	24
1.2.8 <i>Enfoques comparados de inclusión laboral en América Latina</i>	28
1.2.9 <i>Doctrina y teorías de justicia social aplicadas al trabajo de PCD</i>	33
1.2.10 <i>Retos de la accesibilidad laboral en la era digital</i>	33
1.2.11 <i>Políticas públicas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030</i>	34
1.3 Marco Legal:.....	36
CAPÍTULO III	37
MARCO METODOLÓGICO	37
1.4 Enfoque de la investigación.....	37
1.4.1 <i>Alcance de la investigación:</i>	37
1.4.2 <i>Técnica e instrumentos para obtener los datos</i>	39
1.4.3 <i>Población y muestra</i>	39
1.4.4 <i>Muestra y criterios de inclusión/exclusión Muestra</i>	42
1.5 Criterios de inclusión	43
1.5.1 <i>Criterios de exclusión:</i>	43
CAPÍTULO IV	45
INFORME DE RESULTADOS	45
1.6 Resultados del Objetivo Específico 1.....	46
1.6.1 <i>Barreras actitudinales</i>	48
1.6.2 <i>Barreras físicas</i>	48
1.6.3 <i>Barreras procedimentales</i>	49

1.6.4	<i>Barreras jurídico – procedimentales.</i>	49
1.6.5	<i>Barreras institucional – administrativas</i>	50
1.6.6	<i>Barreras socioculturales</i>	50
1.7	Propuestas de mejora jurídico - normativa	51
1.7.1	<i>Matriz de triangulación de resultados.</i>	53
CONCLUSIONES		59
RECOMENDACIONES		61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Marco Legal.....	36
Tabla 2. Muestra del estudio	42
Tabla 3 .Distribución de PCD por Entidad Pública.....	46
Tabla 4 Matriz de Triangulación de Resultados.....	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Satisfacción laboral por PCD	48
--	----

ANEXOS

ANEXO 1 Guía de entrevista semiestructurada.....	67
ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos cuantitativos CUESTIONARIO – VERSIÓN A.....	69
ANEXO 3 CUESTIONARIO – VERSIÓN B	71

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación, cuyo tema es: “Derechos Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública”, aborda una problemática de alta relevancia social y jurídica: la brecha existente entre el reconocimiento formal del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su materialización efectiva en el sector público, específicamente en el cantón Guayaquil.

La investigación parte de la constatación de que, pese a contar con un marco normativo robusto —que incluye disposiciones constitucionales, leyes orgánicas y tratados internacionales—, persisten obstáculos jurídicos, institucionales y sociales que limitan el acceso de este grupo a un trabajo digno y en condiciones de igualdad. En el contexto de Guayaquil, estas barreras se reflejan en un cumplimiento parcial de la cuota obligatoria de inclusión laboral en las instituciones públicas, situación que vulnera principios fundamentales como la igualdad material, la no discriminación y la equidad en el empleo público. El estudio reviste importancia no solo por su aporte académico al análisis crítico del ordenamiento jurídico aplicable, sino también porque sus conclusiones buscan contribuir a la generación de propuestas que fortalezcan los mecanismos de garantía y fiscalización del derecho a la inclusión laboral, con miras a una aplicación extensible a nivel nacional. El contenido se estructura en capítulos que desarrollan, de forma ordenada, el proceso investigativo. El primer capítulo expone el planteamiento del problema, los objetivos, la idea a defender y la justificación del estudio. El segundo capítulo presenta el marco teórico y el marco legal, que fundamentan el análisis de los derechos laborales de las personas con discapacidad y su cumplimiento. El tercer capítulo describe el marco metodológico, detallando el enfoque mixto, las técnicas y los instrumentos empleados para el estudio. Finalmente, el cuarto capítulo ofrecerá el análisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones orientadas a la mejora de la inclusión laboral en la administración pública.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema:

Derechos laborales de personas con discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública.

1.1.1 Planteamiento del Problema:

En Ecuador, el derecho al trabajo digno y sin discriminación está garantizado por la Constitución de la República (2008, Art. 66), estableciendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad como principios fundamentales. En el caso de las personas con discapacidad, este derecho se refuerza mediante un marco jurídico específico, destacando la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), cuyo artículo 42 impone a las instituciones públicas la obligación de reservar al menos el 4 % de sus plazas laborales para este grupo. A nivel internacional, el país ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2008), comprometiéndose a adoptar medidas efectivas para garantizar la inclusión laboral y el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (ONU, 2008; CRE - Ecuador, 2008; LOD, 2012)

Pese a estos avances normativos, la realidad evidencia un desfase entre lo dispuesto en las leyes y su materialización. Según datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, CONADIS (2023), solo el 1,8 % de los puestos en el sector público nacional están ocupados por personas con discapacidad, cifra que está por debajo del 4 % exigido legalmente. En Guayaquil, principal ciudad del país, este incumplimiento es aún más notorio, evidenciándose una persistente exclusión laboral que refuerza patrones de desigualdad y vulneración de derechos. (FLACSO, 2022)

Las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos -INEC- (2022) revelan que el 60 % de las personas con discapacidad en Ecuador viven en situación de pobreza, y enfrentan múltiples barreras para acceder a un empleo digno. Entre estas barreras destacan: falta de ajustes razonables en los espacios de trabajo, inadecuados procesos de selección y contratación inclusivos, debilidad en los mecanismos de fiscalización y sanción, y la persistencia de estigmas y prejuicios sociales.

En el ámbito de la administración pública del cantón Guayaquil, se identifican deficiencias en la implementación de políticas inclusivas, la escasa sensibilización de los funcionarios y la falta de seguimiento efectivo a las cuotas establecidas por la ley. Esta situación es preocupante, no solo porque contraviene el marco legal nacional e internacional, sino porque limita la autonomía económica, el desarrollo profesional y la inclusión social de las personas con discapacidad, profundizando la brecha de desigualdad en el país. (MIMG, 2025)

La presente investigación, con enfoque mixto, pretende abordar esta problemática combinando el análisis cuantitativo de datos sobre el cumplimiento de las cuotas legales, con el estudio cualitativo de las percepciones, experiencias y desafíos que enfrentan tanto las personas con discapacidad como los responsables de su inclusión en el sector público. Ello permitirá no solo describir el estado actual en Guayaquil, sino también inferir tendencias y formular propuestas aplicables a nivel nacional, en concordancia con los estándares de derechos humanos.

Por tanto, el problema se sitúa en la brecha estructural entre la garantía legal de los derechos laborales de las personas con discapacidad y su aplicación efectiva en la administración pública, especialmente en Guayaquil, reflejando un reto para el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y equidad en el empleo público en el Ecuador.

1.1.2 Formulación del Problema:

Pese a que el marco jurídico nacional —con sustento en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y la Ley Orgánica de Discapacidades (2012)— y los instrumentos internacionales ratificados por el país —como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2008)— garantizan el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, su cumplimiento en el sector público resulta insuficiente, especialmente en el cantón Guayaquil la persistencia de barreras normativas, institucionales y sociales ha limitado la materialización de este derecho, generando una brecha entre el mandato legal y su aplicación efectiva. En este contexto, la investigación plantea el siguiente problema jurídico:

¿Cuáles son los factores jurídicos, institucionales y sociales que obstaculizan el cumplimiento efectivo del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil, a pesar del marco legal vigente?

1.1.3 Objetivo General

Analizar los factores jurídicos, institucionales y sociales que limitan el cumplimiento efectivo del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil, conforme al marco legal nacional e internacional vigente.

1.1.4 Objetivos Específicos

Examinar el marco jurídico nacional e internacional aplicable al derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público del cantón Guayaquil.

Diagnosticar el nivel de cumplimiento de las disposiciones legales sobre inclusión laboral en las instituciones públicas de Guayaquil durante el período 2023-2024.

Proponer recomendaciones jurídicas y administrativas que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos de garantía y fiscalización para la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública.

1.1.5 Idea a Defender

El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, garantizado en el marco jurídico nacional e internacional, no se materializa de manera efectiva en la administración pública del cantón Guayaquil debido a la existencia de barreras jurídicas, institucionales y sociales, lo que vulnera los principios de igualdad, no discriminación y equidad, y evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de garantía y fiscalización para asegurar su cumplimiento real.

1.1.6 Línea de Investigación Institucional / Facultad.

“Sociedad Civil, derechos humanos y gestión de la comunicación”,

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

1.2 Marco Teórico:

1.2.1 Antecedentes de investigación

Numerosos estudios previos han analizado la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador desde perspectivas jurídicas, sociales y de políticas públicas. Bermeo y Naranjo (2022) examinaron el entorno y factores que inciden en la inserción laboral de este grupo, encontrando que Ecuador cuenta con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión, pero carece de datos estadísticos completos que confirmen resultados concretos.

Ortega y Ramírez (2025) realizaron un análisis doctrinario jurídico-social sobre la inclusión de personas con discapacidad, destacando la importancia de las normas constitucionales y legales vigentes, aunque señalando la brecha entre la garantía formal de derechos y su realización efectiva en el empleo.

Otras Investigaciones profundizan en la evaluación de políticas específicas. Carrasco (2023) evaluó la política pública de cuota laboral del 4% en empresas estatales de hidrocarburos, encontrando que estas empresas cumplen con la cuota mínima de contratación de personas con discapacidad, pero ello no ha resuelto el problema general de desempleo en este colectivo.

Soto (2023) llevó a cabo un estudio de caso sobre la implementación del Programa de Inclusión Laboral 2006-2017, concluyendo que fallas de planificación, coordinación interinstitucional y seguimiento obstaculizaron la efectividad de la política a pesar de la voluntad política inicial.

Igualmente, Imacaña y Villacrés (2022) analizaron críticamente el derecho a la inclusión laboral en el ordenamiento ecuatoriano; su estudio reafirma que Ecuador posee un sólido marco normativo garante de los derechos de las personas con discapacidad (incluido el derecho al trabajo), sin haber logrado aún su plena incorporación al mercado laboral ni la consiguiente mejora en la calidad de vida de este grupo.

En el plano comparado latinoamericano, Paz y Silva (2021) realizaron una revisión regional que muestra que, pese a marcos jurídicos inclusivos en distintos países, la realidad común está marcada por altas tasas de desempleo, pobreza, desigualdad y falta de oportunidades para las personas con discapacidad, evidenciando la necesidad de consolidar políticas públicas que transformen estas condiciones.

En conjunto, estos antecedentes evidencian la existencia de normativa y esfuerzos importantes en Ecuador y la región, pero también revelan una brecha persistente entre la legislación y la situación laboral real de las personas con discapacidad.

1.2.2 Referentes teóricos recientes y clásicos

El análisis jurídico-académico de los derechos laborales de personas con discapacidad se sustenta en varios enfoques teóricos. En los últimos años se ha reafirmado el modelo social de la discapacidad, que concibe la integración laboral no como un mero asunto asistencial o médico sino como un derecho humano cuyo cumplimiento exige eliminar barreras y prácticas discriminatorias en la sociedad (CONADIS, 2023).

Este modelo, consagrado por la Convención de la ONU sobre Discapacidad (2008), contrasta con visiones tradicionales de carácter médico o caritativo. De hecho, en 2019 el Comité de la CDPD observó con preocupación que la legislación ecuatoriana aún conservaba conceptos del modelo médico (enfaticando la “restricción de capacidades”) en lugar de adoptar plenamente el enfoque de derechos humanos que destaca la dimensión social de la discapacidad. Autores clásicos como Mike Oliver han señalado que es la sociedad la que “discapacita” a las personas a través de entornos y actitudes no inclusivos, lo cual exige ajustes razonables y medidas de acción afirmativa para lograr la igualdad real. (Agüero et al., 2021).

En el ámbito laboral, un concepto teórico central es el de ajuste razonable o acomodación adecuada en el puesto de trabajo. Desde la Ley ADA de EE.UU. (1990), se ha establecido la obligación patronal de adaptar las funciones, herramientas y entorno de trabajo a las necesidades de empleados con discapacidad. La comparación de Colominas (2015) entre EE.UU. y España, por ejemplo, destaca la importancia de esta obligación como mecanismo para hacer efectivo el derecho al trabajo sin discriminación (Imacaña y Villacrés, 2022). En Ecuador, esta idea está

incorporada en la normativa (como se verá más adelante), lo que refleja la convergencia con los estándares internacionales en la materia.

Otro referente teórico es la acción afirmativa laboral. La Constitución ecuatoriana y leyes derivadas adoptan medidas de discriminación positiva (por ejemplo, la cuota de reserva de puestos) para corregir la histórica subrepresentación de las personas con discapacidad en el empleo. Esta medida se sustenta en la idea de igualdad material de John Rawls y otros filósofos del derecho, así como en mandatos constitucionales modernos que ordenan promover la equidad real.

Asimismo, se reconoce la “estabilidad laboral reforzada” para este grupo, entendida como una protección especial contra el despido arbitrario que trasciende la típica estabilidad general. En doctrina se ha asimilado esta figura a un *fuero de protección laboral*, similar al de mujeres embarazadas, por la cual el despido sin causa de un trabajador con discapacidad o de quien cuida de una persona con discapacidad acarrea sanciones económicas severas (en Ecuador, una indemnización equivalente a 18 remuneraciones). (Arteaga et al., 2023)

Autores contemporáneos enfatizan también la interseccionalidad y dimensiones de género en la discapacidad. Ferraris (2021), por ejemplo, analizó cómo la crisis de la pandemia afectó desproporcionadamente la situación laboral de mujeres con discapacidad, evidenciando capas adicionales de vulnerabilidad (desempleo, sobrecarga de cuidados, etc.) que deben ser abordadas en cualquier marco teórico integral. En la misma línea, se reconoce que el cumplimiento de los derechos laborales de personas con discapacidad no es solo un asunto legal, sino también sociológico y económico, requiriendo un cambio cultural en los empleadores y la sociedad (superar prejuicios acerca de la productividad de las personas con discapacidad) y la eliminación de barreras físicas, comunicacionales y actitudinales en los entornos de trabajo. (Ortega y Ramírez, 2025).

La teoría de los derechos humanos laborales sostiene que el derecho al trabajo digno incluye el derecho a condiciones de trabajo accesibles, a la no discriminación por motivo de discapacidad, y a recibir los apoyos necesarios –todos estos elementos forman parte del corpus doctrinal que guía el presente análisis. (Reilly, 2007)

Legislación nacional aplicable Constitución de la República (2008): La Constitución ecuatoriana reconoce ampliamente los derechos de las personas con discapacidad, alineada con los principios de igualdad y no discriminación. El artículo

11 consagra que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades”, prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad y ordenando al Estado adoptar medidas de acción afirmativa en favor de grupos en situación de desigualdad. De igual forma, el artículo 35 incluye a las personas con discapacidad entre los grupos de atención prioritaria que recibirán protección especial del Estado. (CRE - Ecuador, 2008).

Más específicamente, la Constitución dedica la Sección sexta del Capítulo III (arts. 47 al 49) íntegramente a las personas con discapacidad. En estas disposiciones se garantiza la prevención de discapacidades y la equiparación de oportunidades, comprometiendo al Estado, la sociedad y la familia a la integración social de las personas con discapacidad. El artículo 47 enumera una serie de derechos para este grupo, entre ellos el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades y a no ser discriminado, disponiendo que se fomentará su incorporación en los sectores público y privado mediante políticas que potencien sus capacidades y productividad (OISS, 2023).

La Constitución también asegura a las personas con discapacidad el acceso adecuado a bienes y servicios, eliminando barreras arquitectónicas y de comunicación (art. 47, nums. 10 y 11), lo cual se relaciona directamente con la accesibilidad en el ámbito laboral. En suma, a nivel constitucional el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está reconocido como derecho fundamental, con mandato expreso de promoción por medio de acciones afirmativas y sanción a la discriminación. (CONADIS, Informe de gestión y cumplimiento de inclusión laboral, 2023).

Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012, reformada 2016/2018): Esta es la norma central que desarrolla los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. En materia laboral, la LOD dedica la Sección V del Capítulo II (arts. 45 a 55) al trabajo y capacitación. El artículo 45 declara el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, prohibiendo toda forma de discriminación en prácticas de empleo (incluyendo selección, contratación, formación, remuneración y despido) tanto en el sector público como en el privado (OISS, 2023). El artículo 46 encomienda al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), junto con el Ministerio del Trabajo, la formulación de políticas de formación, inserción y readaptación laboral y de servicios de bolsa de empleo y orientación laboral específicos para personas con discapacidad.

Uno de los aspectos más destacados es el Artículo 47 de la LOD, que establece la cuota obligatoria de inclusión laboral: todo empleador, público o privado, con al menos 25 trabajadores debe contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad dentro de su nómina (LOD, 2012). Esta obligación de cuota debe cumplirse con personas que ocupen puestos permanentes apropiados a sus conocimientos y condiciones, procurando además equilibrio de género y diversidad de tipos de discapacidad en las contrataciones.

En el caso de instituciones cuya naturaleza es principalmente operativa (Fuerzas Armadas, Policía, bomberos, etc.), la ley permite calcular el 4% solo sobre el personal administrativo, por motivos de riesgo inherente a funciones operativas. Junto a la cuota, la LOD incorpora el principio de ajustes razonables en el puesto de trabajo: el empleo asignado a una persona con discapacidad debe ser acorde a sus capacidades y talentos, garantizando su integridad y dotándole de implementos técnicos y tecnológicos para su desempeño, así como adecuando o *readecuando el ambiente laboral* para que pueda cumplir sus responsabilidades en condiciones de igualdad. (LOD, 2012)

Esta obligación legal refuerza el deber del empleador de eliminar barreras físicas o de comunicación en el lugar de trabajo (por ejemplo, adaptando infraestructura para accesibilidad, proporcionando software especial para empleados con discapacidad visual, intérpretes de lengua de señas, etc.), en consonancia con la Convención de la ONU. La LOD también contempla figuras de empleo protegido e incentivos: el artículo 49 permite a los empleadores deducir hasta el 150% adicional de las remuneraciones pagadas a trabajadores con discapacidad (o a sus sustitutos) del cálculo de la base imponible del impuesto a la renta, como incentivo tributario por la inclusión más allá de la cuota mínima. Así mismo, autoriza la creación de *centros especiales de empleo* con al menos 80% de personal con discapacidad, los cuales recibirían incentivos fiscales para su promoción. (OISS, 2023).

Otra figura importante es la del trabajador sustituto (art. 48 LOD), que permite que ciertos familiares o cuidadores de personas con discapacidad severa sean contratados y cuenten dentro del porcentaje de cuota de la empresa, siempre que no supongan más del 50% de la cuota obligatoria. Esto está pensado para casos donde la persona con discapacidad no puede laborar directamente, de modo que un familiar obtenga empleo y a la vez atienda las necesidades de aquella – aunque en la práctica

ha generado debates, pues puede desvirtuar el objetivo de insertar directamente a la persona con discapacidad. (LOD, 2012).

Adicionalmente, la LOD garantiza derechos laborales específicos: estabilidad laboral reforzada (art. 51) y permisos especiales. El artículo 51 señala que las personas con discapacidad gozan de estabilidad especial en el trabajo, lo cual se ha desarrollado en la normativa secundaria como protección contra despido intempestivo. En caso de despido injustificado de un trabajador con discapacidad (o de un trabajador que tenga bajo su cuidado a un familiar con discapacidad debidamente registrado), la ley prevé una indemnización especial equivalente a 18 meses de remuneración, aparte de las indemnizaciones normales.

Este derecho está recogido en el Código del Trabajo (Art. 195.3) y busca desincentivar los despidos arbitrarios y garantizar la continuidad laboral de este grupo de atención prioritaria. Incluso, una reciente resolución de la Corte Nacional (Res. 01-2025) aclaró que para gozar de esta indemnización el trabajador no necesita haber obtenido formalmente el carné de “sustituto”; basta con demostrar que tiene a su cuidado a una persona con discapacidad, eliminando trabas formales para acceder a la protección.

Por otro lado, la LOD en su artículo 52 concede a los trabajadores con discapacidad permisos remunerados para tratamientos médicos y rehabilitación, y extiende el permiso por maternidad en tres meses adicionales cuando nace un hijo o hija con discapacidad o condición severa. (OISS, 2023)

Asimismo, dispone que los servidores públicos o empleados privados que trabajen jornada completa y que tengan bajo su responsabilidad el cuidado de una persona con discapacidad severa, tengan derecho a dos horas diarias (pagas) para el cuidado de dicha persona. Se prohíbe además reducir la remuneración de un trabajador por motivo de su discapacidad o por tales permisos especiales.

Finalmente, la LOD establece un régimen sancionatorio para el incumplimiento de estas disposiciones. La autoridad laboral (Ministerio de Trabajo) es la competente para vigilar y controlar el cumplimiento de la cuota laboral, así como de las condiciones laborales adecuadas (CONADIS, Informe de gestión y cumplimiento de inclusión laboral, 2023). El artículo 53 LOD ordena seguimientos periódicos para verificar la plena inclusión laboral, supervisando tanto el porcentaje de contratación como las condiciones laborales en que se desempeñan los empleados con

discapacidad, elevando informes al CONADIS para la evaluación de las políticas públicas. Las infracciones a la ley pueden ser leves, graves o muy graves, sancionables con multas económicas (que van desde 1 hasta 15 salarios básicos unificados, dependiendo de la gravedad) e incluso con clausura temporal del establecimiento en casos extremos (CONADIS, Informe de gestión y cumplimiento de inclusión laboral, 2023).

Hasta 2016, la Defensoría del Pueblo tenía competencia para sancionar directamente la inobservancia de medidas de protección a personas con discapacidad en ámbitos público y privado; sin embargo, reformas legales en 2016-2018 eliminaron esa atribución, situación que fue criticada por organismos internacionales por debilitar el cumplimiento forzoso de la cuota y otras obligaciones (CONADIS, Informe de gestión y cumplimiento de inclusión laboral, 2023). No obstante, subsiste la potestad sancionadora vía ministerio y la posibilidad de acciones judiciales cuando no se cumple la normativa (acciones de protección, denuncias por discriminación laboral, etc.).

Código del Trabajo: El Código laboral ecuatoriano incorpora y complementa varias de las protecciones de la LOD. Tras las reformas alineadas con la Ley de Discapacidades, el Código tipifica la prohibición de despido discriminatorio por discapacidad y consagra el derecho a la indemnización especial antes mencionada. Específicamente, el artículo 195.1 y siguientes recogen la figura de la estabilidad laboral reforzada: si un empleador despide sin causa justificada a una persona con discapacidad (con 30% o más de grado, según calificación) o a quien tenga a su cargo el cuidado de un familiar con discapacidad, deberá pagar, además de las indemnizaciones ordinarias, una sanción equivalente a 18 salarios básicos unificados de manera inmediata (Alvaluz, 2025).

Esta indemnización es considerada una garantía de no discriminación y una reparación por la vulneración de derechos, y su monto elevado busca inhibir despidos arbitrarios. En la práctica judicial, se ha discutido si el empleador puede eximirse de ese pago alegando alguna causal; la jurisprudencia reciente ha tendido a reforzar que *cualquier despido de una persona protegida sin autorización previa* (vía visto bueno por causa legal) acarrea inexorablemente dicha sanción. Por otro lado, el Código incluye normas sobre seguridad y salud ocupacional que obligan al empleador a adecuar puestos y horarios para trabajadores con discapacidades adquiridas

(producto de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales), facilitando su *reubicación o rehabilitación profesional*. También garantiza que ninguna persona sea despedida o no contratada debido a una discapacidad, so pena de constituir un acto discriminatorio ilícito, susceptible de reclamación legal.

En síntesis, el ordenamiento jurídico interno –Constitución, Ley de Discapacidades, Código del Trabajo y normativa reglamentaria– conforma un marco robusto para proteger y promover los derechos laborales de las personas con discapacidad. Este marco prevé igualdad de oportunidades, cuotas obligatorias de empleo, adaptación de puestos, incentivos al empleador, estabilidad laboral especial y sanciones al incumplimiento. Sobre el papel, por tanto, Ecuador cumple con estándares avanzados en la región, aunque como veremos más adelante, el desafío radica en la aplicación efectiva de estas normas en la administración pública y el sector privado.

1.2.3 Normativa internacional relevante

Ecuador está vinculado a diversos instrumentos internacionales que refuerzan el mandato de inclusión laboral de personas con discapacidad: Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2008): Ecuador fue uno de los primeros países en adherirse a este tratado, ratificándolo el 3 de abril de 2008 (OISS, 2023). La Convención –de jerarquía constitucional en Ecuador– obliga al Estado a “garantizar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna”. En particular, su artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones, instando a los Estados a prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en todos los aspectos del empleo, proteger los derechos laborales en igualdad de remuneración y condiciones, y asegurar que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. La CDPD también exige a los Estados partes que empleen a personas con discapacidad en el sector público y promuevan su contratación en el sector privado mediante políticas adecuadas (por ejemplo, programas de incentivos, cuotas, etc.) (CONADIS, 2012)

Este tratado constituye un marco de referencia fundamental para Ecuador; de hecho, muchas disposiciones de la LOD y la Constitución (como la cuota laboral, la accesibilidad, la acción afirmativa) derivan de los estándares de la CDPD. Los órganos

de seguimiento de la Convención han evaluado periódicamente a Ecuador. En sus observaciones de 2014 y 2019, el Comité de la CDPD elogió los avances normativos, pero recomendó al país intensificar los esfuerzos para la inclusión laboral efectiva, señalando preocupaciones como la falta de armonización total de la definición de discapacidad con el modelo de derechos humanos, la insuficiente participación de personas con discapacidad en la formulación de políticas y debilidades en la fiscalización del cumplimiento de las cuotas en el ámbito privado. (CONADIS, 2012)

Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas (1983): Ecuador ratificó este convenio en mayo de 1988, asumiendo el compromiso de establecer y revisar periódicamente una política nacional en materia de formación profesional y empleo de personas con discapacidad, en consulta con organizaciones de empleadores, trabajadores y de personas con discapacidad. El Convenio 159 exige asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con discapacidad, mediante acciones de rehabilitación, colocación laboral y promoción de oportunidades de empleo en el mercado abierto. Si bien este convenio utiliza la terminología de la época (“inválidos”), su espíritu es garantizar que los Estados eliminen barreras y promuevan la empleabilidad de este grupo. La OIT, además, a través de recomendaciones y programas técnicos, ha brindado guías de buenas prácticas para la inclusión laboral, enfatizando la necesidad de entornos laborales accesibles, ajuste de puestos de trabajo y combate a la discriminación. Ecuador, como miembro de la OIT, ha participado en iniciativas regionales sobre empleo inclusivo y ha recibido asistencia técnica para adaptar la normativa interna al Convenio 159. De hecho, muchas de las medidas ecuatorianas (las políticas de rehabilitación profesional del Instituto Nacional de Capacitación –SECAP– enfocadas a personas con discapacidad, o las ferias de empleo inclusivas del Ministerio de Trabajo) se enmarcan en los lineamientos de este convenio.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999): Ecuador ratificó este instrumento regional el 18 de marzo de 2004. Dicha convención hemisférica obliga a los Estados de la OEA a tomar medidas para eliminar la discriminación por discapacidad y promover la plena integración en sociedad. En el ámbito laboral, insta a adoptar mecanismos que incentiven la contratación, incluida la modalidad de cuotas

de empleo u otras acciones afirmativas, y a asegurar que la legislación laboral proteja explícitamente a los trabajadores con discapacidad. Aunque esta Convención Interamericana es menos conocida que la de la ONU, complementa los compromisos del Estado ecuatoriano. Ecuador, al ser parte, rinde informes ante la OEA sobre los progresos. Cabe señalar que la definición de “discriminación” en este tratado abarca no solo actos intencionales sino la omisión de ajustes razonables, lo que coincide con el estándar de la CDPD.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030 de la ONU): Si bien no es un tratado vinculante en sentido estricto, Ecuador se ha comprometido con los ODS, entre los cuales el Objetivo 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y el Objetivo 10 (Reducción de las Desigualdades) incluyen metas relativas a la inclusión laboral de poblaciones vulnerables. La Agenda 2030 urge a “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidas las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (meta 8.5) (Paz y Silva, 2021). Estas metas internacionales han sido incorporadas en los planes nacionales de desarrollo de Ecuador, haciendo eco en las políticas públicas que veremos en la siguiente sección.

1.2.4 Políticas públicas e institucionalidad en Ecuador

El marco legal descrito se complementa con políticas públicas y una institucionalidad creada para impulsar la inclusión laboral. A continuación, se destacan las principales estrategias y organismos:

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS): Es la entidad rectora en materia de políticas de discapacidad. Creado por la LOD (arts. 64 y ss.), el CONADIS es un órgano público autónomo encargado de la *formulación, transversalización, observancia y evaluación* de las políticas públicas para garantizar los derechos de personas con discapacidad. En el ámbito laboral, el CONADIS coordina con el Ministerio de Trabajo las acciones para implementar la cuota y verifica su cumplimiento a través de informes periódicos que las autoridades laborales deben remitirle. Asimismo, el CONADIS administra el Registro Nacional de Discapacidades, expide los carnés de calificación y lleva estadísticas oficiales. Según datos del CONADIS, a 2022 estaban registradas alrededor de 500 mil personas con discapacidad en Ecuador (acumulado histórico). El consejo lideró la elaboración de la *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades*, un plan plurianual de política

pública. (CONADIS, 2023).

Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (ANID): Es un instrumento de planificación adoptado en 2013 (primera versión 2013-2017) y actualizado para el período 2017-2021 (CONADIS, 2017). En esta Agenda se establecen 12 ejes de política pública orientados a cerrar brechas de desigualdad que afectan a las personas con discapacidad. Uno de esos ejes es el Trabajo y Empleo, que contiene estrategias, acciones e indicadores concretos para aumentar la inclusión laboral tanto en el sector público como en el privado. Por ejemplo, la Agenda 2017-2021 fijó metas como incrementar el número de personas con discapacidad insertas en el mercado laboral formal, impulsar programas de emprendimiento inclusivo y mejorar la accesibilidad en las oficinas públicas de empleo. También contempla el fortalecimiento de los mecanismos de inspección laboral y sanción por incumplimiento de la cuota. Hacia el final del período, el CONADIS realizó jornadas de evaluación donde reportó avances en algunos indicadores (e. g. aumento de contrataciones en ciertas instituciones) pero reconoció desafíos pendientes, como la sostenibilidad de los empleos obtenidos y la necesidad de mayor sensibilización del sector privado (CONADIS, 2023). En 2022, se aprobó la nueva Agenda 2021-2025, la cual da continuidad a estas líneas de política, incorporando además las lecciones de la pandemia Covid-19 (que afectó gravemente la inserción laboral de grupos vulnerables).

Ministerio de Trabajo (MDT): Es la autoridad rectora en materia laboral y, por tanto, pieza clave en la implementación de la cuota y demás derechos. El MDT, a través de sus inspectores, verifica el cumplimiento del 4% en entidades públicas y empresas privadas, requiriendo informes de nómina y realizando inspecciones. Según el Reglamento a la LOD, el MDT debe emitir regulaciones para la aplicación de la cuota y tiene la competencia para sancionar su inobservancia (LOD, 2012). El Ministerio también ha emitido acuerdos ministeriales, como uno en 2021 que reitera la obligación del sector público de asegurar accesibilidad y ajustes en los procesos de selección (p.ej. brindando formatos accesibles de pruebas o permitiendo asistencia) (CONADIS, 2012)

En cuanto a incentivos, el MDT coordina con el Servicio de Rentas Internas la aplicación de las deducciones tributarias por contratación inclusiva.

