



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

Inclusión laboral de personas con discapacidad: experiencias, cambios personales y transformaciones organizacionales, en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025.

AUTORAS:

Arroba Alarcón, Stefania Gabriela

Sedamanos González, Gilda Elizabeth

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Sánchez Ube, Pricila Francia

Guayaquil, Ecuador

4 de septiembre del 2025



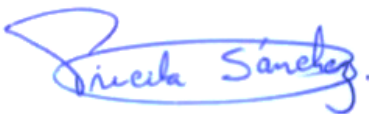
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Arroba Alarcón, Stefanía Gabriela y Sedamanos González, Gilda Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Sanchez Ube, Pricila Francia

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

St.Omer Navarro, Vilma Noemi

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Arroba Alarcón, Stefania Gabriela**
Sedamanos González, Gilda Elizabeth

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de personas con discapacidad: experiencias, cambios personales y transformaciones organizacionales, en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025

LAS AUTORAS

f. 

Arroba Alarcón, Stefania Gabriela

f. 

Sedamanos González, Gilda Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Arroba Alarcón, Stefania Gabriela**
Sedamanos González, Gilda Elizabeth

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral de personas con discapacidad: experiencias, cambios personales y transformaciones organizacionales, en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025

LAS AUTORAS

f. 

Arroba Alarcón, Stefania Gabriela

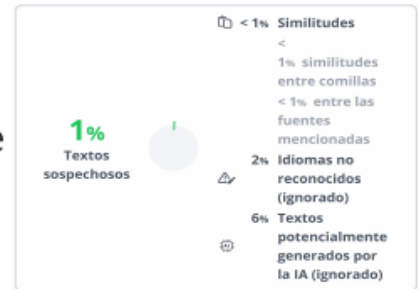
f. 

Sedamanos González, Gilda Elizabeth

REPORTE COMPILATIO



Inclusión laboral de personas con discapacidad. Experiencias-cambios personales y transformaciones organizacionales en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025. 2



Nombre del documento: Inclusión laboral de personas con discapacidad. Experiencias-cambios personales y transformaciones organizacionales en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025. 2.docx
ID del documento: 30fb10ba6a7ab70f424ef9b046fce9b3fe51d29a
Tamaño del documento original: 1,61 MB


Depositante: Pricila Francia Sánchez Ube
Fecha de depósito: 28/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 28/8/2025

Número de palabras: 18.337
Número de caracteres: 123.756

Ubicación de las similitudes en el documento:



Firma de Estudiantes


f. 

Arroba Alarcon, Stefania Gabriela

f. 

Sedamano Gonzalez, Gilda Elizabeth

Firma de Docentes

f. 

Sanchez Ube, Pricila Francia

TUTORA

f. 

Muñoz Sánchez Christopher Fernando

COORDINADOR UIC A-2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, quien ha sido mi fortaleza, mi guía y mi refugio en los momentos difíciles, Sin su voluntad, nada de esto hubiera sido posible.

A mi familia, el motor que me impulsa cada día.

A mi esposo Kevin Ariopaja, por su amor incondicional, su paciencia infinita y su apoyo inquebrantable en cada etapa de este proceso. Tu fe en mi me ha sostenido en los días más difíciles.

A mi hija Maria Luciana Ariopaja, mi razón de ser y mi mayor inspiración. Este logro es para ti mi amor, con la esperanza de que un día entiendas cuánto me motivaste y que cada esfuerzo vale la pena por ti.

A mis padres Francisco Arroba, Sonia Alarcón, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia. Gracias a ustedes por este segundo título universitario.

A mis Suegros Antonio Ariopaja y Diana Salas por su cariño, constante ánimo y apoyo incondicional en todos los sentidos, de ustedes también es este título, mis segundos padres.

A mis cuñadas, Camila y Diana Ariopaja por estar siempre presentes con una palabra de ánimo y apoyo, espero ser buen ejemplo para ustedes mis niñas.

A mi hermana Andrea Arroba, mi cuñado Israel Diaz y mis sobrinos Ibrahim y Franchesca Diaz por ser mi soporte, darme ánimos y ponerme en sus oraciones.

A mis compañeros de trabajo, por su acompañamiento con empatía, aliento y por hacer más llevaderos mis días.

A mis amigos, por estar presentes con su cariño y apoyo, algunos en la distancia o el silencio, pero siempre presentes.

Y con especial gratitud, a mi tutora Pricila Sánchez, por su paciencia, guía, dedicación y compromiso durante todo este proceso. Gracias por compartir sus conocimientos. Su acompañamiento fue fundamental para la culminación de este trabajo.

Gracias a todos por ser parte de este viaje. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en este logro que hoy celebro con el corazón lleno de gratitud.

Stefanía Arroba

Quiero elevar mis oraciones de agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía en todo momento.

A mi yo del futuro, por fin puedo saldar la deuda pendiente de alcanzar el título profesional que tanto anhelaba.

A mi querida familia, mi refugio y lugar seguro.

A mis padres, Víctor Sedamanos y Marcia González, gracias por ser mi mayor apoyo durante estos años y por ayudarme a mantener vivo el sueño de que todo es posible. Han sido mi fuente de fortaleza infinita y mi apoyo, especialmente en mi camino junto a mi hija Valentina.

A mis hermanos, Paola y Víctor Sedamanos, por su ejemplo que me inspira a ser una mejor persona y por su apoyo incondicional brindado, destacando especialmente el cuidado y acompañamiento de Valentina.

A mi amada hija, Valentina Sedamanos: eres una persona maravillosa y el ejemplo perfecto de que todo es posible si lo puedes soñar. Has sido mi luz, y mi ancla; tus reflexiones siempre acertadas y tu manera sencilla de ver la vida han hecho de mí una mejor madre y persona. No te imaginas cuánto has transformado mi vida.

A mis amigas incondicionales, que saben muy bien quiénes son, gracias por todos estos años que corresponden para mí un lazo de apoyo constante. Sus palabras, siempre oportunas y directas, han sido mi reflexión y compañía en los momentos más difíciles.

A mi tutora Pricila Sánchez, le expreso mi más sincero agradecimiento por el valioso acompañamiento en este proceso recorrido. Su orientación, dedicación y compromiso fueron esenciales durante este proceso.

Gracias a cada uno por ser parte de este camino. Su apoyo, compañía y presencia han dejado una huella imborrable en este logro, que hoy celebro con el corazón lleno de gratitud, amor y alegría compartida.

Gilda Sedamanos

DEDICATORIA

Me dedico este logro a mí misma.

A la mujer que, a pesar de las dificultades, nunca dejó de soñar y creer en sí misma.

A la que cayó, dudó, lloró... pero también se levantó, confió y siguió adelante.

Hoy, con el corazón lleno de gratitud, celebro no solo el título que obtengo, sino el camino que recorrí para llegar hasta aquí.

Doy gracias a Dios, porque en medio de todo fue Él quien abrió las puertas y me mostró que los tiempos perfectos existen. Su presencia en mi vida fue, es y será el mayor sostén de mi historia.

Este logro también lo dedico con amor a mi familia.

Que mi camino les inspire a creer que ningún sueño es demasiado grande, y que el esfuerzo, cuando nace del corazón, siempre vale la pena.

A, mi hija, mis cuñadas, mis sobrinos: que vean en mí un ejemplo de que nunca es tarde para empezar, y que cuando se camina con fe, lo imposible se vuelve posible.

Hoy, me reconozco, me celebro y me abrazo. Porque lo logré.

Soy Trabajadora Social, y este es solo el comienzo.