Otras políticas sectoriales: Varios ministerios han incorporado lineamientos

para inclusión. Por ejemplo, la Ley de Empresas Públicas exige a éstas cumplir la cuota del 4%; el Ministerio de Educación impulsa programas de educación técnica inclusiva para que estudiantes con discapacidad adquieran competencias para el trabajo; el Ministerio de Industrias ha fomentado “sellos de empresa inclusiva” reconociendo a compañías que superan la cuota mínima. Asimismo, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (municipios y provincias) han dictado ordenanzas locales para incentivar la contratación de personas con discapacidad mediante exoneraciones de tasas o reconocimientos públicos. En la administración pública, rige desde 2007 la política de Mérito y Oposición para concursos de ingreso, la cual también se adaptó: existe una Norma del Subsistema de Selección de Personal que establece que, si un aspirante con al menos 30% de discapacidad alcanza 70/100 puntos en un concurso público, debe ser declarado ganador automáticamente.

Esta es una forma de acción afirmativa adicional en el sector público. Sin embargo, casos concretos han mostrado problemas en su aplicación (como se detalla en la siguiente sección jurisprudencial). En resumen, Ecuador ha desarrollado una arquitectura institucional y de políticas relativamente completa: un Consejo especializado (CONADIS) que planifica y monitorea; ministerios que ejecutan acciones afirmativas y supervisan cumplimiento; programas y agendas nacionales que enmarcan objetivos; y coordinación intersectorial (Salud, Educación, Trabajo, Inclusión Económica) para abordar las múltiples dimensiones del tema (salud ocupacional, formación profesional, accesibilidad tecnológica, etc.). Pese a ello, persisten desafíos de articulación: estudios señalan que ha habido dificultades de coordinación entre actores públicos –por ejemplo, entre el Ministerio de Trabajo, el CONADIS y otras entidades– lo cual a veces redundo en duplicidad de esfuerzos o vacíos en el seguimiento. La falta de un sistema unificado de información fue notada en la Agenda 2017-2021, pues no siempre los registros del MDT (sobre personas colocadas) coinciden con los del CONADIS o el INEC. Estas brechas de gestión forman parte de las condiciones estructurales que inciden en el cumplimiento efectivo, y serán analizadas más adelante.

1.2.5 Jurisprudencia ecuatoriana relevante

El desarrollo jurisprudencial en Ecuador ha sido crucial para interpretar y hacer efectivos los derechos laborales de personas con discapacidad, en especial a través de la acción de protección, la acción de incumplimiento y la acción extraordinaria

de protección ante la Corte Constitucional (CC). A continuación, se resumen casos emblemáticos:

Caso Universidad Central del Ecuador (Sentencia No. 64-18-IS/21, Corte Constitucional, 2021): Este caso es paradigmático sobre la aplicación de las normas de acción afirmativa en concursos públicos. Un ciudadano con discapacidad visual del 100% (Diego V.) participó en 2017 en un concurso de méritos y oposición para un cargo público (Analista de Planificación en la U. Central). A pesar de haber superado todas las fases con una calificación de 78,65/100, no fue declarado ganador, contraviniendo la norma que ordena adjudicar automáticamente el puesto a aspirantes con $\geq 30\%$ de discapacidad que alcancen al menos 70 puntos. La Universidad alegó que “no contaba con la infraestructura necesaria” para que una persona ciega desempeñe el cargo y que, por la naturaleza del puesto, el aspirante no podría cumplir las actividades debido a su grado de discapacidad. El afectado denunció esta situación ante el Ministerio de Trabajo, el cual inicialmente no encontró vulneración; entonces interpuso una acción de protección constitucional. La causa llegó a la Corte Provincial de Pichincha, Sala Laboral, que en julio de 2017 falló a favor del aspirante, declarando violados sus derechos al trabajo y a la no discriminación, y ordenando como medidas de reparación: (i) su inclusión como ganador del concurso, (ii) disculpas públicas por parte de la Universidad, y (iii) otras garantías de no repetición.

No obstante, la Universidad Central demoró casi un año en cumplir la sentencia: solo en 2018 modificó el acta declarando ganador al accionante, y aun así no le asignó de inmediato las funciones del cargo ni le proporcionó las herramientas de accesibilidad necesarias (computador adaptado, software lector de pantalla, asistencia personal). Frente a este cumplimiento parcial y tardío, Diego V. presentó una acción de incumplimiento ante la Corte Constitucional. En su sentencia de julio 2021, la CC constató que la Universidad incumplió defectuosamente las medidas ordenadas y analizó de forma integral la situación, emitiendo importantes precedentes: La CC recalcó el carácter obligatorio de las medidas de acción afirmativa en favor de personas con discapacidad en concursos públicos, enfatizando que no es una facultad discrecional de la entidad, sino un mandato legal cuyo incumplimiento vulnera derechos constitucionales. Rechazó la justificación de la Universidad sobre falta de infraestructura, señalando que esta alegación en sí misma refleja un acto

discriminatorio (pues carga sobre la persona con discapacidad las deficiencias institucionales en accesibilidad).

La Corte desarrolló con amplitud el concepto de entorno laboral accesible y ajustes razonables. En su fallo recordó a las autoridades de la U. Central –y por extensión a todas las entidades públicas– que tienen la obligación de garantizar en todo momento los derechos de las personas con discapacidad, asegurando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. La sentencia afirma: “esta Corte recuerda a las autoridades [del ente público] que les corresponde garantizar los derechos de las personas con discapacidad, así como la igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral, fomentando sus capacidades y asegurando que desempeñen sus labores en condiciones dignas y seguras”. Esto implica, según la CC, que los trabajadores con discapacidad deben ser tratados con respeto, contar con espacios de trabajo seguros, limpios y accesibles de acuerdo a sus necesidades, y con las herramientas y programas que les permitan desempeñar sus funciones adecuadamente. Esta poderosa afirmación cita textualmente derechos constitucionales (art. 47 numeral 10 de acceso a bienes y servicios sin barreras, y numeral 11 de acceso a tecnologías de comunicación como Braille, lengua de señas, etc.) y el artículo

4.8 de la LOD, que garantiza el acceso al entorno físico, transporte, información y comunicaciones eliminando obstáculos.

Como parte de la reparación, la CC ordenó a la Universidad presentar prueba del ofrecimiento de disculpas verbales y directas al afectado (considerando que inicialmente la UCE solo le había enviado un oficio escrito, inútil para una persona con ceguera). La Corte fue enfática en que, tratándose de una persona con discapacidad visual, la disculpa pública debía efectuarse de forma accesible, es decir, en formato audible o presencial, para que realmente cumpla su propósito. La sentencia 64-18-IS/21 finalmente declaró el “cumplimiento defectuoso” de la sentencia original por parte de la U. Central, y emitió órdenes específicas: además de las disculpas verbales, disponer todas las adecuaciones necesarias en el puesto de trabajo del accionante (herramientas tecnológicas, ayudas personales) y remitir informes periódicos al juez de primera instancia y a la CC demostrando dichas adecuaciones. Este control posterior buscó asegurar que la inclusión no quede en mera formalidad (nombramiento nominal) sino que se traduzca en empleo real y

condiciones efectivas de desempeño.

El precedente de este caso es sumamente relevante: dejó sentado que la negativa o reticencia de una institución pública a contratar a una persona con discapacidad calificada, escudándose en supuestas limitaciones operativas, constituye discriminación prohibida. También, que la acción afirmativa (cuota y puntos adicionales en concursos) es exigible judicialmente. Y, sobre todo, que la inclusión laboral no se agota con el nombramiento, sino que debe garantizarse que el trabajador pueda realmente ejercer sus funciones con dignidad, mediante los apoyos necesarios. Este estándar jurisprudencial se alinea plenamente con la CDPD y eleva el nivel de exigencia a los empleadores públicos.

Otros casos judiciales: Antes del caso citado, hubo precedentes en la justicia constitucional ecuatoriana en materia de discapacidad. Por ejemplo, en 2014 la Corte Constitucional conoció un caso de acción extraordinaria de protección (Sent. No. 146-14-SEP-CC, Caso 1773-11-EP) donde varios servidores públicos con discapacidad alegaron vulneración de sus derechos. En ese fallo, la CC habría reiterado la obligación estatal de protección reforzada a grupos vulnerables y la necesidad de un control de convencionalidad con la Convención de la ONU. Si bien los detalles específicos no son públicos en este resumen, sí consta que la Corte hizo referencia a la necesidad de “defensa de los derechos [de las personas con discapacidad] por parte del Estado”, indicando que cualquier acto u omisión que los menoscabe podría ser objeto de control constitucional. (Corte Constitucional Ecuador, 2020).

Asimismo, la Defensoría del Pueblo –antes de perder la competencia sancionatoria– tramitó múltiples quejas e informes defensoriales sobre incumplimiento de la cuota laboral, especialmente en GAD municipales. En algunos casos, se emitieron recomendaciones y se logró la incorporación de personas con discapacidad en plantillas institucionales. Por ejemplo, informes de la Defensoría señalaron que hasta 2018, varios municipios pequeños no habían contratado a ninguna persona con discapacidad, y tras la intervención defensorial procedieron a hacerlo para evitar acciones legales (Defensoría del Pueblo - Ecuador, 2020). Si bien estos no son sentencias, muestran la acción cuasi-judicial en favor de estos derechos.

Otro ámbito judicial relevante son los juzgados de trabajo en casos individuales de despido de personas con discapacidad. Ha habido demandas donde trabajadores con discapacidad reclamaron la indemnización especial de 18 meses argumentando

despido intempestivo. La jurisprudencia laboral ha oscilado inicialmente, pero tras una unificación de criterios por la Corte Nacional (Resolución 02-2016, por ejemplo), se estableció que todo despido sin causa de un trabajador con discapacidad registrado es nulo de pleno derecho, dando lugar a la indemnización especial o alternatively a la posibilidad de reintegro al puesto si el trabajador así lo prefiere (Alvaluz, 2025)

Este criterio, aunque no siempre aplicado uniformemente, refuerza la protección de estabilidad consagrada en la LOD. En conclusión, la jurisprudencia ecuatoriana reciente ha robustecido significativamente el cumplimiento legal en esta materia. La Corte Constitucional, en particular, ha servido de garante último para que las normas de inclusión laboral sean respetadas en la práctica, sentando principios que ya forman parte del bloque de constitucionalidad: la accesibilidad laboral como derecho, la acción afirmativa obligatoria, la reparación integral (incluyendo disculpas públicas accesibles) ante actos de discriminación, y la corresponsabilidad de las instituciones de dotar de medios adecuados a sus empleados con discapacidad. Esto envía un mensaje claro a la administración pública: no basta con contratar para “cumplir la cuota”, sino que debe asegurarse la integración real de las personas con discapacidad en el entorno de trabajo, con respeto y condiciones de igualdad.

1.2.6 Datos estadísticos y situación actual de la inclusión laboral

Pese al amplio andamiaje jurídico-político descrito, las estadísticas oficiales y estudios recientes reflejan que la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad en Ecuador todavía es limitada. A continuación, se sintetizan datos clave que permiten dimensionar la situación, tanto en el sector público como en el mercado laboral general, comparando también con el contexto latinoamericano:

Población con discapacidad y actividad económica: Según el CONADIS, a diciembre de 2017 había 433.169 personas con discapacidad registradas en Ecuador, de las cuales solo 65.804 (15.2%) estaban laboralmente activas (es decir, con empleo en áreas productivas, administrativas, comerciales, etc). Esto implica que apenas un segmento minoritario de esta población ha logrado insertarse laboralmente. De hecho, *menos del 25% de las personas con discapacidad en edad de trabajar tenían empleo* para esa fecha (Espinoza y Gallegos, 2018). En otras palabras, tres de cada cuatro ecuatorianos con discapacidad en edad laboral se hallaban desempleados o fuera de la fuerza laboral. Este dato concuerda con lo hallado por Castillo (2018), quien señala que al año 2018 únicamente 13,12% del total de personas con discapacidad en

Ecuador se encontraban en condición de trabajo (empleadas) (Chávez, 2018). Aunque las metodologías pueden variar (algunas cifras toman como base el registro CONADIS y otras las encuestas del INEC), todas evidencian una tasa de empleo extremadamente baja para este grupo, muy por debajo de la tasa general de empleo de la población sin discapacidad.

Distribución por tipo de discapacidad: Del total de personas con discapacidad empleadas, la mayoría tienen discapacidad física. En 2017, un 55% de quienes estaban trabajando tenían discapacidad física, seguida de 17% con discapacidad auditiva y 15% con discapacidad visual (Espinoza y Gallegos, 2018). La participación de personas con discapacidad intelectual o psicológica en el empleo es mucho menor, lo cual sugiere que las barreras son aún más fuertes para estos colectivos (posiblemente por prejuicios de empleadores sobre productividad, o por necesidades de apoyos más intensos). Este patrón de distribución apunta a que los esfuerzos de inclusión han beneficiado principalmente a personas con discapacidades motoras o sensoriales moderadas, mientras que aquellas con discapacidades intelectuales y psicosociales continúan prácticamente excluidas del mercado laboral formal.

Sector público vs sector privado: La Ley exige la cuota 4% a ambos sectores, pero los niveles de cumplimiento difieren. En el sector público ecuatoriano (administración central y entidades descentralizadas), se ha reportado un cumplimiento cercano al 4% en la mayor parte de instituciones grandes a nivel nacional (Chávez, 2018). Esto fue en buena medida resultado de políticas sostenidas desde 2007, cuando el gobierno central impulsó masivamente la contratación de personas con discapacidad en ministerios y empresas públicas. Por ejemplo, ministerios como el de Educación, Salud o Inclusión Social han llegado a tener entre 4% y 6% de servidores con discapacidad en su nómina. Sin embargo, existen disparidades: algunos municipios pequeños o juntas parroquiales inicialmente no contrataban a nadie con discapacidad, aduciendo falta de presupuesto o falta de candidatos locales, lo que ha requerido intervención de autoridades nacionales. Informes del CONADIS (2020) indicaron que en el global del sector público la cuota estaba cumplida en un ~3,2% (promedio), con apenas 5.122 servidores públicos con discapacidad contratados de un total de ~160 mil servidores en la Función Ejecutiva (CONADIS, 2023). Para alcanzar el 4%, deberían ser aproximadamente 6.400, por lo que había un déficit de más de mil vacantes reservadas sin cubrir. Las instituciones

con mayor rezago tienden a ser los GADs y universidades autónomas. No obstante, gracias a acciones de control, al 2022 la mayoría de entidades se acercó al porcentaje legal.

En el sector privado, el panorama es más heterogéneo. Las grandes empresas multinacionales y ciertas industrias (e. g. bancario, telecomunicaciones) han incorporado programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) orientados a la inclusión, cumpliendo e incluso superando el 4% en muchos casos (Imacaña y Villacrés, 2022). Por ejemplo, empresas en Quito y Guayaquil han logrado integrar personal con discapacidad en atención al cliente, call centers, áreas operativas ligeras, etc. Sin embargo, miles de pequeñas y medianas empresas desconocían o eludían la norma. Recién a partir de 2016, con controles más estrictos (inspecciones y multas) y campañas de sensibilización, se observó un aumento paulatino. Hacia 2019, se estimaba que apenas el 18% de empresas privadas cumplían plenamente la cuota, otro 35% empleaba a algunas personas con discapacidad (pero menos de las exigidas), y el resto (casi la mitad) no tenía ninguna contratación reportada (Espinoza y Gallegos, 2018). Las razones van desde la falta de conocimiento de la ley, hasta prejuicios y dificultades para encontrar candidatos calificados –lo cual denota fallas en la articulación entre oferta y demanda laboral.