Stefanía Arroba

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profunda gratitud a la persona que soy, a la mujer valiente que ha enfrentado cada desafío con fuerza y esperanza. A la madre que con su amor incondicional ha encontrado la motivación para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

Agradezco a la vida por regalarnos oportunidades para crecer, aprender y transformar los obstáculos en aprendizajes y fortalezas. Este logro es también un reflejo de ese amor propio, esa perseverancia y esa fe en el camino que se avanza día a día.

Gracias a mí misma, a la mujer, a la madre y a la vida, por sostenerme, inspirarme y permitir que hoy pueda compartir este fruto de esfuerzo y dedicación.

Esta tesis se la dedico a Dios, mi guía y apoyo en cada etapa de este recorrido. Gracias por tu amor infinito, por ser mi luz en la oscuridad y mi refugio en los momentos de dificultad. Sin su sabiduría y apoyo divino, no hubiera sido posible alcanzar este logro.

Agradezco Tu presencia constante que me inspiró a seguir adelante, me dio paciencia en las pruebas y me llenó de esperanza en cada desafío. Que este trabajo sea un testimonio de Tu grandeza y de la fe que me sostiene cada día.

Con gratitud y compromiso, cierro esta etapa con la satisfacción de graduarme como Licenciada en Trabajo Social.

Gilda Sedamanos

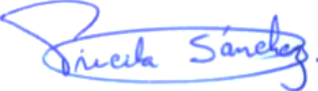


UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

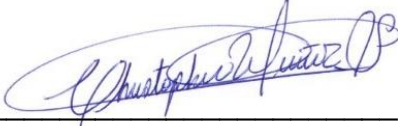
SÁNCHEZ UBE PRICILA FRANCIA

TUTORA

f. 

ST.OMER NAVARRO VILMA NOEMI

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

MUÑOZ SÁNCHEZ CHRISTOPHER FERNANDO

COORDINADOR DEL ÁREA

f. 

SALAZAR JARAMILLO JOSÉ GREGORIO

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EXPERIENCIAS, CAMBIOS PERSONALES Y TRANSFORMACIONES ORGANIZACIONALES EN UNA FARMACÉUTICA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante GILDA ELIZABETH SEDAMANOS GONZALEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.90 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A-2025 (Cod. 13221)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EXPERIENCIAS, CAMBIOS PERSONALES Y TRANSFORMACIONES ORGANIZACIONALES EN UNA FARMACÉUTICA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2025", elaborado por el/la estudiante STEFANIA GABRIELA ARROBA ALARCON, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	VILMA NOEMI ST.OMER NAVARRO	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
10 / 10	10.00 / 10	10.00 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 9.90 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN	XVII
ABSTRACT	XVIII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
Definición del Problema y Problemática.....	4
Antecedentes	5
Antecedentes contextuales.....	5
Antecedentes investigativos	8
Preguntas de Investigación	15
Pregunta principal	15
Subpreguntas	15
Objetivos de Investigación	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	15
Justificación.....	16
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES.....	19
Marco Teórico	19
Teoría del empoderamiento.....	19
Modelo social de la discapacidad	21
Teoría del capital humano y discapacidad	22
Marco Conceptual.....	23
Discapacidad	23
Inclusión Laboral	24
Barreras para la Inclusión Laboral.....	24
Políticas públicas	25
Capacitismo.....	26
Ajustes razonables.....	27
Empoderamiento	28
Estigma social.....	28
Cultura Organizacional	29
Adaptación Organizacional	29
Capacitación inclusiva	30
Transformación organizacional	31
Accesibilidad laboral	31
Responsabilidad social empresarial (RSE).....	32

Liderazgo inclusivo	32
Habilidades Interpersonales	33
Marco Legal	34
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	43
Metodología.....	43
Diseño de la investigación.....	43
Tipo Investigación pura	43
Enfoque de la investigación.....	44
Alcance de la investigación	44
Método	45
Descripción de la muestra.....	45
Instrumentos	46
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	47
Encuesta sobre experiencia laboral	47
Encuesta sobre la inclusión y convivencia en el entorno laboral.....	57
Respuestas grupo focal	67
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	72
Bibliografía	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?</i>	47
Figura 2. <i>¿Siente que cuenta con las herramientas y condiciones necesarias para realizar su trabajo?</i>	48
Figura 3. <i>¿Se siente valorado/a por su equipo de trabajo?</i>	49
Figura 4. <i>¿Ha recibido apoyo de sus compañeros/as para adaptarse al trabajo?</i>	50
Figura 5. <i>¿Considera que sus jefes o supervisores le tratan con respeto e igualdad?</i>	51
Figura 6. <i>¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?</i>	52
Figura 7. <i>¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?</i>	53
Figura 8. <i>¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?</i>	54
Figura 9. <i>¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?</i>	55
Figura 10. <i>¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?</i>	56
Figura 11. <i>¿Ha trabajado o trabaja actualmente con personas con discapacidad en su lugar de trabajo?</i>	57
Figura 12. <i>¿Cómo describiría su experiencia trabajando con personas con discapacidad?</i>	58
Figura 13. <i>¿Considera que las personas con discapacidad aportan valor al equipo de trabajo?</i>	59
Figura 14. <i>¿Se siente preparado/a para interactuar y colaborar con personas con discapacidad?</i>	60
Figura 15. <i>¿La empresa ofrece formación o sensibilización sobre discapacidad e inclusión laboral?</i>	61
Figura 16. <i>¿Ud. cree que la empresa brinda las condiciones adecuadas para que personas con discapacidad puedan desempeñar bien su trabajo?</i>	62
Figura 17. <i>¿Ud. considera que su actitud y acciones aportan a un ambiente laboral inclusivo?</i>	63
Figura 18. <i>¿Ha notado algún tipo de discriminación o exclusión hacia personas con discapacidad en su lugar de trabajo?</i>	64
Figura 19. <i>¿Qué tan incluida/o ve a la persona con discapacidad en las dinámicas del equipo o la empresa?</i>	65
Figura 20. <i>En general, ¿cómo calificaría el compromiso de su empresa con la inclusión laboral de personas con discapacidad?</i>	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Respuestas del grupo focal	67
--	----

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la experiencia de inclusión laboral de personas con discapacidad y los cambios personales y organizacionales asociados a este proceso en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, durante el 2025. Se siguió una perspectiva de investigación pura con un enfoque descriptivo y exploratorio que permitiera profundizar en las experiencias vividas por los colaboradores de la organización. La metodología fue mixta, por lo que se integraron las respuestas de encuestas y de un grupo focal. La muestra estuvo compuesta por 24 trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa, conformados dos grupos: un grupo focal de cuatro personas con discapacidad y otro grupo de 20 colaboradores con y sin discapacidad que participaron en las encuestas. Los resultados mostraron que la experiencia laboral de las personas con discapacidad en la empresa es mayormente positiva y está caracterizada por un entorno inclusivo, satisfactorio y respetuoso que les ofrece oportunidades de crecimiento y transformaciones personales (p. ej. mayor autoconfianza y adquisición de habilidades). Además, aunque se reportó que el clima laboral promueve apertura, empatía y respeto entre todo el personal, persiste el reto de reforzar la comunicación interna y la formación continua en inclusión. Por lo anterior, se recomienda fortalecer los programas de sensibilización, mejorar la comunicación, evaluar el clima laboral constantemente y mantener campañas contra la discriminación.

Palabras claves: Inclusión laboral, discapacidad, empresa farmacéutica, entorno inclusivo, transformaciones personales.

ABSTRACT

The objective of the current study was to analyze the experience of labor inclusion of people with disabilities and the personal and organizational changes associated with this process in a pharmaceutical company in Guayaquil, during 2025. A pure research perspective with a descriptive and exploratory approach was followed, allowing for an in-depth understanding of the experiences lived by the organization's employees. A mixed methodology was used, integrating survey responses and a focus group. The sample consisted of 24 workers with more than five years of service in the company, organized into two groups: a focus group of four people with disabilities and a group of 20 employees with and without disabilities. The results showed that the work experience of people with disabilities in the company is mostly positive and is characterized by an inclusive, satisfactory, and respectful environment that offers opportunities for growth and personal transformation (e.g. increased self-confidence and skill acquisition). Additionally, although it was reported that the work climate promotes openness, empathy, and respect among all staff, the challenge of strengthening internal communication and continuous training in inclusion remains. Therefore, it is recommended to strengthen awareness programs, improve communication, constantly evaluate the work climate, and maintain campaigns against discrimination.

Keywords: Labor inclusion, disability, pharmaceutical company, inclusive environment, personal transformations.

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral actual, la inclusión de personas con discapacidad ha cobrado un papel cada vez más relevante, no solo desde una perspectiva legal o de responsabilidad social, sino también como un componente fundamental para construir organizaciones más humanas, diversas y sostenibles. Sin embargo, aún persisten muchas barreras, tanto visibles como invisibles, que dificultan una verdadera integración de este grupo dentro de los espacios laborales. Estas barreras no solo se reflejan en el acceso al empleo, sino también en la manera en que se viven las relaciones laborales, las oportunidades de desarrollo y los cambios que deben generarse a nivel institucional.

Nuestro interés por esta temática surge no solo desde el ámbito académico, sino también desde nuestra experiencia laboral en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, donde se ha podido observar de cerca los desafíos y oportunidades que conlleva un proceso de inclusión laboral. Esta cercanía ha permitido reflexionar sobre la importancia de escuchar las voces de quienes viven esta realidad desde dentro: personas con discapacidad que enfrentan el día a día del trabajo, compañeros que comparten con ellos sus jornadas, y las estructuras organizacionales que deben adaptarse para construir entornos realmente inclusivos.

La presente investigación busca comprender, desde una mirada cualitativa, cómo se está llevando a cabo este proceso de inclusión en una organización concreta, y qué impactos genera tanto a nivel personal como institucional. Se trata de explorar experiencias, identificar transformaciones internas y proponer una

reflexión profunda que contribuya a seguir construyendo espacios laborales donde todas las personas puedan desarrollarse con dignidad, respeto y equidad.

La estructura de la tesis está conformada en los siguientes apartados: el capítulo 1 sobre el planteamiento del problema contextualiza la situación bajo la que se conceptualizó la presente investigación. Así, se reportan los antecedentes contextuales del problema a nivel internacional, nacional y local y los antecedentes investigativos que muestran la existencia de investigaciones previas sobre inclusión en el entorno laboral. Esta sección culmina con la presentación de los objetivos general y específicos, la justificación y las preguntas de investigación.

El capítulo 2 de los marcos referenciales presenta el marco teórico, el cual engloba las teorías relacionadas con la discapacidad, el marco conceptual que define conceptos relevantes para enmarcar la investigación, y el marco referencial y legal bajo los que se enmarca la investigación.

El capítulo 3 de metodología describe de manera concreta y explicativa el diseño utilizado para realizar la investigación. Se describen específicamente el diseño, el tipo, el enfoque y el alcance del estudio. Además, se plasma el método a través del cual se seleccionó la muestra, la descripción y los instrumentos utilizados.

El capítulo 4 se enfoca los resultados, presentando los resultados de los instrumentos utilizados dentro de la investigación con sus respectivos análisis y discusión. El trabajo concluye con el capítulo 5, el cual presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de la información.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Definición del Problema y Problematicación

A pesar de las evidentes propuestas que existen a nivel internacional, es posible determinar que las limitaciones que obstaculizan una inclusión laboral integral, es un tópico contemporáneo, es decir, si bien se promueve a nivel normativo la integración de este grupo de personas, aún es residual o no significativa la participación de estos y los resultados a la realidad en contraste con las políticas públicas para mitigar estas barreras (Santos, Sánchez, & López, 2023).

De acuerdo a un estudio efectuado por Espinoza y Gallegos (2019), en el contexto de Ecuador según información obtenida desde el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), muchas empresas se resisten a contratar a personas con discapacidad por algunos motivos, entre los que suelen destacar por ejemplo el bajo nivel de educación, prolongado proceso que lleva la inserción laboral y adaptación de este grupo de personas, capacitismo o subestimación de sus habilidades antes de entrar a trabajar, descoordinación de los servicios de inserción laboral, por mencionar los más comunes.

Para el tema organizacional, es importante destacar que muchas empresas contratan únicamente a personas con discapacidad por poder cumplir con las leyes y evitar ser multados; sin embargo, en múltiples ocasiones las empresas se llevan una grata sorpresa al poder evidenciar que existen personas con discapacidad que desempeñan las funciones laborales designadas a la perfección, lo que motiva a que se pueda seguir brindando la oportunidad de inserción laboral a personas con discapacidad.

Por lo tanto, la problemática que se identifica en el presente documento radica en el desconocimiento sobre cómo se ha desarrollado la inclusión laboral de las personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025, precisándose para ello de un análisis exhaustivo partiendo desde información referencial primaria; es decir, la obtenida desde la empresa y las personas con discapacidad que laboran en ella, así como de datos secundarios obtenidos desde bibliografía científica para contrastarla posteriormente.

Tomando en consideración que, a pesar de las políticas públicas aplicadas en el Ecuador, mediante esta investigación será posible detectar si la inclusión en esta empresa farmacéutica se ha realizado de manera favorable, si han existido aspectos limitados, si persisten conductas excluyentes o discriminatorias de parte de otros trabajadores o altos mandos, y demás información, siendo toda esta información fundamental para disponer de una radiografía específica del contexto laboral ecuatoriano de cara a la inclusión de este grupo de personas que durante muchas décadas quedó relegado y no gozaba del derecho a un trabajo digno y de igualdad de condiciones que otras personas.

Antecedentes

Antecedentes contextuales

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral a nivel mundial ha sido un tema que ha generado debates sobre su correcto abordaje, considerando que existen diversas aristas que se deben contemplar, tanto a nivel legal, social y económico. Como resultado, entidades como la OIT han diseñado buenas prácticas

para impulsar la contratación de personas con discapacidad, además resalta a las empresas que se han alineado a este enfoque (OIT, 2023).

Aunque se han alcanzado importantes avances en temas de inclusión laboral gracias a que muchas empresas han adoptado buenas prácticas de contratación; también existen otras compañías que mencionan ser inclusivas, sin embargo, solo vinculan a personas con discapacidad mínima o aquellos a los que consideren “productivos” con la finalidad de cumplir con las normativas y no porque realmente hayan instaurado políticas internas con enfoque inclusivo (OIT, 2021).

En este contexto, según investigaciones realizadas por la OIT (2023), se estima que el 80% de las personas con discapacidad que se encuentran en un rango etario empleable experimentan mayores dificultades para acceder a un empleo adecuado. Particularmente en América Latina las personas con discapacidad representan aproximadamente el 14.7% de la población, lo que equivale alrededor de 85 millones de personas con distintos niveles y tipos de discapacidad; sin embargo, debido a las barreras existentes no se han podido establecer las suficientes garantías para asegurar la inserción laboral de todas las personas pertenecientes a este segmento (Grupo Banco Mundial, 2021).

Para los Estados ha sido un desafío diseñar leyes que fomenten y garanticen la inclusión laboral de este grupo de personas dentro de las actividades productivas de cada país, y principalmente concientizar a las empresas para que adopten una cultura inclusiva y sean estas las que se encarguen de proporcionar oportunidades necesarias, crear espacios seguros e implementar sus propias políticas de inclusión laboral (Moreno & Caisachana, 2021).