Comparación regional: La situación de Ecuador refleja problemas similares a los de otros países latinoamericanos. Estudios regionales muestran que en América Latina la tasa de desempleo de las personas con discapacidad suele duplicar o triplicar la de las personas sin discapacidad (Paz y Silva, 2021). Además, una proporción significativa de personas con discapacidad queda relegada a la economía informal o al trabajo por cuenta propia de subsistencia, debido a las barreras para acceder al empleo formal. El mencionado artículo de Paz-Maldonado & Silva (2020) resume que, pese a marcos legales en la mayoría de países (muchos con cuotas laborales del 3% al 5%), persiste la falta de oportunidades reales y condiciones de pobreza e inequidad que afectan a este grupo en la región (Paz y Silva, 2021).

Ecuador, de hecho, aparece entre los países latinoamericanos con mayor prevalencia de discapacidad según la CEPAL (2016), pero no necesariamente con mayores logros en inclusión: otros países con proporciones similares han implementado sistemas de apoyo más efectivos. Por ejemplo, Brasil y Colombia combinan cuotas con incentivos fuertes a empresas; Argentina cuenta con un régimen

de sanciones severas en sector público; Costa Rica ha tenido éxito integrando a personas con discapacidad en cooperativas laborales (como analizó Canossa, 2020) en (Ortega y Ramírez, 2025). Estos comparativos sugieren que Ecuador debe redoblar esfuerzos para pasar del reconocimiento legal a la materialización de resultados medibles en empleo.

Impacto de la pandemia COVID-19: Un factor coyuntural que impactó la inclusión laboral fue la crisis sanitaria de 2020-2021. Estudios de la OIT indican que las personas con discapacidad estuvieron entre los colectivos más afectados por despidos y suspensión de contratos durante la pandemia (al igual que ocurrió con mujeres y jóvenes) (Juárez, 2022). En Ecuador, aunque no hay datos oficiales desagregados pospandemia publicados, se sabe que muchas empresas redujeron personal y en ese proceso a veces los trabajadores con discapacidad fueron los primeros en salir (lo cual constituiría despido discriminatorio si no medió causa). Por otro lado, la expansión del teletrabajo abrió una oportunidad para ciertos perfiles de discapacidad (por ejemplo, personas con movilidad reducida que enfrentaban barreras de transporte). Sin embargo, la falta de accesibilidad tecnológica y conectividad limitó que esta alternativa beneficiara ampliamente al colectivo. Un estudio narrativo de Ferraris (2021) sugiere que el trabajo remoto podría facilitar la inserción futura de personas con discapacidad si se incorporan ajustes (plataformas accesibles, flexibilidades horarias para terapias, etc.), pero advierte que durante la emergencia no hubo la preparación suficiente, resultando en que muchas personas con discapacidad quedaron desconectadas del empleo por no poder adaptarse de inmediato al formato virtual.

En síntesis, las estadísticas evidencian que, a pesar del marco normativo favorable, la proporción de personas con discapacidad empleadas sigue siendo muy baja. El sector público ha avanzado en cubrir vacantes reservadas, pero de forma desigual; el sector privado muestra un cumplimiento parcial y concentrado en empresas grandes. La mayoría de personas con discapacidad económicamente activas continúan en la informalidad o desempleo. Este panorama confirma lo señalado por la doctrina: existe una brecha entre el derecho y la realidad, atribuible a diversas barreras estructurales y culturales. Precisamente, a continuación, se analiza cuáles son esas barreras y dificultades que obstaculizan la plena implementación de los derechos laborales de este grupo en la administración pública y el país en general.

1.2.7 Barreras y condiciones estructurales que dificultan la implementación

Identificar las barreras que han impedido el cumplimiento cabal de los derechos laborales de personas con discapacidad en el sector público ecuatoriano es fundamental para orientar mejoras. De la investigación documental, datos y casos analizados, emergen varias condiciones estructurales y obstáculos de orden sociológico, administrativo y económico, entre los que destacan:

Barreras actitudinales y culturales: La persistencia de prejuicios y estereotipos negativos hacia la capacidad laboral de las personas con discapacidad constituye quizá la barrera más arraigada. Aún muchos empleadores (y compañeros de trabajo) asumen erróneamente que una persona con discapacidad es “incapaz” de realizar ciertas tareas o que su productividad será baja, sin valorar sus habilidades reales ni considerar adaptaciones (Espinoza y Gallegos, 2018; Ortega y Ramírez, 2025).

Estas actitudes se traducen en prácticas como: no contratar al aspirante con discapacidad, aunque cumpla el perfil, relegarlo a funciones marginales (ej. archivo, mensajería) sin oportunidad de desarrollo, o excluirlo de capacitaciones. En el sector público ecuatoriano, informes han señalado resistencia de algunos directivos a asignar responsabilidades importantes a servidores con discapacidad, subutilizando su talento. En la Revista Conrado, Chávez (2018) calificó la inserción laboral de personas con discapacidad como “un reto para la sociedad ecuatoriana”, precisamente por el cambio de mentalidad que implica superar visiones asistencialistas o de lástima hacia un enfoque de derechos (Imacaña y Villacrés, 2022). Programas de sensibilización han sido implementados (por ejemplo, talleres de “empresa inclusiva” en ministerios), pero su alcance necesita ampliarse. La Corte Constitucional, al exigir disculpas y reconocimiento de culpa en el caso U. Central, buscó también generar un efecto pedagógico contra estas prácticas discriminatorias.

Barreras físicas y de accesibilidad universal: Aunque ha mejorado en edificios nuevos, la infraestructura de muchos lugares de trabajo sigue presentando obstáculos: falta de rampas o ascensores adaptados, ausencia de señalética en Braille o sistemas auditivos, estaciones de trabajo no ergonómicas, etc. Esto afecta tanto la posibilidad de contratar a una persona (por ejemplo, si es usuario de silla de ruedas y el edificio carece de ascensor), como su desempeño diario y movilidad dentro del empleo. La Constitución y la LOD son claras en cuanto a eliminar barreras

arquitectónicas y proveer accesibilidad en comunicaciones, pero en la práctica la adecuación física de todas las entidades públicas ha sido lenta por limitaciones presupuestarias y técnicas. Según el CONADIS, hacia 2020 solo el ~60% de instituciones públicas tenían sus instalaciones principales “medianamente accesibles”, y un porcentaje menor contaba con tecnología asistiva (como software lector de pantalla JAWS, bucles de inducción magnética para atención a usuarios sordos, etc.). La falta de accesibilidad puede desencadenar incluso situaciones de acoso laboral: en algunos casos, empleados con discapacidad reportaron sentirse aislados o incómodos en oficinas no adaptadas (ej. un funcionario con baja visión en quien recaía la carga de pedir ayuda constante para leer documentos impresos por no haber formatos digitales). Garantizar la accesibilidad es un deber legal inmediato; la CC en 2021 recordó que los espacios de trabajo deben ser seguros, limpios y accesibles según las necesidades de cada trabajador con discapacidad, lo que implica desde adecuaciones edilicias hasta proveer equipos especializados. La debilidad está en que no existe un fondo específico para adaptación de puestos en el sector público; cada institución debe gestionarlo con su presupuesto, y a veces no lo prioriza.

Fallas en la coordinación interinstitucional: Como identificó Soto (2023), la implementación de la política de inclusión sufrió problemas de planificación, coordinación y evaluación continua (Soto, 2023). Un ejemplo fue la desarticulación temporal tras la eliminación de SETEDIS – se diluyó la rectoría operativa, quedando CONADIS (con rol más normativo) y MIES/Trabajo divididos en la ejecución. La ausencia de un sistema unificado de seguimiento hizo que, por años, no se llevara control riguroso del cumplimiento de la cuota en todo el país. Recién en 2018 el Ministerio de Trabajo implementó un módulo informático para que las empresas reporten anualmente sus nóminas y cumplimiento de 4%; antes de eso, la fiscalización era reactiva o por denuncias. Asimismo, no hubo suficiente intermediación entre los actores involucrados: por un lado, las instituciones públicas y privadas obligadas a contratar; por otro, las personas con discapacidad buscando empleo. En teoría, la Red Socio Empleo debía ser ese puente, pero su efectividad dependía de alimentarla con datos y promoverla –lo cual no siempre ocurrió (el triángulo CONADIS-MDT-sociedad civil no coordinó óptimamente, según se evidenció en la investigación de Soto) (Soto, 2023). Otro punto crítico de coordinación es con el

sistema de educación y formación técnica: durante años, la oferta formativa para personas con discapacidad no se alineó con la demanda laboral. Muchas personas con discapacidad no acceden a educación superior o capacitación profesional pertinente, lo que después dificulta su inserción en empleos de calidad. La Agenda 2017-2021 buscó integrar a Senescyt, Secap y MIES en la formación laboral inclusiva, pero los resultados han sido modestos (por ejemplo, pocos cupos en programas de aprendizaje industrial para jóvenes con discapacidad intelectual). En resumen, la falta de acción concertada y sostenida entre los entes responsables ha menguado el impacto de las políticas – una lección aprendida es que se requiere un liderazgo institucional claro (que idealmente debería volver a asumirlo la Vicepresidencia o una Secretaría especializada) para articular esfuerzos transversales.

Insuficiente participación e intermediación con el sector privado: Aunque la ley aplica a privados, en la práctica el impulso se ha centrado más en el sector público. Las empresas privadas a veces expresan dificultades para cumplir: mencionan falta de perfiles adecuados, temor a afectar su productividad, desconocimiento sobre cómo adaptar puestos, etc. Esto evidencia que no ha habido suficiente acompañamiento técnico ni incentivos atractivos. La deducción del 150% en impuesto a la renta es útil para empresas grandes con utilidades, pero irrelevante para PYMEs que suelen estar en mínimos impositivos. Tampoco existió un programa vigoroso de subvenciones o subsidios salariales (como sí tienen países europeos) que facilite la contratación en empresas pequeñas. Por añadidura, no se estableció hasta hace poco un esquema claro de sanciones en el sector privado: si bien la LOD prevé multas, su aplicación fue lenta. La Reforma al Código Integral Penal en 2019 tipificó incluso una contravención por incumplir medidas de acción afirmativa, pero no hay reportes de uso de esa figura. En suma, el sector privado no ha sentido una presión suficiente ni un acompañamiento suficiente; muchos empleadores conocieron la obligación años después de vigente. Aquí la barrera es de carácter institucional: la capacidad del Estado para regular e incentivar al sector privado ha tenido limitaciones.

Desempleo estructural y condiciones económicas generales: Las personas con discapacidad enfrentan las mismas dificultades del mercado laboral que el resto de la población, pero exacerbadas. Cuando la economía ecuatoriana ha entrado en recesión o desaceleración (por ejemplo, en 2015- 2016 con la caída petrolera, o en 2020 con la pandemia), el desempleo general subió y con ello las oportunidades para

población vulnerable mermaron aún más. Existe evidencia internacional de que, en contextos de contracción económica, las personas con discapacidad son frecuentemente las primeras en perder empleos y las últimas en ser contratadas (Juárez, 2022; Paz y Silva, 2021). Esto debido a prejuicios ya mencionados, pero también a competencia desleal: un empleador con menos vacantes puede optar por candidatos sin discapacidad asumiendo (no siempre correctamente) que requerirán menos adaptaciones. Adicionalmente, factores como la informalidad alta en el país (cerca del 50% pre- pandemia) impactan a las personas con discapacidad: muchos terminan en ocupaciones informales, sin protección social ni estabilidad. Las políticas de inclusión no han permeado a ese sector informal.

Educación y formación insuficiente: Un problema de raíz es que muchas personas con discapacidad no alcanzan niveles altos de educación formal, sea por barreras en la educación inclusiva o por falta de accesibilidad en la enseñanza superior. Según INEC (2023), la tasa de analfabetismo en personas con discapacidad era cuatro veces la de la población general. Si bien esto ha mejorado con la educación inclusiva obligatoria, aún hay rezagos en capacitación especializada. Consecuentemente, a la hora de concursar por empleos públicos o competir en el mercado, parten con desventaja en habilidades certificadas. La brecha educativa es entonces una condicionante estructural: las políticas laborales deben ir de la mano con políticas educativas (por ejemplo, cupos universitarios para personas con discapacidad, programas de becas y tutorías, etc., como también sugiere la CDPD).

Debilidades en la fiscalización y cumplimiento legal: Hasta la fecha, no se conocen casos de sanciones ejemplares a instituciones por incumplir la cuota o por discriminación, salvo los derivados de acciones constitucionales. La Inspectoría de Trabajo, por limitaciones de personal, realiza operativos puntuales, pero no una vigilancia continua en todas las empresas. Esto envía el mensaje equivocado de que el incumplimiento puede quedar impune o ser visto como “falta administrativa menor”. Igualmente, la eliminación de la potestad sancionadora de la Defensoría (2016) y la falta de una entidad especializada de seguimiento posterior a SETEDIS creó un vacío en el enforcement. Sin un “garrote” sólido, la política se ha apoyado más en la buena fe o conciencia de los empleadores. En el sector público, si bien la Contraloría podría intervenir (p.ej., glosas a autoridades que no llenen la cuota), no ha sido frecuente. Fortalecer los mecanismos de exigibilidad –incluyendo que las propias personas con

discapacidad conozcan sus derechos y denuncien— es fundamental para remover esta barrera institucional.

Entorno de apoyo insuficiente y falta de adaptaciones fuera del trabajo: Un factor menos evidente pero real es que la inclusión laboral no depende solo de lo que ocurra en la oficina, sino del entorno integral. Si una persona con discapacidad no cuenta con transporte accesible para llegar al trabajo (por ejemplo, transporte público inadecuado o costos de transporte especial elevados), su sostenimiento en el empleo se dificulta. Igualmente, si los servicios de rehabilitación o salud no son continuos, puede afectarse su desempeño. La CDPD promueve un enfoque holístico: accesibilidad del entorno, transporte, información, servicios, etc. En Ecuador, aunque se han hecho mejoras (unidades de transporte público adaptadas en Quito y Cuenca, por ejemplo), muchas ciudades carecen de infraestructura universal. Esto constituye una barrera social amplia que trasciende lo laboral, pero incide en él. De nada sirve tener el puesto disponible si la persona no puede llegar. Por tanto, las condiciones estructurales incluyen estos elementos de baja accesibilidad urbana y escaso soporte social (guarderías para hijos de personas cuidadoras, programas de asistencia personal, etc.), cuya mejora favorecería indirectamente la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En suma, las dificultades para implementar plenamente los derechos laborales de personas con discapacidad en la administración pública ecuatoriana —y en general en el país— no obedecen a la falta de normas, sino a una combinación de barreras actitudinales, deficiencias administrativas y contextos económicos adversos. La evidencia sugiere que para cerrar la brecha entre ley y realidad se requiere: intensificar la sensibilización a empleadores y funcionarios (para desmontar prejuicios), garantizar accesibilidad universal en entornos de trabajo, mejorar la coordinación institucional con liderazgo claro (que todas las entidades sumen esfuerzos en vez de actuar aisladamente), fortalecer la fiscalización y aplicación de sanciones cuando corresponda, y seguir apoyando la formación y capacitación de personas con discapacidad para el trabajo.. (Ortega y Ramírez, 2025; Paz y Silva, 2021).

1.2.8 Enfoques comparados de inclusión laboral en América Latina

La inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD) no es un desafío exclusivo del Ecuador, sino una problemática regional que ha motivado la creación de

políticas públicas y marcos normativos en diversos países latinoamericanos. En Colombia, por ejemplo, la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013 establecen la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa, complementadas con incentivos tributarios para las empresas que contratan PCD. Según el Ministerio de Trabajo de Colombia (2023), la estrategia de los Sellos de Inclusión Empresarial ha permitido reconocer públicamente a organizaciones que superan las cuotas mínimas, generando un efecto reputacional positivo que incentiva la contratación inclusiva.