En Ecuador, la Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad publicada el 13 de septiembre del 2022 por el Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades promulgó una normativa que determina que las empresas que tengan 25 o más trabajadores en nómina, deben contratar a personas con discapacidad (Ministerio del Trabajo, 2022). Sin embargo, el abordaje jurídico de los problemas de exclusión laboral no ha sido suficiente, puesto que aún es preciso que se eliminen las barreras de distintas índoles que limitan la inclusión laboral integral de este grupo de personas (Reyez, Zhindón, & Bravo, 2021).

A partir de los antecedentes antes expuestos, en el contexto de la presente investigación se busca resaltar la experiencia, los cambios personales y organizacionales por las que han pasado los trabajadores con discapacidad ante su vinculación laboral en una empresa farmacéutica en la ciudad de Guayaquil, en el año 2025. Primero, en cuanto a la experiencia es importante conocer el proceso de acercamiento de la empresa con este grupo de personas desde las primeras interacciones; es por esto que, se ha indagado desde el departamento de Selección de la misma determinándose que en primera instancia, se publica en diversos medios especializados de oferta laboral y otros la necesidad de la empresa en vincular a personas con discapacidad, para lograr obtener una base de datos de personas interesados.

En segunda instancia, las personas que han postulado pasan por una fase de revisión y análisis de perfil antes de ser contactados por primera vez, cabe destacar que este protocolo es el mismo que se utiliza con cualquier persona tenga o no discapacidad dentro de esta empresa. Posterior a la revisión de antecedentes penales y validación de hojas de vida las personas son contactadas para poder

tener una primera entrevista telefónica en donde se realizan preguntas filtro sobre datos personales como nombres completos, estado civil, sector domiciliario, formación académica, y este caso puntual conocer el tipo de discapacidad y el porcentaje del mismo. Las personas que pasen este primer filtro pueden avanzar con las entrevistas presenciales y las demás fases de un proceso de selección normal.

Una vez seleccionada la persona, se da paso a la fase de visita domiciliaria con la Trabajadora Social para tener un registro de las condiciones sociales y económicas en las que la persona está siendo contratada. Los cambios personales que pudieran llegar a tener los colaboradores se dan a partir de poder ser incluidos en el ámbito laboral, en el sentido de la interacción con más individuos en este caso compañeros de trabajo y también en el ámbito laboral al recibir un salario con la realización de alguna actividad.

Antecedentes investigativos

En el marco de la temática relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador se han desarrollado diversas investigaciones a lo largo de los años; sin embargo, con el afán de identificar los hallazgos más actualizados, se analizaron algunas publicaciones realizadas durante los últimos cinco años de las que se extrajo información de interés para el presente estudio.

Investigaciones Internacionales

De acuerdo con datos obtenidos recientemente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) aproximadamente 1.300 millones de personas a nivel mundial poseen algún tipo de discapacidad. En porcentaje esto representa alrededor de

16% de la población global. El aumento de este porcentaje es debido a ciertos aspectos como el incremento de enfermedades crónicas, trastornos en la salud mental y el envejecimiento de la población. Específicamente la inclusión laboral de este grupo de personas ha generado interés a nivel social por lo cual existen ciertas investigaciones que nos permiten conocer todos los aspectos relevantes en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para (Gómez, Pérez, López, & Medina, 2020) en su artículo “Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo, y algunas alternativas de inclusión en el sur de Colombia” la discriminación laboral para las personas con discapacidad se encuentra mucho más marcada que la discriminación hacia personas afrodescendientes, o pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. Existen políticas públicas en Colombia que promueven la inclusión social y la protección a este grupo de ciudadanos sin embargo la escasez de oportunidades laborales dentro del país ha imposibilitado la contratación de los mismos. Actualmente se sigue sumando esfuerzos entre el estado e instituciones no gubernamentales que se encuentran interesados en que Colombia sea un país mucho más inclusivo y que las oportunidades que se brinden realmente permitan mejorar la calidad de vida de estas personas.

En el artículo de los autores (Díaz, Bastías, Alarcón, & Ritz, 2021) llamado “Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica una evaluación desde la convención” expresan que el grupo de personas con discapacidad es hasta el presente ignorado en el esquema laboral e inclusive oculto entre la propia familia, es debido a esto que en la actualidad no se cuenta con datos específicos que permitan realizar un comparativo

real en cuanto a la inserción social y laboral de las personas con discapacidad en el sector privado.

Una tesis elaborada en Chile por el autor (Vera, 2016) denominada “Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad en Chile” destaca que si bien es cierto la inclusión de las personas con discapacidad a nivel mundial ha estado en aumento en los últimos años, es todavía un poco complejo que las personas que tienen discapacidad alcancen los mismos niveles salariales que una persona sin discapacidad, es decir se les brinda la posibilidad de laborar para una empresa pero con beneficios menores. Es un gran avance que las personas con discapacidad en la actualidad sean consideradas en procesos de selección en diversas empresas, sin embargo, quienes logran ingresar a laborar no reciben los mismos beneficios que los demás colaboradores.

En Panamá, en el 2018 una revista científica presentó un informe sobre “Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas Asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá” (Tejeira & Gonzalez, 2018) las personas con discapacidad que logran obtener un empleo en Panamá, a pesar de su preparación académica y entusiasmo por demostrar sus habilidades y cualidades son direccionadas a realizar tareas simples, que no impliquen mantener demasiado contacto con más personas y muchos son contratadas bajo una modalidad temporal, se asume que se contratan por temporadas en las que este tipo de empresas atraviesan fases de auditorías externas.

Para el año 2021 en Perú se redactó una tesis del autor (Torrealva, 2021) denominada “Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo” las condiciones de las personas con discapacidad de manera general dentro del país son malas, en el sector de la salud,

en el ámbito de estudio y mucho más en las industrias laborales, las personas con discapacidad son excluidas a más de su discapacidad por su nivel de estudios, la problemática va en una escala de dificultades que va desde su nivel económico hasta su nivel laboral.

Investigaciones nacionales

Para el año 2016 el autor (Granizo, 2016) en su escrito “Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección” menciona que las personas con discapacidad tienen una garantía jurisdiccional que les garantiza el amparo directo y eficaz de sus derechos constitucionales. Ratificando así que por ley en Ecuador se debe tratar con igualdad a las personas con discapacidad en todos los ámbitos, y especialmente en el sector del empleo se les debe otorgar igualdad de oportunidades.

(Izquierdo, 2011) en su tesis “Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha” menciona que “La compañía o entidad financiera debe tener un estricto apego al cumplimiento con la ley de inserción laboral, vigente en el país para personas con discapacidad, equivalente a 249 colaboradores que es el 4% del total de su nómina” enfatizando en que la inclusión de este grupo poblacional no se debe ser únicamente por cumplir con el número de colaboradores en la empresa si no que más bien lo más importante es conocer el nivel de satisfacción e igualdad que perciben estas personas al laborar en esta institución.

Para el autor (Barzola, 2021) en su escrito “La inclusión laboral de personas con discapacidad un estudio de caso para la ciudad de Guayaquil” para lograr una

verdadera inclusión de las personas con discapacidad en una empresa, en primera instancia se deben abordar las injusticias y desigualdades en una empresa pues estas impiden el desarrollo y la adaptación de este grupo poblacional.

En la tesis desarrollada por Soto (2023) se llevó a cabo un análisis retrospectivo de las políticas públicas que han sido promulgadas para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De acuerdo con los argumentos de la autora, si bien la política tiene el fin de garantizar la protección de los derechos de las personas con discapacidad de acceder a un trabajo digno, y obligar al sector empresarial a facilitar esta inclusión; se han detectado falencias a nivel de organización y seguimiento, ya que, según se argumentó en este estudio, no se cuenta con los instrumentos suficientes para asegurar el cumplimiento de la política de inclusión, tampoco existe un trabajo coordinado entre las entidades fiscalizadoras, las empresas y las personas con discapacidad, lo que impide evidenciar la eficacia de las medidas dispuestas.

En el mismo orden de ideas, la investigación realizada por Brito (2023) se analizaron las políticas implementadas en Ecuador para incentivar la contratación de personas con discapacidad en la ciudad de Cuenca. Esta tesis se centró en un estudio de caso en dos empresas del sector privado y un posterior análisis comparativo para la formulación de conclusiones. Los resultados reflejaron que, a criterio de los empleadores de las instituciones seleccionadas como objeto de estudio, esta es una política impositiva, de modo que en la práctica se cumple con lo dispuesto en la ley únicamente con el afán de evitar sanciones y obtener beneficios; sin embargo, no existe una real convicción orientada a contribuir con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

También se consideró el proyecto realizado por Imacaña (2022) el cual se efectuó desde un enfoque documental, analizando desde una perspectiva legal ecuatoriano, como se lleva a cabo la inclusión laboral de personas con diversos tipos de discapacidad. Los resultados que obtuvo este autor, reflejan los cambios significativos a favor de este grupo de personas a partir de las políticas públicas, pero a pesar de todas estas medidas, aun se precisan acciones para que la inclusión sea integral y verdaderamente favorable. La responsable de este proyecto mencionó que se precisan de medidas más eficientes para que la inclusión de las personas con discapacidad en el contexto laboral sea una medida aplicada por iniciativa de las empresas y no por imposición, de igual manera se requieren de políticas públicas para mejorar la experiencia y satisfacción laboral de este grupo que por muchos años fue segregado.

En el estudio realizado por Hermida (2022) se destaca que, aunque se han promulgado políticas públicas para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aún existe un importante índice de personas que siguen siendo excluidas de los sectores productivos. A través de un análisis documental, la autora concluyó que no es suficiente con realizar un abordaje legal de esta problemática, sino que además se necesita capacitar a las empresas y crear concienciación para que exista una inclusión integral; ya que aún hay resistencia por parte de los empleadores que debido a los prejuicios tienen la percepción de que una persona con discapacidad no podría ser lo suficientemente productiva.

En la tesis de Echeverría (2023) se realizó un estudio de enfoque mixto, con la aplicación de distintos instrumentos para la recolección de información, lo que le permitió al autor contrastar las políticas públicas de inclusión laboral con las experiencias de las personas con discapacidad. Los hallazgos reflejaron que los

mecanismos legales de los que actualmente se dispone, no son suficientes para garantizar la integración plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Se encontró que los controles que se realizan para verificar el cumplimiento de la legislación son insuficientes, de modo que varias empresas incumplen con la contratación de un porcentaje de personas con discapacidad en su nómina.

Con respecto a los proyectos realizados con enfoque aplicado, se revisó la tesis de Vivanco (2024), con la cual propuso promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en una empresa del sector privado ecuatoriano. Según lo expuesto en dicho estudio, tal organización incumplía con el requisito de contratación de personas con discapacidad, así como también se detectaron barreras de índole conductual asociadas con actos discriminatorios hacia este grupo de individuos. Las estrategias de intervención propuestas se basaron en: acompañamiento para la integración de los trabajadores con discapacidad, el mejoramiento de los procesos de reclutamiento y contratación, y el desarrollo de capacitaciones para concienciar sobre la importancia de instaurar una cultura inclusiva y mantener un buen ambiente laboral.

Los aportes investigativos previamente revisados, ponen en evidencia que, aunque se han logrado ciertas mejoras a nivel de inclusión laboral, siguen siendo insuficientes los mecanismos que se han implementado ya que aún existe un índice de exclusión y discriminación hacia las personas con discapacidad; además, parte de los empleadores que se acogen a las normativas dispuestas no poseen una real convicción de fomentar con la inclusión. Por lo tanto, se puede argumentar que el carácter impositivo de las políticas públicas no ha coadyuvado a sobrellevar los prejuicios existentes, sino por el contrario enmascara una problemática de fondo relacionada con el factor sociocultural de la sociedad ecuatoriana.

Preguntas de Investigación

Pregunta principal

Desde la problematización previamente descrita surge la siguiente pregunta principal de investigación: ¿Cómo se ha desarrollado la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde los programas de inclusión en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025?

Subpreguntas

- ¿Cómo ha sido la experiencia con los programas de inclusión de los trabajadores con discapacidad que laboran en la empresa farmacéutica?
- ¿Cuáles han sido los cambios personales y organizacionales percibidos por los trabajadores con y sin discapacidad a raíz de la vinculación laboral de personas con discapacidad?

Objetivos de Investigación

Objetivo general

Analizar la experiencia de inclusión laboral relacionada con los programas de inclusión de personas con discapacidad e identificar los cambios personales y organizacionales asociados a este proceso en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, durante el año 2025.

Objetivos específicos

- Indagar las experiencias laborales de las personas con discapacidad de la empresa farmacéutica de Guayaquil.
- Identificar los cambios personales y organizacionales percibidos por los trabajadores con y sin discapacidad de la farmacéutica desde el análisis de las respuestas obtenidas.

- Describir las transformaciones organizacionales en términos de cultura, políticas y prácticas inclusivas.

Justificación

El presente tema se justifica desde la perspectiva en la cual se busca analizar cómo se desarrolla la inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, determinando aspectos como por ejemplo la experiencia que cada uno de este grupo de empleados ha percibido, cuáles han sido los cambios organizacionales que han evidenciado para que puedan trabajar oportunamente, así como analizar la cultura empresarial de cara a la inclusión de este grupo de personas.

Diversas instituciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), a través de la convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, específicamente a través del artículo 27, manifiestan que todas las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de trabajar, esto en conjunto con el derecho a desarrollarse laboralmente en entornos inclusivos y sobre todo accesibles, por lo que es obligación de los países, implementar políticas para promover el empleo entre este grupo de personas y velar porque se mantengan y controle su empleabilidad.

Se ha logrado determinar que muchas empresas en el contexto internacional y local, contratan a personas con discapacidad para cumplir con lo impuesto por ejemplo a través de la Constitución del 2008, donde existe un apartado específico sobre las políticas direccionadas a promover la inserción de personas con discapacidad al contexto laboral, inserción que suele ser residual o mínima, así como algunas organizaciones se acogen a esta con el hecho de mejorar su imagen corporativa de cara al mercado, sin embargo, también existen beneficios que van

más allá de lo tangible, es una oportunidad para tener un entorno laboral más humano (Analuiza, Román, & González, 2020).

Cabe argumentar que el presente estudio se justifica desde una perspectiva práctica, la cual se evidenciará en la recopilación de información desde diversas fuentes sobre el impacto de la inclusión de personas con discapacidad a entornos laborales. La justificación teórica se reflejará en los temas abordados conceptual y teóricamente sobre la inclusión laboral, responsabilidad social empresarial, empleados con discapacidad, por mencionar algunos ejemplos. No menos importante, la justificación metodológica se identifica en la selección de enfoques, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que permitan dar cumplimiento a los objetivos trazados inicialmente.

En cuanto a los beneficiarios de esta investigación, serían categorizados en dos, los directos que abarcaría a la empresa farmacéutica analizada y los empleados con discapacidad, debido a que se promulgarían acciones para mejorar la experiencia laboral y productividad organizacional aprovechando el potencial de este grupo de personas. En cuanto a los beneficios indirectos, se identifican a las entidades que promueven y controlan en Ecuador la inclusión de personas con discapacidad a nivel laboral, los legisladores y la sociedad en su conjunto, debido a que se estaría ejemplificando con hechos como fomentar experiencias favorables y un clima laboral más humano que se podría replicarse, beneficiando a más personas.