Chile, por su parte, promulgó la Ley N.º 21.015 (2018), que obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a reservar un 1% de sus plazas laborales para PCD. Un aspecto innovador del modelo chileno es la posibilidad de cumplir la cuota a través de medidas alternativas, como la contratación de servicios a empresas inclusivas, siempre que se justifique la imposibilidad de cumplir con la contratación directa. Este enfoque flexible ha permitido mejorar los niveles de cumplimiento en sectores donde las condiciones de trabajo requieren ajustes más complejos (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2022).

En Perú, el Decreto Supremo N.º 002-2014-TR estableció que las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores deben reservar al menos el 3% de su plantilla para PCD. Sin embargo, estudios recientes evidencian que el cumplimiento aún es bajo, debido a la falta de fiscalización y a la escasa preparación de los entornos laborales para recibir a personas con discapacidad (Vallejo & Cisneros, 2022).

En términos generales, los enfoques comparados en América Latina pueden agruparse en tres grandes dimensiones: el enfoque legal y normativo, el enfoque de políticas públicas y programas de inserción laboral, y el enfoque cultural o de cambio social.

a) Enfoque legal y normativo

En el plano jurídico, la mayoría de los países latinoamericanos han incorporado en sus constituciones y leyes laborales disposiciones que garantizan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adopción de medidas de acción afirmativa a favor de las personas con discapacidad. Sin embargo, el grado de cumplimiento y la efectividad de estas normas varían significativamente.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece la obligación de que las instituciones públicas y privadas con más de 25 trabajadores incorporen al

menos el 4% de personas con discapacidad en su plantilla laboral. Similar disposición existe en Perú, donde la Ley N.º 29973 fija una cuota del 5% en el sector público y del 3% en el sector privado. En Colombia, la Ley 361 de 1997 garantiza la estabilidad laboral reforzada, prohíbe el despido injustificado y promueve incentivos tributarios para empresas que contraten personas con discapacidad. En Chile, la Ley N.º 21.015 (2018) dispone una cuota del 1% en las empresas con más de 100 trabajadores, además de exigir adaptaciones razonables en el entorno laboral.

Por su parte, México ha avanzado en la implementación de un modelo de inclusión productiva, que combina incentivos fiscales y certificaciones para empresas inclusivas. En Argentina, la Ley 22.431 establece una cuota del 4% en la administración pública, y ha desarrollado programas de empleo protegido y talleres laborales para personas con discapacidad intelectual o psicosocial. Estos marcos legales comparten un principio común: la necesidad de pasar de un modelo asistencialista a uno de inclusión plena y participación activa en el mercado laboral.

b) Enfoque de políticas públicas y programas de inserción laboral

A nivel de políticas públicas, los países de América Latina han desarrollado diversas estrategias para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, destacando los programas de capacitación técnica, intermediación laboral, incentivos fiscales y emprendimiento inclusivo.

En Brasil, el programa “Lei de Cotas” (Ley N.º 8.213 de 1991) es considerado uno de los más avanzados en la región. Obliga a las empresas con más de 100 empleados a reservar entre el 2% y el 5% de sus puestos para personas con discapacidad, dependiendo del tamaño de la empresa. Además, el país ha fortalecido la fiscalización y sanción a quienes incumplen esta norma, lo que ha generado resultados positivos en materia de empleabilidad.

Chile y Colombia han impulsado programas de formación profesional y adaptación del entorno laboral, como el “Sello Chile Inclusivo” y el programa “Empleo Incluyente” del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que buscan promover la accesibilidad y sensibilizar al sector empresarial. En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejecuta el programa “Impulsa Perú”, que incluye componentes de capacitación y orientación laboral para personas con discapacidad.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) desarrollan el programa “Empleo Inclusivo”, que promueve la intermediación laboral y la sensibilización de los empleadores. Además, en municipios como Guayaquil se ejecutan proyectos de capacitación en oficios, emprendimiento y fortalecimiento de competencias para la autonomía económica de las personas con discapacidad. No obstante, a pesar de la existencia de estos programas, la brecha entre las políticas y su aplicación efectiva sigue siendo amplia, debido a la falta de seguimiento, fiscalización y cultura inclusiva en el sector privado.

c) Enfoque cultural y social

La dimensión cultural representa uno de los mayores desafíos en la región. A pesar de los avances legales, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se ve limitada por prejuicios, estigmas y falta de sensibilización tanto en el entorno empresarial como en la sociedad en general. La concepción histórica de la discapacidad como una condición de dependencia ha dificultado la consolidación de una visión basada en la autonomía, la productividad y la igualdad de capacidades.

En países como Uruguay, Costa Rica y Chile, se han desarrollado campañas nacionales de comunicación para promover la inclusión y visibilizar los aportes de las personas con discapacidad al mundo laboral. En México y Argentina, diversas organizaciones de la sociedad civil han desempeñado un papel relevante en la promoción del empleo inclusivo, trabajando conjuntamente con el Estado y las empresas para generar entornos accesibles y libres de discriminación.

A nivel regional, organismos como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han promovido el enfoque de “trabajo decente e inclusivo”, que implica no solo la inserción laboral, sino también la igualdad salarial, la protección social y la accesibilidad universal en los lugares de trabajo. Estos organismos destacan la necesidad de armonizar las políticas nacionales y fortalecer los mecanismos de monitoreo, pues la tasa de desempleo de las personas con discapacidad sigue siendo, en promedio, el doble de la población general.

d) Desafíos comunes y tendencias emergentes

A partir de este análisis comparado, se identifican varios desafíos que persisten

en la región:

La brecha entre el marco legal y su aplicación práctica, debido a la falta de fiscalización y sanciones efectivas.

La insuficiente accesibilidad en los espacios físicos, tecnológicos y de transporte, que limita la participación laboral.

La escasa formación profesional adaptada a las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad.

La alta informalidad laboral, que priva a muchas personas de los beneficios de la seguridad social.

La necesidad de cambiar la cultura empresarial, promoviendo una visión de la discapacidad centrada en la productividad y la diversidad.

En los últimos años, algunos países han comenzado a implementar tendencias emergentes como el teletrabajo inclusivo, la tecnología asistiva, y los modelos de emprendimiento social, que ofrecen nuevas oportunidades para la participación económica de las personas con discapacidad. La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción de estas modalidades, permitiendo demostrar que la flexibilidad laboral puede ser una herramienta clave para la inclusión efectiva.

En síntesis, los enfoques comparados en América Latina muestran un progreso importante en el marco legal y en la creación de programas de inclusión laboral, pero aún se requiere consolidar una cultura inclusiva sostenida y mecanismos eficaces de control y evaluación. El reto de la región no radica únicamente en establecer cuotas o incentivos, sino en transformar las estructuras del mercado laboral para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, contribuyendo activamente al desarrollo económico y social de sus países.

La comparación regional revela que, aunque la mayoría de los países latinoamericanos han adoptado cuotas, el éxito de estas medidas depende de factores adicionales como la fiscalización efectiva, los incentivos económicos y la cultura organizacional. En ese sentido, el Ecuador podría fortalecer sus mecanismos

de control tomando como referencia el modelo colombiano de reconocimiento público o el chileno de medidas alternativas, siempre garantizando que estas acciones no desvirtúen el objetivo principal: la inserción real y sostenible de las PCD en el mercado laboral formal.

1.2.9 Doctrina y teorías de justicia social aplicadas al trabajo de PCD

La discusión sobre la inclusión laboral de las PCD trasciende el ámbito legal y se inscribe en teorías de justicia social que fundamentan las políticas de acción afirmativa. John Rawls (1971/2020) planteó la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades, lo cual implica corregir las desigualdades históricas mediante medidas que nivelen las condiciones de acceso. Desde esta perspectiva, la cuota laboral del 4% en Ecuador responde al principio de “igualdad material”, que busca ir más allá de la igualdad formal prevista en la Constitución.

Por su parte, Amartya Sen (1999/2021) desarrolló el enfoque de las capacidades humanas, destacando que el verdadero desarrollo se alcanza cuando las personas tienen la libertad real de elegir y ejercer actividades valiosas. Aplicado al ámbito laboral, esto significa que la inclusión de PCD no debe limitarse a contrataciones simbólicas, sino garantizar empleos significativos que potencien sus talentos y promuevan su autonomía económica.

Asimismo, la doctrina contemporánea enfatiza la interseccionalidad como categoría analítica para comprender las múltiples formas de discriminación que pueden enfrentar las PCD. Investigaciones recientes evidencian que las mujeres con discapacidad presentan mayores tasas de desempleo y precariedad laboral en comparación con los hombres con discapacidad, lo cual exige políticas que aborden de manera integral las desigualdades de género y discapacidad (Ferraris, 2021; Ortega & Ramírez, 2025).

En este marco doctrinal, la inclusión laboral se concibe como un derecho humano cuya garantía es responsabilidad directa del Estado, pero también una exigencia ética para las organizaciones. La aplicación de estas teorías refuerza la idea de que el cumplimiento formal de la cuota no basta, sino que debe traducirse en transformaciones estructurales que permitan condiciones de trabajo accesibles, estables y dignas.

1.2.10 Retos de la accesibilidad laboral en la era digital

La revolución digital ha generado nuevas oportunidades y desafíos para la

inclusión laboral de las PCD. El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad que puede favorecer a este grupo poblacional, al eliminar barreras de movilidad y permitir la adaptación flexible de los entornos laborales. No obstante, estudios recientes advierten que la virtualización del trabajo también puede profundizar la exclusión si las plataformas digitales no cumplen con estándares de accesibilidad (Martínez & López, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha señalado que la accesibilidad digital constituye hoy un derecho laboral esencial. Esto implica que las empresas deben garantizar que sus sistemas de reclutamiento, capacitación y gestión del trabajo sean compatibles con tecnologías como lectores de pantalla, subtítulo automático, intérpretes virtuales de lengua de señas y comandos por voz. En Ecuador, aunque existen avances normativos sobre accesibilidad tecnológica, su implementación aún es incipiente, lo que limita las oportunidades de empleo en sectores vinculados a la economía digital.

Un ejemplo de buenas prácticas lo constituye la iniciativa de la empresa Microsoft, que ha incorporado herramientas de inteligencia artificial para mejorar la inclusión digital de PCD, facilitando la interacción con softwares complejos mediante accesos personalizados. Estas experiencias demuestran que la innovación tecnológica puede ser un factor determinante en la superación de barreras históricas, siempre que se combine con políticas públicas de regulación y fomento de la accesibilidad digital.

En este contexto, el Ecuador enfrenta el reto de vincular su política de inclusión laboral con una estrategia nacional de transformación digital accesible, garantizando que la participación de PCD en el mercado laboral no quede restringida a sectores tradicionales, sino que se extienda a nuevas áreas de la economía del conocimiento.

1.2.11 Políticas públicas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030

La inclusión laboral de las PCD guarda una estrecha relación con los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. El ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) establece como meta 8.5 lograr para 2030 “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidas las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

De igual forma, el ODS 10 (Reducción de las desigualdades) llama a garantizar

la inclusión social, económica y política de todas las personas, prestando especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad. En este sentido, el incumplimiento de la cuota laboral en Ecuador no solo representa una violación de la normativa interna, sino también un obstáculo para el cumplimiento de compromisos internacionales de desarrollo sostenible.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2023) ha señalado que la falta de accesibilidad y la escasa fiscalización constituyen las principales barreras para alcanzar las metas de los ODS en materia de inclusión laboral. Por ello, es indispensable articular políticas públicas más robustas que integren indicadores de los ODS en la planificación nacional, asegurando que la inclusión laboral de las PCD sea evaluada no solo desde el cumplimiento legal, sino también desde su impacto en la equidad y el desarrollo humano.

1.3 Marco Legal:

Tabla 1 Marco Legal

Jerarquía Normativa	Instrumento Legal	Contenido Relevante para la Inclusión Laboral
Norma Suprema	Constitución de la República del Ecuador (2008)	Art. 11(2): Prohíbe toda forma de discriminación por discapacidad y ordena medidas de acción afirmativa.
		Art. 35: Reconoce a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria.
		Art. 47: Garantiza el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades. Art. 48: Ordena fomentar su participación en actividades productivas.
Ley Ordinaria	Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012)	Art. 47: Obliga a empleadores con ≥ 25 trabajadores a contratar al menos un 4% de personas con discapacidad en puestos acordes a sus capacidades.
		Art. 48-49: Regula figuras de trabajador sustituto y centros de empleo protegido. Art. 51: Estabilidad laboral reforzada.
Ley Ordinaria	Código del Trabajo	Art. 42: Impone igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo.
		Art. 79: Establece igualdad de remuneración por igual trabajo, sin discriminación por discapacidad. Art. 195.3: Regula indemnización por despido injustificado de trabajadores con discapacidad.
Norma Internacional	Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006)	Art. 27: Reconoce el derecho al trabajo con igualdad de condiciones y obliga al Estado a promover el empleo inclusivo en entornos laborales accesibles.
	Convenio OIT N.º 159 (1983)	Exige políticas nacionales de formación, readaptación y empleo para personas con discapacidad, bajo igualdad de oportunidades.
	Convenio OIT N.º 111 (1958)	Obliga al Estado a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, permitiendo medidas especiales de acción afirmativa.

Elaborado por: Sarabia (2025)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1.4 Enfoque de la investigación.

La presente investigación adopta un enfoque mixto, el cual integra procedimientos y técnicas del enfoque cualitativo y del cuantitativo, permitiendo abordar el objeto de estudio de manera más completa y rigurosa. Según Hernández Sampieri y Mendoza (2014), el enfoque mixto “combina las fortalezas de los enfoques cuantitativo y cualitativo, de tal forma que los datos cualitativos pueden enriquecer los hallazgos numéricos y viceversa” (p. 715).

El componente cualitativo se justifica porque el estudio busca analizar e interpretar los factores jurídicos, institucionales y sociales que inciden en el incumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública. Esto exige un análisis de normas, doctrinas, jurisprudencia y percepciones de los actores involucrados, coherente con el carácter exploratorio, descriptivo y comprensivo que caracteriza este enfoque (Medina et al., 2023).

Por su parte, el componente cuantitativo es necesario para medir y describir de manera objetiva el nivel de cumplimiento de la cuota de inclusión laboral prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades, así como las tendencias de aplicación en las instituciones públicas de Guayaquil. Este enfoque permite recolectar y procesar datos estadísticos con el fin de obtener evidencias verificables (Hernández et al., 2014).

La combinación de ambos enfoques responde a la complejidad del fenómeno jurídico-social estudiado, posibilitando contrastar el mandato normativo con la realidad empírica, y generando insumos válidos para formular recomendaciones aplicables (Medina et al., 2023).

1.4.1 Alcance de la investigación:

El presente estudio tiene un alcance exploratorio y descriptivo, acorde con las características del objeto de investigación. El componente exploratorio se justifica porque el trabajo aborda un fenómeno poco estudiado en el contexto de la administración pública del cantón Guayaquil: el cumplimiento efectivo del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual requiere indagar sobre factores jurídicos, institucionales y sociales que explican su aplicación o incumplimiento. Este tipo de alcance permite aproximarse a un conocimiento inicial y

profundo del problema, tal como señalan Hernández Sampieri y Mendoza (2014), quienes afirman que las investigaciones exploratorias “permiten examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, sobre el cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p. 109).

Por su parte, el alcance descriptivo se fundamenta en la necesidad de caracterizar y detallar el nivel de cumplimiento de las normas vigentes en las instituciones públicas del cantón Guayaquil, así como de documentar las percepciones de los actores implicados. Este alcance busca especificar propiedades, características y perfiles del fenómeno investigado, lo que, como afirman Medina et al. (2023), “permite la caracterización de un hecho, fenómeno o comunidad, proporcionando una visión más clara de su estructura y funcionamiento” (p. 45).

La combinación de ambos alcances es coherente con la finalidad del estudio de analizar el marco legal y su grado de aplicación, con miras a generar propuestas jurídicas y administrativas que fortalezcan el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

De este modo, el alcance de la investigación no se limita a la simple descripción de la situación actual, sino que busca identificar las causas estructurales que impiden el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, así como proponer alternativas de mejora que fortalezcan la inclusión y equidad dentro del ámbito laboral. En consecuencia, los resultados del estudio servirán como un insumo académico y técnico para las instituciones públicas y privadas comprometidas con la construcción de entornos laborales más justos, accesibles y sostenibles.

Finalmente, el alcance metodológico de la investigación se apoya en un enfoque mixto, combinando herramientas cuantitativas (estadísticas laborales, datos oficiales de CONADIS y del Ministerio del Trabajo) con métodos cualitativos (entrevistas, encuestas y análisis documental). Esta integración metodológica permite alcanzar una visión más completa de la problemática, considerando tanto los indicadores numéricos como las experiencias subjetivas de las personas involucradas en los procesos de inclusión laboral.

En suma, el alcance de la investigación abarca un estudio integral de la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva jurídica, social y humana, orientada a promover el cumplimiento efectivo de los derechos

laborales y la eliminación de las barreras que limitan su participación productiva en la sociedad ecuatoriana.

1.4.2 Técnica e instrumentos para obtener los datos

El presente estudio, con enfoque mixto, se apoya en técnicas e instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos, seleccionados en función de las características del objeto de investigación y de los objetivos planteados.

Desde el componente cualitativo, se utilizará la técnica de la entrevista semiestructurada, con el fin de obtener información detallada sobre las percepciones, experiencias y valoraciones de los responsables de talento humano de las instituciones públicas del cantón Guayaquil, así como de representantes de organizaciones vinculadas a los derechos de las personas con discapacidad. Como instrumento, se empleará una guía de entrevista, diseñada con preguntas abiertas y flexibles, que permitan profundizar en los factores jurídicos, institucionales y sociales que inciden en el cumplimiento de la inclusión laboral.

Desde el componente cuantitativo, se aplicará la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado, conformado por ítems de opción múltiple y escala Likert. Este cuestionario estará dirigido a personas con discapacidad vinculadas o aspirantes al sector público, y permitirá recolectar datos sobre sus experiencias laborales, percepción del cumplimiento normativo y posibles barreras encontradas.

La combinación de estas técnicas e instrumentos es coherente con la naturaleza del estudio, pues permite triangular información y obtener un panorama integral del fenómeno (Hernández et al., 2014; Medina et al., 2023).

1.4.3 Población y muestra

La población de este estudio está conformada por las entidades públicas del cantón Guayaquil que, conforme a la legislación vigente, están obligadas a cumplir con la cuota mínima del 4% de contratación de personas con discapacidad, establecida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012). Este mandato legal rige para toda institución pública o privada con una nómina igual o superior a 25 trabajadores, y tiene como finalidad garantizar la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad, en concordancia con los principios de

igualdad de oportunidades y no discriminación consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008, art. 11 y 47) y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2008), ratificada por el Estado ecuatoriano.

De acuerdo con datos del Ministerio del Trabajo (2024), en el cantón Guayaquil existen más de 30 instituciones públicas, universidades y dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) local. Según el Informe de Gestión del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS (2023), el promedio de cumplimiento de la cuota del 4% en estas instituciones se encuentran alrededor del 3,2% evidenciando un cumplimiento parcial del mandato legal y la persistencia de brechas estructurales en la implementación de políticas inclusivas.

No obstante, debido a la naturaleza exploratoria del estudio y a la viabilidad operativa del trabajo de campo, se ha delimitado la investigación a una muestra intencional de tres instituciones públicas emblemáticas del cantón Guayaquil, seleccionadas con base en los siguientes criterios: Su tamaño institucional (más de 50 trabajadores), Su grado de visibilidad y representatividad en el aparato estatal local, Su disposición a colaborar voluntariamente en el estudio.

Estas tres instituciones permitirán analizar en profundidad las dinámicas internas asociadas al cumplimiento o incumplimiento del derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como levantar información tanto desde los equipos de talento humano como desde los propios trabajadores con discapacidad vinculados a dichas entidades.

Esta delimitación poblacional es metodológicamente válida en estudios con enfoque mixto de alcance exploratorio – descriptivo, pues permite recoger datos contextualizados que posteriormente pueden ser contrastados con estadísticas nacionales y con el marco jurídico vigente, generando insumos cualitativa y cuantitativamente relevantes para futuras investigaciones de mayor cobertura.

El enfoque actual se sustenta en la teoría del modelo social de la discapacidad, que considera que la limitación no está en la persona, sino en las barreras sociales y estructurales. El Estado, las empresas y la sociedad deben garantizar condiciones para la autonomía, participación e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en consonancia con el principio de inclusión plena.

Para una sección de población y muestra, es importante reconocer lo que no se sabe o lo que los datos no cubren bien:

Muchos datos son administrativos y pueden no captar a todas las personas con discapacidad, especialmente aquellas no registradas, o aquellas que no tienen diagnóstico formal.

Los datos de empleo no siempre diferenciados por tipo y grado de discapacidad, ni por condiciones de accesibilidad o adaptaciones del puesto de trabajo.

Los estudios que usan muestras pequeñas (programas específicos, encuestas de empleadores) no siempre son representativos de toda la ciudad o todos los sectores socioeconómicos.

La informalidad laboral. Muchas personas con discapacidad pueden estar trabajando en el sector informal, lo cual no siempre está bien medido.

No todos los datos están actualizados al mismo año; algunos datos son de 2021, otros de 2022, etc., lo que dificulta comparaciones.

1.4.4 Muestra y criterios de inclusión/exclusión Muestra

Dado que la presente investigación adopta un enfoque mixto de tipo exploratorio – descriptivo, la selección de la muestra no responde a criterios probabilísticos, sino a un muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, enfocado en la viabilidad operativa, el acceso institucional y la pertinencia informativa de los participantes. En consecuencia, se ha determinado trabajar con una muestra conformada por dos grupos de informantes clave en cada una de las tres instituciones públicas seleccionadas.

Responsables o técnicos del área de talento humano, que tienen a su cargo los procesos de reclutamiento, selección y cumplimiento de la cuota legal del 4% de inclusión laboral.

Personas con discapacidad laboralmente activas, debidamente registradas y contratadas en dichas instituciones, que puedan aportar información sobre su experiencia laboral, accesibilidad, trato recibido y condiciones institucionales.

De esta forma, la muestra total se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 2. Muestra del estudio

Grupo de informantes	Nº estimado por institución	Nº total en las instituciones	3
Técnicos de talento humano	2 personas	6 personas	

Personas con discapacidad contratadas	6 personas	18 personas
Total, estimado de participantes		24 personas

Elaborado por Sarabia (2025)

Esta composición permite realizar un análisis comparativo y complementario entre las percepciones institucionales (nivel normativo y administrativo) y las vivencias individuales de los sujetos de derecho (nivel experiencial), asegurando así la coherencia interna del diseño mixto. (Medina et al., 2023).

1.5 Criterios de inclusión

- Para garantizar la pertinencia y calidad de la información recogida, se establecen los siguientes criterios de inclusión:

- Para responsables de talento humano:
- Estar en funciones durante el periodo 2023 – 2024 en el área de gestión de personal o recursos humanos.

- Tener participación directa en los procesos de selección, contratación o seguimiento de servidores con discapacidad.

- Manifestar su consentimiento informado para participar en la investigación.

- Para personas con discapacidad:
- Estar legalmente vinculadas (nombramiento, contrato ocasional o contrato por servicios) a alguna de las tres instituciones públicas seleccionadas.

- Contar con carné de discapacidad vigente emitido por el Ministerio de Salud Pública o constancia del CONADIS.

- Tener al menos 6 meses de antigüedad laboral en la institución.
- Aceptar voluntariamente su participación mediante consentimiento informado.

1.5.1 Criterios de exclusión:

- Se excluyen de la muestra los siguientes casos:
- Funcionarios o trabajadores cuya relación laboral con la institución se

haya extinguido antes del levantamiento de la información.

- Personas con discapacidad que se encuentren en licencia médica prolongada durante el periodo de aplicación del instrumento.
- Técnicos de talento humano que no tengan atribuciones sobre procesos de contratación o políticas de inclusión.
- Participantes que no otorguen consentimiento informado o que decidan retirarse durante la aplicación de la encuesta o entrevista.
- Plan de Análisis de los datos
- El análisis de los datos se realizará de forma coherente con el enfoque mixto adoptado, integrando procedimientos cualitativos y cuantitativos para abordar el problema de investigación de manera integral.

En el componente cualitativo, se aplicará un análisis de contenido temático y jurídico, que permitirá identificar, categorizar e interpretar las percepciones de los actores entrevistados, las disposiciones normativas aplicables y las barreras jurídicas e institucionales que limitan el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Este análisis incluirá la revisión y sistematización de las normas, doctrina y jurisprudencia relevantes, así como la identificación de patrones y categorías emergentes a partir de las entrevistas, conforme a los procedimientos descritos por Hernández Sampieri y Mendoza (2014).

En el componente cuantitativo, se aplicará un análisis estadístico descriptivo, utilizando frecuencias, porcentajes y gráficos para representar los datos obtenidos mediante las encuestas, con el fin de caracterizar el nivel de cumplimiento de la cuota de inclusión laboral en las instituciones públicas del cantón Guayaquil y las experiencias reportadas por las personas con discapacidad. Los datos se procesarán utilizando herramientas informáticas de análisis estadístico (Microsoft Excel y SPSS), garantizando la precisión en la interpretación de los resultados (Medina et al., 2023).

El plan de análisis contempla, finalmente, la triangulación de los resultados, con el propósito de contrastar la información normativa, documental, cuantitativa y cualitativa, permitiendo así una interpretación más robusta y fundamentada del fenómeno investigado y de sus implicaciones jurídicas.

CAPÍTULO IV

INFORME DE RESULTADOS

El presente capítulo expone los resultados obtenidos en el marco de la investigación “Derechos laborales de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil”, cuyo objetivo general es analizar los factores jurídicos, institucionales y sociales que inciden en el cumplimiento de la inclusión laboral en el sector público local.

Para ello, se diseñó un enfoque metodológico mixto, que combinó técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo, articuladas en función de los objetivos específicos del estudio.

Los datos fueron recogidos mediante la aplicación de tres instrumentos complementarios: a) un cuestionario estructurado dirigido a responsables de talento humano de tres instituciones públicas del cantón Guayaquil; b) una encuesta aplicada a personas con discapacidad que laboran en esas mismas entidades; y c) una serie de entrevistas semiestructuradas aplicadas a informantes clave de ambos grupos, así como a representantes de organizaciones sociales vinculadas a la defensa de los derechos de personas con discapacidad.

Con el fin de preservar la confidencialidad de los participantes y al mismo tiempo garantizar la trazabilidad y consistencia de los análisis, se ha adoptado un sistema de codificación alfanumérica tanto para las instituciones objeto de estudio como para los informantes. Las entidades públicas seleccionadas han sido denominadas Entidad A, Entidad B y Entidad C, en función del orden cronológico de acceso y aplicación de los instrumentos. Por su parte, los participantes han sido clasificados en dos grupos:

Responsables de Talento Humano (RH): identificados con códigos como RH1, RH2, RH3, correspondientes a cada institución.

Personas con discapacidad (PC): identificadas con códigos como PC1, PC2, PC3, y así sucesivamente, de acuerdo con el orden de participación.

Este sistema de codificación permite mantener el anonimato, cumpliendo con las disposiciones éticas de la investigación social, al tiempo que facilita la organización y análisis comparativo de los datos recolectados.

Los resultados que se presentan a continuación se han organizado conforme a los objetivos específicos planteados, y están acompañados de representaciones

gráficas (frecuencia, porcentajes, tablas comparativas) y extractos textuales que ilustran las percepciones, experiencias y valoraciones de los informantes. Finalmente, se ofrece una sección de triangulación de resultados, en la que se articulan los hallazgos cuantitativos y cualitativos, evidenciando convergencias, tensiones y oportunidades para el fortalecimiento de políticas públicas inclusivas.

1.6 Resultados del Objetivo Específico 1

Cumplimiento de la cuota del 4% de inclusión laboral en las instituciones analizadas.

El análisis del cumplimiento de la cuota del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD), establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, revela que ninguna de las tres instituciones públicas objeto de estudio cumple plenamente con este mandato normativo.

De acuerdo con la información proporcionada por los responsables de talento humano (códigos RH1 a RH6), la distribución de trabajadores y de personas con discapacidad contratadas en las entidades A, B y C es la siguiente:

Tabla 3 .Distribución de PCD por Entidad Pública

Entidad	N° total de trabajadores	N° de PCD contratadas	% Cumplimiento
Entidad A	150	5	3,33%
Entidad B	110	6	5,45%
Entidad C	130	4	3,08%

Nota: Distribución de trabajadores y de PCD en las entidades A, B y C.

Elaborado por Sarabia (2025)

Como se aprecia en la Tabla anterior, sólo la Entidad B supera ligeramente la cuota legal (5,45%), mientras que la entidad A y la entidad C se encuentran por debajo de lo exigido, con niveles de cumplimiento parcial y desigual, que pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y e asistencia técnica en materia de inclusión laboral.

Este resultado fue corroborado en las entrevistas semiestructuradas. El informante RH2 mencionó: “A veces no logramos completar el 4% porque no hay procesos de selección dirigidos específicamente a personas con discapacidad o simplemente no se presentan candidatos calificados”

Además, RH5 añadió:

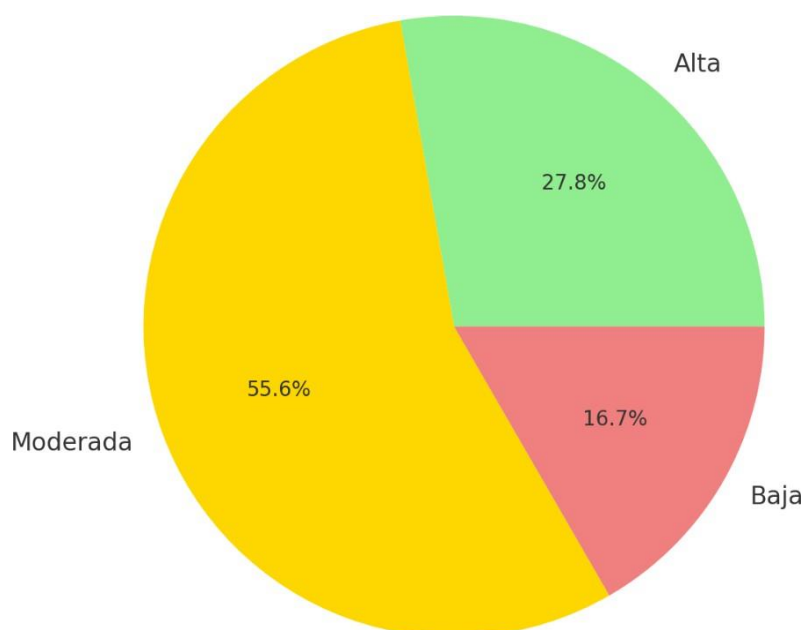
“Tenemos la voluntad, pero no siempre contamos con lineamientos claros desde el nivel central para saber cómo implementar ajustes razonables o definir cargos accesibles”.