Con base a lo previamente expuesto, a través de la presente investigación se logrará disponer de información relevante que consecuentemente aportará al conocimiento respecto a las prácticas que se aplican en la empresa farmacéutica

evaluada, los desafíos que aun perciben las personas con discapacidad en el contexto laboral, así como las mejoras o los beneficios que han experimentado durante el tiempo que llevan prestando sus servicios.

A su vez, el realizar este estudio se determina relevante para el ámbito social, debido a que permitirá conocer la realidad que viven este grupo de personas y conocer los cambios que han tenido que realizar las empresas al tener que vincular a los mismos. Es importante conocer la percepción de ambas partes ante esta situación para así comprender los cambios que se han tenido que realizar a nivel organizacional.

CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES

Marco Teórico

Teoría del empoderamiento.

Esta teoría tiene mucho peso en Trabajo Social, debido a que su objetivo central es poder orientar a las personas a tomar control sobre sus vidas, que las mismas se puedan empapar de conocimiento, conozcan sus derechos, descubran sus capacidades y puedan identificar los obstáculos cotidianos que les impidan lograr sus objetivos y tener una mejor calidad de vida.

(Torres, 2018) en su tesis “El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la universidad técnica de Ambato” menciona que el empoderamiento es una herramienta muy valiosa que permite a las personas conocer sus capacidades, y habilidades blandas y de esta manera poder trabajar en sus competencias, refiere que los líderes de las empresas tienen la responsabilidad de fomentar en su equipo la confianza propia y brindar a todos las mismas oportunidades de desarrollarse.

Para (Raquel, 2013) en “Empoderamiento y discapacidad” es esencial que las personas con diferentes discapacidades participen activamente en la creación de programas y proyectos que los permitan incluirse en actividades cotidianas como la educación, la salud y el empleo, es sumamente importante que este grupo poblacional sea constantemente capacitado en diferentes aspectos como sociales, políticos y económicos para que conozcan sus capacidades y reconozcan las herramientas que tienen a la mano y que aumentan la posibilidad de conseguir un empleo digno que se ajuste a sus necesidades y donde realmente sea un elemento valioso y productivo.

(Ataro, 2021) en “Mecanismos de Empoderamiento Laboral en Personas con Discapacidad en el Caso de una Empresa de Auditoría y Consultoría Estatal de la Ciudad de Bogotá” destaca la necesidad de que las personas con discapacidad que ya laboran dentro de una empresa puedan realmente ejercer funciones que les permitan desarrollarse; es muy común que a las personas con discapacidad que les designen funciones de poca complejidad y de cierta manera es comprensible, sin embargo; no todos tienen las mismas habilidades es por eso que existen personas con discapacidad que podrían aportar de manera más activa dentro de las empresas si se les brindara la oportunidad de explorar otras competencias que le permitan tener un crecimiento dentro de la empresa.

Es importante para la sociedad no solo brindar un empleo digno a las personas con discapacidad, sino también conocer cuáles son las actividades que desempeñan dentro de su empleo, sus experiencias interpersonales, los cambios que estas personas han tenido en su vida luego de que se les ha brindado la oportunidad de la inserción laboral y conocer también que cambios organizacionales han realizado las empresas para lograr la adaptación, el buen ambiente laboral y el empoderamiento de las personas con discapacidad.

Para lograr la inclusión efectiva de personas con discapacidad al ámbito laboral, estas personas primero deben conocer cuáles son sus habilidades y debilidades para que puedan trabajar en cada una de ellas e identifiquen que rol es el que pueden desempeñar mejor en una empresa y de esta manera puedan ser productivos en la misma, eso les permitirá aumentar su nivel de confianza personal, permitirá empoderarse de sus funciones y destacar en su área laboral.

La empresa por su parte a través de las áreas de Talento Humano deberá pensar en programas y proyectos que les permitan a los colaboradores con

discapacidad recibir un feedback de sus actividades laborales, así como también generar un espacio para poder escuchar las opiniones de los colaboradores en cuanto a su entorno de trabajo, para conocer si se sienten cómodos ejerciendo sus actividades, si sus compañeros lo tratan por igual y si es incluido en temas relevantes de su área.

Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad plantea que la discapacidad no reside en las limitaciones físicas, sensoriales o mentales de un individuo, sino en las barreras sociales, culturales y ambientales impuestas por la sociedad (Avila, Núñez, & Colchado, 2021). Esto quiere decir que el modelo considera a la discapacidad como el resultado de la interacción entre la persona y un entorno que no ha sido diseñado para responder a la diversidad humana (Avila, Núñez, & Colchado, 2021). Esta perspectiva es contraria al modelo médico-tradicional, el cual considera a la discapacidad como una “deficiencia” de la persona que implica rehabilitación o tratamiento.

Con base en este enfoque, la atención que se les da a las personas con discapacidad en los diferentes campos se desplaza de las características individuales y se enfoca hacia la estructura social, física y normativa que dificulta la participación. Particularmente en lo que respecta a la inclusión en el trabajo, esta depende mayoritariamente de la eliminación de obstáculos arquitectónicos, actitudinales y organizativos que perpetúan la exclusión. En consecuencia, las políticas y prácticas laborales deben garantizar ajustes razonables y promoción de la accesibilidad universal para crear ambientes de trabajo realmente inclusivos (Damiani Pellegrini, 2023).

Debido a lo anterior, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (Organización de las Naciones Unidas, 2006) se fundamentan en este modelo, tratando de fomentar la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de manera continua.

Teoría del capital humano y discapacidad

La teoría del capital humano argumenta que la fuerza laboral de una organización constituye su principal activo, y que la inversión en educación, formación y bienestar de los empleados incrementa la productividad y competitividad empresarial (Angulo Pico, Quejada Pérez, & Yáñez Contreras, 2012). Aplicada a la discapacidad, esta perspectiva enfatiza la necesidad de valorar y aprovechar el potencial de las personas con discapacidad mediante la eliminación de barreras y la provisión de recursos para su desarrollo profesional (Beltrán & CIGd, 2008).

En este marco, la discapacidad es considerada una dimensión de la diversidad humana que enriquece los equipos de trabajo pues aporta nuevas perspectivas y opciones de soluciones diferentes. Como consecuencia, la formación continua, la accesibilidad a los procesos de capacitación y el reconocimiento del mérito son elementos que impulsan el capital humano de toda la organización. Sobre esto, Alcaide y Lizana (2019) mencionan que la inversión en infraestructura accesible y las mentorías inclusivas denotan el impacto positivo sobre el rendimiento del entorno laboral.

Finalmente, al considerar la discapacidad desde la teoría del capital humano, se robustece la argumentación ética y económica para la inclusión; esto quiere decir que el éxito organizacional estaría vinculado a la capacidad de atraer, desarrollar y

retener talento sin importar la presencia de cualquier condición física o sensorial. Así, la inclusión y la accesibilidad, más que constituirse como deberes legales o sociales, se reformulan como estrategias para el crecimiento sostenible y el bienestar de la organización y de la comunidad.

Marco Conceptual

Discapacidad

La discapacidad es una condición que altera una o más funciones del cuerpo y que es de tipo físico, intelectual, sensorial o psicosocial. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2011), la discapacidad es una característica individual que surge como resultado de la interacción entre la persona y las barreras sociales y/o del ambiente que limitan su participación dentro de la sociedad. Por ello, la discapacidad debe entenderse desde un modelo social que reconoce la responsabilidad del entorno para adaptar barreras y generar inclusión.