Condiciones laborales y nivel de satisfacción reportado por personas con discapacidad

La aplicación de encuestas a dieciocho participantes con discapacidad (PC1 a PC8) permitió identificar las percepciones respecto a sus condiciones laborales actuales en las instituciones públicas donde prestan servicios. Se abordaron variables relacionadas con el nivel de satisfacción general, las barreras institucionales encontradas y la implementación de ajustes razonables.

En términos generales. Los datos indican que la mayoría de los participantes experimenta una satisfacción laboral de tipo moderado (56%), mientras que un 28% manifiesta satisfacción alta y un 16% reporta niveles bajos de satisfacción, como se visualiza en la siguiente figura:

Figura 1 Nivel de Satisfacción laboral por PCD



Elaborado por: Sarabia (2025)

Este resultado sugiere que, si bien existen esfuerzos institucionales por incorporar a personas con discapacidad en el ámbito laboral público, persisten desafíos en términos de calidad del entorno laboral público, persisten desafíos en términos de calidad del entorno laboral, estabilidad, accesibilidad y relaciones interpersonales.

En relación con las condiciones específicas, un 45% de los encuestados indicó que sí ha recibido algún tipo de ajuste razonable para el desempeño de sus funciones, como cambios de puesto, reducción de carga física o apoyo en herramientas tecnológicas: No obstante, el 55% restante señaló que no se han implementado adaptaciones suficientes, o que las mismas han sido improvisadas y no institucionalizadas.

Los principales obstáculos reportados fueron:

1.6.1 Barreras actitudinales

(comentarios inapropiados, subestimación de capacidades): 66%

1.6.2 Barreras físicas

(accesos no adaptados, mobiliario inadecuado): 40%

1.6.3 Barreras procedimentales

(Excesiva burocracia, falta de protocolos inclusivos): 32% Testimonios recogidos en las entrevistas semiestructuradas complementan estos hallazgos. La participante **PC7** manifestó:

“En mi oficina me apoyan, pero todo depende del jefe directo. No hay una política clara, si cambia el jefe, cambia todo”.

Por su parte, PC12 indicó:

“La entrada principal tiene rampa, pero dentro del edificio muchas áreas no son accesibles. A veces prefiero no salir de mi puesto”.

Estos testimonios reflejan una institucionalidad frágil en cuanto a la sostenibilidad de los mecanismos de inclusión.

Percepciones institucionales sobre las dificultades para cumplir la normativa de inclusión laboral.

El análisis cualitativo de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los responsables de talento humano de las tres instituciones públicas (RH1 a RH6) permitió identificar diversas barreras que dificultan el cumplimiento efectivo de la cuota del 4% de inclusión laboral para personas con discapacidad, conforme lo establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y la normativa secundaria del Ministerio de Trabajo.

A partir de la codificación temática de los discursos, se agruparon las principales limitaciones en tres dimensiones: jurídico-procedimentales, institucional-administrativas, y socioculturales.

1.6.4 Barreras jurídico – procedimentales.

La mayoría de informantes manifestó tener un conocimiento parcial de la normativa. Aunque reconocen la existencia de la obligación legal, no siempre cuentan con lineamientos técnicos o guías prácticas para su aplicación.

RH2 (Entidad A):

“Sabemos de la cuota del 4%, pero no tenemos claridad sobre cómo aplicar ajustes razonables sin comprometer el perfil del puesto. Falta un reglamento claro desde el Ministerio del Trabajo”.

RH5 (Entidad C)

“No hay un mecanismo de control ni asesoría que nos oriente sobre qué hacer si no encontramos perfiles que cumplan los requisitos”

Este vacío normativo operativo genera temor institucional a vulnerar otras normativas, como las que regulan los concursos de mérito y oposición.

1.6.5 Barreras institucional – administrativas

Otro factor reiterado es la falta de recursos presupuestarios y de infraestructura adaptada, lo que condiciona las posibilidades de contratación inclusiva.

RH3 (Entidad B)

“Tuvimos candidatos con discapacidad visual, pero no contamos con lectores de pantalla ni infraestructura digital inclusiva. Eso limitó el proceso”.

RH6 (Entidad C)

“A veces los jefes de área no están convencidos de contratar a una persona con discapacidad, porque creen que eso implicará más carga administrativa”.

Además, la mayoría de los informantes confirmó que no existen planes institucionales de inclusión ni comisiones internas para su seguimiento, lo que evidencia una débil institucionalización del mandato legal.

1.6.6 Barreras socioculturales

La presencia de prejuicios y estereotipos sobre la productividad de las personas con discapacidad fue una preocupación común entre los responsables del talento humano. Si bien no siempre se manifiesta abiertamente, existe una resistencia velada a incorporar a estos trabajadores por temor a que se genere una “carga” para los equipos.

RH1 (Entidad A):

- “Se piensa que no van a rendir igual o que no podrán adaptarse a los ritmos de trabajo. Falta formación en discapacidad para todo el personal”
- Este tipo de barreras actitudinales no sólo afectan la contratación, sino también la permanencia y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas.
- En síntesis, las entrevistas reflejan un cumplimiento formal parcial, muchas veces impulsado por la presión de auditorías externas, pero sin una convicción institucional consolidada. Esta situación reproduce un enfoque asistencialista, donde la inclusión se percibe como una carga legal antes que como un principio de justicia social y eficiencia institucional.
- Estos hallazgos coinciden con los resultados de las encuestas analizadas en los bloques anteriores, fortaleciendo así la validez empírica del

diagnóstico elaborado en este estudio.

Resultados del Objetivo Específico 3: El objetivo específico 3: Proponer recomendaciones jurídicas administrativas que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos de garantía y fiscalización para la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública. Fue abordado mediante el análisis de las respuestas abiertas y testimonios proporcionados por los actores institucionales (RH1 – RH6) y las personas con discapacidad (PC1 – PC8), quienes compartieron sus percepciones sobre cómo mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de este grupo prioritario. El análisis temático permitió identificar propuestas distribuidas en tres niveles: jurídico-normativo, administrativo-institucional y formativo cultural.

1.7 Propuestas de mejora jurídico - normativa

- Los participantes coincidieron en que existe una brecha entre el marco normativo vigente y su aplicación efectiva. A partir de ello, se destacan las siguientes recomendaciones:

- Elaboración de un reglamento técnico obligatorio que operacionalice el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, incluyendo definiciones, procesos y ejemplos de ajustes razonables.

- Fortalecimiento del rol del Ministerio del Trabajo y del CONADIS como entes fiscalizadores y asesores técnicos de las instituciones públicas.

- Creación de un sistema digital de verificación del cumplimiento de la cuota del 4%, vinculado al sistema de talento humano del sector público (e-Sigef).

RH4 señaló:

- “Lo que se necesita es un reglamento práctico, con ejemplos de cómo cumplir con la cuota sin miedo a incumplir otras normas”

- Propuestas administrativas e institucionales

- Los encuestados y entrevistados propusieron medidas para hacer sostenible la inclusión dentro de las instituciones:

- Creación de comisiones internas de inclusión laboral en cada entidad, con representación de los departamentos de talento humano y personas con discapacidad.

- Diseño e implementación de planes de inclusión institucional, con metas, cronogramas y responsables asignados.

- Asignación de presupuesto específico para la adecuación de puestos y adquisición de tecnologías accesibles.

PC6 manifestó:

“Deberían existir técnicos especializados en inclusión que revisen si los espacios son accesibles o no. No basta con una rampa mal hecha”

RH5 indicó:

- “Faltan recursos, pero también voluntad. Si hubiera un plan institucional, podríamos avanzar con objetivos claros”.
- Propuestas en el ámbito formativo y cultural
- Uno de los hallazgos más repetidos fue la necesidad de transformar la cultura organizacional para que la inclusión no se limite al cumplimiento de una cuota, sino que se consolide como un principio transversal.

Entre las recomendaciones emergentes más relevantes están:

- Capacitación obligatoria en derechos de las personas con discapacidad y ajuste razonable, dirigida a todo el personal, especialmente a mandos medios.
- Campañas institucionales para visibilizar el aporte de las personas con discapacidad al entorno laboral.
- Fortalecimiento de programas de mentoría interna y acompañamiento durante el proceso de inserción laboral.

PC13 expresó:

“No quiero que me vean como una cuota, sino como un trabajador útil. Que me den oportunidades de crecer”

RH2 concluyó:

- “Cuando el personal conoce, se sensibiliza. Es ignorancia, lo que muchas veces genera barreras”.
- Como síntesis de este bloque, las propuestas emergentes reflejan un alto grado de reflexividad y compromiso de los participantes con la construcción de una institucionalidad inclusiva. Las recomendaciones no se limitan a demandas normativas, sino que abordan de manera integral los vacíos operativos, las debilidades institucionales y los sesgos culturales que impiden el cumplimiento pleno

del derecho a la inclusión laboral.

1.7.1 Matriz de triangulación de resultados.

La triangulación evidencia una coherencia transversal en los hallazgos de los tres instrumentos, lo que respalda la validez del diagnóstico elaborado. Si bien existen matices según la perspectiva del actor (institucional o vivencial), las tres fuentes coinciden en señalar que la inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública de Guayaquil es aún incipiente, marcada por un cumplimiento parcial de la normativa y por barreras estructurales no resueltas.

La coincidencia entre el discurso institucional y la experiencia vivida fortalece la necesidad de que las recomendaciones propuestas no se limiten al plano legal, sino que se concreten en políticas institucionales activas, sostenibles y supervisadas.

Tabla 4 Matriz de Triangulación de Resultados

Dimensión	Encuesta	a	Encuesta	a	Entrevistas	Convergencias	/
Analizada	responsables de		personas con		semiestructuradas	Comentarios	
	talento humano		discapacidad				
	(RH1–RH6)		(PC1–PC18)				
	Mayoría conoce la		Escaso		Se identifican vacíos	Convergencia parcial:	
Conocimiento normativo	cuota del 4%, pero desconocen ajustes razonables y normativa secundaria.		conocimiento normativo; enteran de sus derechos en la práctica.		normativos y ausencia de reglamentos claros.	de hay un conocimiento general, pero falta profundidad normativa y operativa.	
					Perciben que hay	Se menciona	
Cumplimiento de la cuota del 4%	Solo una de las tres instituciones cumple cuota.		pocos compañeros con discapacidad en instituciones.		con cumplimiento motivado más por exigencia legal que por convicción.	parcial, cumplimiento formal pero insuficiente.	Convergencia total: pero
Implementación de ajustes razonables	Reconocen limitaciones presupuestarias y técnicas para aplicarlos.		Más de la mitad indica no recibir ajustes adecuados.		Señalan falta de protocolos, improvisación y desigualdad en la aplicación.	Convergencia: implementación parcial y sin institucionalización.	

Barreras identificadas	Actitudinales y presupuestarias.	Actitudinales, físicas y procedimentales.	Falta de cultura	Alta convergencia: las barreras son múltiples y estructurales.
	Mencionan falta de capacitación.	Experiencias de estigmatización.	inclusiva y recursos técnicos.	
Satisfacción laboral	No se aborda directamente.	Mayoría con satisfacción moderada; una minoría se siente aislada.	Refieren sentimientos de exclusión simbólica y aislamiento institucional.	Coincidencia parcial: reconocimiento de condiciones mejorables.
		plenamente incluida.		
Mecanismos de seguimiento y fiscalización	No existen comités ni planes de inclusión.	Perciben falta de seguimiento institucional.	Ausencia de fiscalización técnica de órganos superiores.	Alta convergencia: el cumplimiento no es monitoreado ni evaluado sistemáticamente.
Propuestas de mejora	Reglamentación técnica, creación de comités, asignación presupuestaria.	Capacitación, adecuaciones actitudinales.	Transformación cultural, fortalecimiento del rol del Ministerio CONADIS.	Convergencia complementaria: se refuerzan mutuamente los y

Dimensión Analizada	Encuesta a responsables de talento (RH1–RH6)	a personas con humano discapacidad (PC1–PC18)	Encuesta a semiestructuradas	Entrevistas	Convergencias / Comentarios
enfoques administrativos y sociales.					

Elaborado por: Sarabia (2025)

Ante los resultados se presenta a continuación un análisis crítico en función de los objetivos de investigación y los principales hallazgos generados a partir de la triangulación de datos cualitativos y cuantitativos. Esta integración permite interpretar críticamente la situación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil, considerando tanto la normativa vigente como las experiencias institucionales y subjetivas reportadas por los participantes.

Uno de los principales hallazgos indica que, si bien las instituciones estudiadas reconocen la obligación legal del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad establecida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, dicho cumplimiento no siempre se materializa. Sólo una de las tres instituciones analizadas supera el umbral mínimo, mientras que las otras se mantienen por debajo, lo que coincide con reportes del Ministerio de Trabajo (2024), los cuales evidencian que el cumplimiento a nivel nacional aún es heterogéneo y parcial.

Esta situación conforma lo señalado por Arteaga et al. (2023) y Bermeo y Naranjo (2022) quienes advierten que el marco legal ecuatoriano, aunque robusto en su formulación, presenta vacíos operativos al momento de ser aplicado por las entidades públicas, especialmente en lo relacionado con los ajustes razonables, el seguimiento institucional y la articulación intersectorial.

Los datos cualitativos, especialmente los recogidos mediante entrevistas a los responsables de talento humano y a personas con discapacidad, revelan que persisten barreras estructurales en el entorno laboral público. Estas se manifiestan en tres planos: falta de presupuesto, escasa capacitación y ausencia de cultura organizacional inclusiva.

Como indica Chávez (2018), las políticas de inclusión laboral tienden a centrarse en el cumplimiento formal (contratación) y no en el desarrollo de condiciones laborales dignas y sostenibles para los trabajadores con discapacidad. Esta afirmación se ve reflejada en los resultados obtenidos: más del 50% de los participantes con discapacidad reportan no haber recibido ajustes razonables, mientras que los técnicos de talento humano señalaron carecer de lineamientos técnicos claros y de apoyo institucional suficiente para garantizar la accesibilidad.

Uno de los hallazgos más significativos es la identificación de actitudes estigmatizantes y prejuicios naturalizados hacia las personas con discapacidad dentro

del entorno institucional. Esto concuerda con los planteamientos de Imacaña y Villacrés (2022), quienes señalan que la verdadera inclusión requiere una transformación de las relaciones sociales y del imaginario colectivo, no solo de normas escritas.

La escasa formación de los equipos institucionales en temas de discapacidad, la inexistencia de protocolos para la educación de puestos, y la percepción de las PCD como una “obligación” y no como un activo institucional, muestran la necesidad urgente de promover procesos de sensibilización, capacitación y formación permanente.

Las recomendaciones planteadas por los participantes, tanto desde la perspectiva institucional como desde la vivencia de las personas con discapacidad, apuntan a medidas realistas y factibles, como la creación de comités de inclusión en cada entidad, el diseño de planes institucionales con metas verificables, y la asignación de presupuesto para tecnología asistiva y adecuación de infraestructura.

Estas propuestas se alinean con lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2008) y con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador (2021 – 2025), que plantea como meta el fortalecimiento de los derechos laborales y sociales de los grupos de atención prioritaria.

Así mismo, la evidencia sugiere que el CONADIS y el Ministerio de Trabajo deben asumir un rol activo y vinculante, no solo como fiscalizadores, sino como entes formadores y articuladores de políticas de inclusión en el sector público.

CONCLUSIONES

El presente estudio permitió evidenciar que el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Guayaquil presenta avances limitados y una implementación fragmentada, pese a la existencia de un marco jurídico nacional robusto que garantiza el 4% de participación laboral conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades. Si bien hay reconocimiento formal de esta obligación, persisten barreras jurídicas, administrativas, culturales y técnicas que impiden su cumplimiento pleno, justo y sostenible. La inclusión, en muchos casos, se reduce al cumplimiento cuantitativo de cuotas sin una verdadera transformación institucional que garantice condiciones laborales dignas, accesibles y equitativas.

Caracterizar el nivel de cumplimiento de la cuota del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Guayaquil.

De las tres instituciones públicas estudiadas, solo una supera el 4% de inclusión, mientras que las otras dos se mantienen por debajo, lo que revela un cumplimiento parcial y desigual de la normativa vigente.

El cumplimiento tiende a estar motivado por exigencias legales externas y no por una cultura institucional inclusiva, lo cual pone en riesgo la sostenibilidad de la política.

La ausencia de sistemas de verificación y seguimiento por parte del Ministerio del Trabajo y el CONADIS limita la capacidad de control y fiscalización efectiva.

Objetivo específico 2: Identificar las percepciones de las personas con discapacidad contratadas y de los responsables de talento humano sobre las condiciones laborales, las barreras institucionales y las prácticas de inclusión.

La mayoría de personas con discapacidad reporta niveles moderados o bajos de satisfacción laboral, debido a la falta de ajustes razonables, accesibilidad limitada y barreras actitudinales.

Los técnicos de talento humano reconocen las limitaciones institucionales para implementar medidas inclusivas, citando como principales obstáculos la falta de lineamientos normativos claros, de recursos y de formación especializada.

Existe una desconexión entre las intenciones institucionales y la vivencia de las personas con discapacidad, lo que debilita la efectividad de la inclusión.

Objetivo específico 3: Proponer recomendaciones jurídicas y administrativas que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos de garantía y fiscalización para

la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las propuestas emergentes desde los participantes enfatizan la necesidad de elaborar reglamentos técnicos, planes institucionales de inclusión, comisiones internas y asignación presupuestaria específica.

Se requiere promover un cambio cultural institucional mediante procesos de sensibilización, formación obligatoria en derechos humanos y mecanismos de evaluación periódica del entorno laboral.

El fortalecimiento del rol rector del CONADIS y del Ministerio del Trabajo resulta clave para lograr una implementación efectiva, coordinada y fiscalizable de las políticas de inclusión en el sector público.

RECOMENDACIONES

Caracterizar el nivel de cumplimiento de la cuota del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Guayaquil.

Establecer mecanismos oficiales de verificación y publicación periódica del cumplimiento de la cuota legal de inclusión laboral por parte del Ministerio del Trabajo y el CONADIS, a través de una plataforma pública integrada al sistema nacional de talento humano.

Desarrollar un observatorio ciudadano y académico de inclusión laboral pública, que registre, evalúe y difunda los niveles reales de cumplimiento por entidad, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.

Incorporar la medición de la calidad de la inclusión laboral, no solo en términos numéricos, sino considerando la estabilidad, condiciones de trabajo y acceso a oportunidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Identificar las percepciones de las personas con discapacidad contratadas y de los responsables de talento humano sobre las condiciones laborales, las barreras institucionales y las prácticas de inclusión.

Diseñar e implementar programas de formación continua y obligatoria en enfoque de derechos, ajustes razonables y normativa inclusiva, dirigidos a responsables de talento humano, jefes departamentales y directivos de instituciones públicas.

Elaborar e institucionalizar protocolos de accesibilidad y adecuación razonable, que incluyan tipologías de discapacidad, recomendaciones técnicas y procedimientos ágiles de gestión, bajo la rectoría del CONADIS.

Crear espacios permanentes de diálogo y participación de personas con discapacidad dentro de cada institución pública, mediante comités de inclusión o mesas de trabajo que permitan retroalimentar las políticas internas desde la experiencia vivida.

Fortalecer los sistemas de seguimiento y atención a denuncias de discriminación laboral por discapacidad, con protocolos claros y canales accesibles, en coordinación con la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Trabajo.

Proponer recomendaciones jurídicas y administrativas que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos de garantía y fiscalización para la efectiva inclusión laboral.

Revisar y actualizar la normativa secundaria de la Ley Orgánica de Discapacidades, generando un reglamento técnico específico que oriente la implementación práctica del artículo 47, incluyendo criterios de asignación de plazas, perfiles adaptados y control interinstitucional.

Asignar recursos presupuestarios específicos en los POA institucionales para garantizar la inclusión, contemplando adecuaciones físicas, tecnológicas y humanas en los espacios de trabajo.

Incluir la evaluación del cumplimiento de la cuota de inclusión como indicador obligatorio en las auditorías internas y externas de gestión pública, con consecuencias administrativas en casos de incumplimiento injustificado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, Villavicencio, Sandoval, y Lira. (2021). Las personas con discapacidad en el razonamiento jurídico. Academia Judicial Chile. https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2021/09/11_Las-personas-con-discapacidad-en-el-razonamiento-judicial.pdf
- Alvaluz. (11 de marzo de 2025). Preguntas frecuentes sobre la Legislación Laboral y Seguridad Social Ecuatoriana. FAQ Laboral Ecuador. <https://faq-laboral-ec.blogspot.com/2015/10/preguntas-frecuentes-sobre-la-Ley-Organica-deDiscapacidades-y-la-contratacion-de-personal-con-discapacidad-y-sustitutos.html#:~:text=Conforme%20lo%20estipula%20el%20Art,sustitutos>
- Arteaga, Silva, y Véliz. (2023). Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Plan Nacional de Discapacidades. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf#:~:text=2021%20www,las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20de>
- Bermeo, y Naranjo. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. Innova Research Journal, 7(3), 86–103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Carrasco. (2023). Protección de estado ecuatoriano a las personas con discapacidad en materia de inserción laboral. Latam. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(2), 1–19. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.639>
- Chávez. (2018). Implementación de la política pública del 4% de inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Caso de estudio: EP Hidrocarburos. Tesis de Maestría, IAEN - Instituto de Altos Estudios Nacionales. <https://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/6298>
- CONADIS. (2012). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades - CONADIS. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- CONADIS. (2017). Convención sobre los Derechos de las Personas con

- Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- CONADIS. (2023). Informe de gestión y cumplimiento de inclusión laboral. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Corte Constitucional Ecuador. (2020). Acción Extraordinaria de Protección. Sentencia 016-16-SEP-CC. Diálogo Jurisprudencial - UNAM.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/dialogo-jurisprudencial/issue/archive>
- CRE - Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 449 de 20 de octubre 2008.
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/constitucion-de-la-republica-del-ecuador>
- Defensoría del Pueblo - Ecuador. (2020). DPE-DPPZ-2020-002-AJ 1. Defensoría del Pueblo - Ecuador. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2893/1/DPE-DPPZ-2020-002-AJ%201%20de%202.pdf>
- El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. Revista San Gregorio, 1(55), 1–15.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>
- Espinoza, y Gallegos. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Espacios, 39(51), 3–18.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>
- Ferraris. (2021). Trabajo, discapacidad, género y pandemia. Sedici - Universidad de La Plata, 5(1), 61–66. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/118180>
- FLACSO. (2022). Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/analisis_personas_con_discapacidad_espanol_1.pdf
- Hernández, Baptista, y Fernández. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Educación.
<https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files>

/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Imacaña, y Villacrés. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

INEC. (2022). Resultado de la Encuesta Nacional sobre Discapacidades. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>

INEC. (13 de diciembre de 2023). Reducción del analfabetismo en Ecuador: más de 199.000 personas libres de esta condición desde 2010. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/reduccion-del-analfabetismo-en-ecuador-mas-de-199-000-personas-libres-de-esta-condicion-desde-2010/>

Juárez. (28 de febrero de 2022). El 70% de las personas con discapacidad, sin empleo, ¿qué de las otras exclusiones? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-70-de-las-personas-con-discapacidad-sin-empleo-que-de-las-otras-exclusiones-20220225-0076.html>

LOD. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento 796 de 25 de septiembre de 2012. <https://www.defensoria.gob.ec/ley-organica-de-discapacidades/>

Medina, Rojas, Bustamante, Loaiza, Martel, y Castillo. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. https://iberinclusion.org/wp-content/uploads/2022/12/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf

MIMG. (21 de junio de 2025). 110 personas con discapacidad aportan en la construcción de políticas inclusivas. Muy Ilustre Municipalidad de Guayaquil. <https://guayaquil.gob.ec/personas-discapacidad-aportan-construccion-politicas-inclusivas/>

OISS. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos⁶⁵y

- oportunidades. Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 6(17), 1–17. <https://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.401>
- ONU. (2008). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 1–15. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Ortega, y Ramírez. (2025). Organización Internacional del Trabajo.
- Paz, y Silva. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades. Organización Internacional del Trabajo.
- Reilly. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.
- Soto. (2023). Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Análisis de la implementación de la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad 2006–2017. Tesis de Maestría, FLACSO - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19031/2/TFLACSO2023FKSA.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1 Guía de entrevista semiestructurada

Título del estudio:

Derechos Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador: Análisis legal de su cumplimiento en la Administración Pública.

Introducción y consentimiento informado:

Gracias por aceptar participar en esta entrevista. Esta investigación tiene como propósito analizar los factores jurídicos, institucionales y sociales que inciden en el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil, con base en la normativa nacional e internacional vigente.

La presente entrevista forma parte del componente cualitativo de este estudio y está dirigida a recoger sus percepciones, valoraciones y experiencias como actor clave en el ámbito de la gestión pública o la defensa de derechos de las personas con discapacidad. Sus respuestas contribuirán a identificar barreras y oportunidades para mejorar la implementación efectiva de políticas inclusivas.

Deseamos informarle que su participación es voluntaria. Esta entrevista tendrá una duración aproximada de 30 a 40 minutos. La información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad y anonimato, utilizándose únicamente con fines académicos. Con su autorización, esta entrevista será grabada para facilitar su transcripción y análisis.

¿Autoriza usted la grabación de esta entrevista y consiente participar de forma libre e informada?

Sí ☐ No

Bloques y preguntas

Perfil del entrevistado

¿Podría indicarnos su nombre, cargo actual y el tiempo que lleva desempeñándolo?

¿Cuál es el rol de su institución/organización respecto a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

B. Conocimiento y aplicación del marco legal

¿Conoce usted las disposiciones legales que regulan la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador?

¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de estas disposiciones en su institución o en el entorno que conoce?

Cumplimiento de la cuota del 4%.

¿Su institución cumple con la cuota mínima del 4% de contratación de personas con discapacidad? ¿Cómo ha sido ese proceso?

¿Qué factores facilitan o dificultan el cumplimiento de esta cuota legal en su experiencia?

Barreras jurídicas, institucionales y sociales.

¿Cuáles considera usted que son las principales barreras institucionales para una inclusión laboral efectiva?

¿Ha observado actitudes o prácticas discriminatorias dentro del entorno laboral hacia personas con discapacidad?

¿Qué tipo de ajustes razonables o adecuaciones se han implementado en su institución?

Evaluación de políticas y propuestas.

¿Cómo valora usted la efectividad de las políticas públicas nacionales en esta materia?

¿Qué acciones considera prioritarias para fortalecer la inclusión laboral en el sector público?

¿Conoce alguna experiencia exitosa o buena práctica que pueda ser replicada en otras instituciones?

Cierre.

¿Desea compartir alguna experiencia personal o institucional relevante en este tema?

¿Tiene alguna recomendación adicional que desee dejar registrada?

ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos cuantitativos CUESTIONARIO – VERSIÓN A

Dirigido a: Responsables de talento humano en instituciones públicas del cantón Guayaquil.

Objetivo: Caracterizar el cumplimiento de la cuota legal de inclusión laboral y las medidas institucionales adoptadas.

Introducción y consentimiento informado

Este cuestionario forma parte de una investigación académica que busca analizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil. Su participación es voluntaria, anónima y los datos serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

¿Autoriza usted participar en este estudio?

Sí ☐ No

Bloque 1. Datos generales de la institución

Nombre de la institución:

¿Cuál es el número total de servidores públicos en la institución?

☐ Menos de 25 ☐ 25 a 50 ☐ 51 a 100 ☐ Más de 100

¿Cuál es su cargo dentro de la institución?

Bloque 2. Cumplimiento de la cuota del 4%

¿Conoce usted la obligación legal de contratar al menos el 4% de personas con discapacidad?

Sí ☐ No

¿Actualmente su institución cumple con dicha cuota?

Sí ☐ No ☐ No sabe

¿Qué porcentaje aproximado de personal con discapacidad trabaja actualmente?

0% ☐ Menos del 4% ☐ Entre 4% y 6% ☐ Más del 6%

¿Con qué tipo de discapacidad están vinculadas las personas contratadas?
(Puede marcar más de una opción)

Física ☐ Visual ☐ Auditiva ☐ Intelectual ☐ Psicosocial ☐

No aplica

Bloque 3. Medidas de inclusión laboral

¿La institución ha implementado ajustes razonables en los puestos de trabajo?

Sí ☐ No ☐ En algunos casos ☐

¿Existen protocolos o normativas internas sobre inclusión laboral?

Sí ☐ No ☐ En elaboración ☐

¿Con qué frecuencia se realizan procesos de sensibilización sobre discapacidad en la institución?

Nunca ☐ Anualmente ☐ Semestralmente ☐ Frecuentemente ☐

Bloque 4. Valoración institucional (Escala tipo Likert)

Indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11. La inclusión laboral se considera una prioridad institucional.	☐	☐	☐	☐
12. Existen barreras estructurales que dificultan el cumplimiento de la cuota.	☐	☐	☐	☐
13. Las personas con discapacidad tienen oportunidades	☐	☐	☐	☐
de desarrollo profesional.				

14. Se dispone de infraestructura accesible en la institución.	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

ANEXO 3 CUESTIONARIO – VERSIÓN B

Dirigido a: Personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas del cantón Guayaquil.

Objetivo: Recoger percepciones sobre inclusión laboral, condiciones de trabajo, accesibilidad y barreras.

Introducción y consentimiento informado

Este cuestionario forma parte de una investigación académica que busca analizar la aplicación efectiva del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública del cantón Guayaquil. Su participación es voluntaria, confidencial y sus respuestas serán tratadas de forma anónima para fines exclusivamente académicos.

¿Autoriza usted participar en este estudio?

Sí ☐ No

Bloque 1. Datos personales (anónimos)

Sexo:

Masculino ☐ Femenino ☐ Prefiere no decirlo

Edad: _años

Tipo de discapacidad (según carné):

Física ☐ Visual ☐ Auditiva ☐ Intelectual ☐ Psicosocial

Nivel de instrucción alcanzado:

Primaria ☐ Secundaria ☐ Técnica ☐ Universitaria ☐

Posgrado

Bloque 2. Experiencia laboral

¿Hace cuánto tiempo trabaja en esta institución?

Menos de 6 meses ☐ De 6 meses a 1 año ☐ Más de 1 año

¿Ingresó por concurso público o contratación directa?

Concurso ☐ Contrato directo ☐ Desconozco

¿Ha recibido capacitación desde su ingreso?

Sí ☐ No

¿El puesto que ocupa se ajusta a sus capacidades y formación?

Sí ☐ Parcialmente ☐ No

Bloque 3. Condiciones de trabajo y accesibilidad

¿El lugar donde trabaja cuenta con accesos adecuados (rampas, ascensores, señalética)?

Sí ☐ No ☐ Parcialmente

¿Ha recibido apoyos técnicos o ajustes razonables para desempeñar su trabajo?

Sí ☐ No ☐ No necesita

¿Siente que recibe un trato justo y no discriminatorio por parte de sus compañeros y superiores?

Sí ☐ A veces ☐ No

¿Ha enfrentado alguna situación de exclusión o discriminación en su entorno laboral?

Sí ☐ No ☐ Prefiere no responder

Bloque 4. Satisfacción y propuestas

¿Está satisfecho(a) con su situación laboral actual?

Sí ☐ Parcialmente ☐ No

¿Qué considera que se debería mejorar en su institución para fortalecer la inclusión laboral?

Mayor accesibilidad

Más capacitaciones

Mejores condiciones contractuales

Concientización del personal Otra: _____