Aunque se reconoce que la discapacidad es un factor inherente a la persona, también se ha hecho visible que esta cualidad no es una limitación propia del individuo, sino que la responsabilidad cae predominantemente sobre el entorno, por lo que se puede modificar desde la implementación de políticas, ajustes razonables y prácticas inclusivas (Barnes & Mercer, 2010). Este modelo social desde el cual se ha explicado la discapacidad es relevante en el ámbito laboral pues el cambio de paradigma promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas (Tomás & Montalva, 2024).

Aunque la discapacidad normalmente tiene una etiología de origen físico, entenderla desde un modelo social elimina prejuicios y estigmas que impiden la participación laboral. Para que las organizaciones sean inclusivas, se deben

eliminar barreras de tipo organizacional, arquitectónicas, de comunicación y de actitud que limitan el aporte potencial de las personas con discapacidad (Barnes & Mercer, 2010).

Inclusión Laboral

La inclusión Social es un modelo de desarrollo mundial que está relacionado con el termino de equidad y busca asegurar que las personas posean las mismas oportunidades de desarrollo en la sociedad, este también es un término que se utiliza mucho dentro de los debates de la igualdad de oportunidades de las personas en condiciones de pobreza y discapacidad.

La inclusión laboral, a nivel de empresas, incrementa el nivel de confianza de los empleados, generando así más productividad y un ambiente laboral digno. La inclusión social favorece tanto a las personas como a las empresas debido a que la misma tiene la capacidad de retener el talento y generar confianza entre los colaboradores.

De acuerdo con (Heras, 2018) “Para impulsar la inclusión laboral las empresas públicas y privadas están en la obligación de adecuar los puestos de trabajo como infraestructura, ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se va a desenvolver dicha persona” Las empresas al igual que el Estado cumplen un papel fundamental para llevar a cabo una verdadera inclusión de todos, brindado espacios seguros y adecuados para todos.

Barreras para la Inclusión Laboral

En el contexto de la discapacidad, las barreras se definen como obstáculos físicos, sociales, de actitudes, tecnológicas o institucionales y que dificultan el

acceso, la permanencia y el desarrollo de la persona con discapacidad en el empleo (Ruiz, y otros, 2025). Según Oliver (2023), muchas de estas barreras provienen de prejuicios culturales, falta de accesibilidad y ausencia de políticas inclusivas efectivas.

Estas barreras no solo afectan a las personas con discapacidad, sino también a las entidades empleadoras, ya que limitan la diversidad y el potencial innovador dentro de la organización. La carencia de ajustes razonables, la poca formación sobre discapacidad para el personal y la resistencia al cambio organizacional son ejemplos claros de obstáculos que deben superarse para una inclusión genuina (McKinney & Swartz, 2021)

Las políticas públicas y el compromiso empresarial son fundamentales para derribar estas barreras. La sensibilización, las capacitaciones y el diseño universal en el trabajo son estrategias clave para crear ambientes laborales accesibles y equitativos donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente (McKinney & Swartz, 2021).

Políticas públicas

Las políticas públicas comprenden las estrategias, normas y programas diseñados por el Estado para promover el acceso y la permanencia de una población en específico dentro de un sector en específico. Su objetivo principal es asegurar la igualdad real de oportunidades y eliminar la discriminación laboral, lo que implica la creación de un marco legal y regulatorio que fomente la inclusión y sancione las prácticas excluyentes (Santos Fabelo, Sánchez Rodríguez, & López Nores, 2023)

Estas políticas incluyen incentivos para empresas, programas de capacitación laboral, eliminación de barreras arquitectónicas y tecnológicas, así como campañas de sensibilización. La efectividad de estas políticas yace en que se procure una implementación adecuada, que se le dé continuidad y que todos los actores públicos, privados y de la sociedad civil participen activamente. En Ecuador, entidades como CONADIS son el canal encargado de velar por la ejecución de estas políticas públicas (Anchundia & Floril, 2024).

Es importante mencionar que, a pesar de la existencia de estas normativas, la brecha entre la legislación y la realidad práctica persiste pues muchas personas con discapacidad aún encuentran limitantes para insertarse en el campo laboral. Por ello, la investigación sobre experiencias concretas en empresas es vital para identificar áreas de mejora y fortalecer las políticas públicas (Anchundia & Floril, 2024).

Capacitismo

El capacitismo es una forma de discriminación basada en la idea de que las personas sin discapacidad son superiores o “normales”, lo que conlleva a la subvaloración y exclusión de las personas con discapacidad. Este concepto considera que los prejuicios y los estereotipos afectan negativamente la valoración de sus capacidades de este grupo en todos los ámbitos (Álvarez Ramírez, 2023).

El capacitismo se manifiesta en actitudes e informaciones que minimizan las habilidades de las personas con discapacidad. En el contexto de las empresas, esta corriente se observa en las prácticas de selección de personal discriminatorias, en la falta de confianza en las posibilidades laborales de las personas con discapacidad y en el abandono de procesos inclusivos. Sobre esto, Álvarez

Ramírez (2023) comenta que, para combatir el capacitismo, se requiere de la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad como un recurso y no como una limitación.

Asimismo, para la inclusión laboral, es necesario identificar y erradicar el capacitismo con el objetivo de garantizar ambientes libres de prejuicios. Para ello, la educación, la formación, la sensibilización y el liderazgo inclusivo son herramientas estratégicas que eliminarán la discriminación desde sus raíces (Goodley, 2014).

Ajustes razonables

Los ajustes razonables son adaptaciones destinadas a facilitar la igualdad de oportunidades y la participación activa de las personas con discapacidad en el aspecto laboral. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006), estos ajustes incluyen normalmente adecuaciones en la infraestructura, los horarios, los métodos de trabajo e implementaciones tecnológicas.

La implementación de ajustes razonables es una obligación legal en varios países que ha sido empleada para aprovechar el talento y mejorar el clima de la organización. Estos ajustes han fortalecido la inclusión al entender que la identificación de las necesidades de cada individuo permite considerar el aplicar ajustes eficientes y basados en el respeto. Por lo tanto, la falta de estos genera exclusión y desigualdad sistemática, perpetuando los estigmas y limitando la productividad de la persona con discapacidad (Olsen, 2024)

Empoderamiento

El empoderamiento hace especial referencia al proceso por el cual las personas poseen control sobre sus vidas, fortaleciendo la confianza propia, autonomía y capacidad para influir en su entorno social y laboral. En el contexto laboral, el empoderamiento ciudadano es primordial para que las personas con discapacidad puedan hacer valer sus derechos y desarrollar plenamente su potencial (Zimmerman, 2013).

Este concepto abarca la creación de condiciones que permitan el acceso a la capacitación y la toma de decisiones dentro de la empresa, beneficiando al individuo y a la organización. Además, visibiliza y reconoce las capacidades reales de las personas con discapacidad (Zimmerman, 2013).

Por lo anterior, es imperativo que una cultura organizacional que fomente el empoderamiento también enaltezca y promueva la autonomía, el aprendizaje continuo y el liderazgo basado en la inclusividad para fortalecer la integración de todos los miembros y el compromiso laboral. Así, la inclusión deja de ser un acto asistencialista para convertirse en una dinámica de igualdad efectiva (Rappaport, 1987).

Estigma social

El estigma social hace referencia a la desvalorización y discriminación que enfrentan las personas por los prejuicios de la sociedad y las instituciones. Este fenómeno excluye, aísla y limita las oportunidades para acceder a derechos fundamentales como lo es el empleo (Goffman, 2009).

La presencia del estigma genera que empleadores y compañeros de trabajo discriminen o excluyan a las personas con discapacidad, lo que dificulta la

integración y permanencia laboral. Es importante mencionar que el estigma puede ser explícito (p. ej. actitudes negativas), o implícito (p. ej. prejuicios inconscientes que afectan decisiones y comportamientos) (Link & Phelan, 2001).

Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional está compuesta por los valores, principios y normas de la empresa, es decir; cuál es su enfoque, cual es el impacto que busca tener en la sociedad y que comportamientos deberían tener los miembros de la misma, la cultura organizacional constituye la identidad de la empresa, y como la misma es reconocida ante la sociedad; esta cultura es la que principalmente debe proponer buenas prácticas como la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la empresa.

De acuerdo con (Yopan, 2020) “Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir con las metas. “El ideal es que todas las organizaciones o empresas a nivel mundial tengan una cultura orientada a la inclusión, a las buenas prácticas, al compañerismo, respeto y todos los adjetivos positivos que permitan que las personas se sientan cómodas y en lugares dignos para trabajar.

Adaptación Organizacional

La adaptación organizacional hace referencia a la capacidad que tienen las empresas para cambiar o modificar sus estructuras, procesos y cultura interna para generar cambios como la inclusión de personas con discapacidad. Este concepto implica flexibilidad, aprendizaje organizacional y gestión del cambio para integrar efectivamente a todos los colaboradores (Weick & Quinn, 1999).

Este proceso asegura que la inclusión laboral no sea solo una política formal institucional sino más bien un cambio real en la manera en que se realizan las actividades, se toman decisiones y se diseñan los espacios de trabajo. La adaptación incluye algunas prácticas, como: la implementación de tecnologías accesibles, espacios físicos accesibles, ajustes de tareas, la promoción de ambientes colaborativos y respetuosos, entre otros (Weick & Quinn, 1999).

Las organizaciones que logran adaptarse tienen mayor índice para retención de talentos, mejoran el clima laboral y aumentan su competitividad, convirtiéndose en entes socialmente responsables. La adaptación exige compromiso de todos los niveles jerárquicos y una estrategia clara de inclusión laboral (Burke, 2023).

Capacitación inclusiva

La capacitación comprende procesos de formación y desarrollo profesional diseñados específicamente en la necesidad para incluir a personas y grupos diversos, garantizando, pertinencia, equidad y accesibilidad. Esto significa también adaptar contenidos, metodologías y recursos de aprendizaje para permitir la participación efectiva y el desarrollo de competencias.

En el caso de las personas con discapacidad, la capacitación inclusiva busca sensibilizar al resto del personal para fomentar una cultura organizacional inclusiva y sin estigmas. Es fundamental que tanto colaboradores sin discapacidad como mandos medios y altos reciban formación para derribar prejuicios y promover el respeto y la colaboración en el ambiente laboral. Además, busca potenciar a las personas con discapacidad de habilidades técnicas y socioemocionales para su desarrollo socioemocional (Triana, 2017)

Incluir programas de capacitación inclusiva contribuye no solo a mejorar la empleabilidad sino también a transformar la dinámica laboral cotidiana, haciendo que la inclusión sea una práctica sostenible y auténtica en este ambiente. Esta estrategia fortalece la cohesión, la motivación y productividad organizacional (Triana, 2017).

Transformación organizacional

La transformación organizacional es un proceso que consiste en cambiar la cultura, las estrategias, los sistemas y las estructuras de una empresa para alinearse con nuevos objetivos, valores o realidades. Se caracteriza por un cambio intencionado y sistematizado que busca asegurar la sostenibilidad y adaptabilidad frente a contextos dinámicos (Cameron & Green, 2019).

En el contexto de la inclusión de personas con discapacidad, la transformación implica reconfigurar aspectos relacionados con el funcionamiento de la empresa; entre ellos se incluyen, por ejemplo: políticas internas, prácticas de reclutamiento, estilos de liderazgo, ambientes laborales para ser verdaderamente inclusivos, etc. Según lo menciona Husrt (1999), no se trata solo de cumplir normativas, sino de construir un modelo organizacional abierto, diverso y basado en la igualdad.

Accesibilidad laboral

La accesibilidad laboral es el grado en que el ambiente de trabajo junto con sus instalaciones, tecnología y servicios permiten la participación completa de las personas con discapacidad sin enfrentar barreras. Esto incluye desde la presencia de rampas y ascensores que faciliten la movilidad hasta software adaptados y

procesos inclusivos de comunicación (Knight & Oswal, 2018). Lo anterior quiere decir que la accesibilidad es un derecho y un requisito indispensable para la inclusión. Sin esta, las personas con discapacidad quedan excluidas o limitadas en sus funciones, lo que afecta su desempeño y motivación (Knight & Oswal, 2018).

Responsabilidad social empresarial (RSE)

La responsabilidad social empresarial (RSE) es la práctica mediante la cual las organizaciones integran preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y en su interacción con el público (*stakeholders*). La inclusión de personas con discapacidad es un componente básico y recientemente empleado dentro de la RSE para fomentar un desarrollo sostenible y equitativo (Carroll, 1999).

Las empresas socialmente responsables adoptan políticas inclusivas, promueven la accesibilidad y colaboran con comunidades para eliminar las barreras y generar oportunidades de trabajo. Según Barzola (2021), la inclusión desde esta perspectiva es vista tanto como un cumplimiento legal como un compromiso ético y estratégico que fortalece la reputación de la corporación.

Liderazgo inclusivo

En relación con la cultura organizacional, el liderazgo inclusivo permite guiar a la empresa y los empleados de la misma a un bien común, este estilo de liderazgo tiene como objetivo crear un espacio en donde todas las personas sean respetadas, valoradas, participes en la toma de decisiones y tengan igualdad de oportunidades de crecimiento a pesar de sus diferencias individuales.

Un líder inclusivo es aquel que promueve espacios libres de exclusiones y mobbing, es quien invita a todo su equipo a participar en la toma de decisiones

importantes dentro de la empresa o del área en específico en donde desempeñan sus actividades, es quien promueve las buenas prácticas y motiva a su equipo promoviendo así la igualdad de oportunidades y es un modelo que seguir.

En este sentido (Vivek, 2024) menciona que “Los líderes deben modelar comportamientos inclusivos, como escuchar atentamente las diversas perspectivas, reconocer y mitigar los sesgos, y garantizar que se escuchen todas las voces” Los equipos diversos pueden evitar el pensamiento colectivo, considerar todos los aspectos de un problema y llegar a decisiones con mayor probabilidad de éxito, siempre que tengan el liderazgo adecuado que los encamine siempre a las buenas prácticas anteriormente mencionadas.

Habilidades Interpersonales

Las habilidades interpersonales son principalmente las competencias que posee cada persona, entre ellas las aptitudes que permiten que las personas se comuniquen entre sí de manera efectiva y con respeto logrando establecer relaciones sólidas y de respeto en los entornos, laborales, personales entre otros.

Estas habilidades también pueden ser desarrolladas de acuerdo con el entorno en que las personas se encuentren, son herramientas sociales que permiten vivir en armonía respetando la autonomía, la manera de pensar y las expresiones de cada individuo. En el caso de las personas con discapacidad esta es una de las habilidades principales que deben trabajar, para que la misma les permita expresarse con las demás personas sin temor y establecer límites de respeto.

Dentro de un contexto laboral es muy valorado que los empleados posean habilidades interpersonales que se alienen a la cultura organizacional; estas

normalmente son trabajo en equipo, automotivación, comunicación efectiva, adaptación, solución de conflictos, etc. Para el grupo de personas con discapacidad trabajar en estas competencias debe ser lo principal dado a que las mismas garantizan que logren conseguir un empleo digno en el que puedan tener un rol importante y activo que les permita ser parte de una inclusión social real.

Según (Vea, 2022) “ Las habilidades interpersonales son competencias cada vez más valoradas por los empresarios y por la mayoría de los reclutadores que las consideran más importantes incluso que las aptitudes técnicas” destacando lo antes mencionado, es importante que reconozcamos que para lograr obtener un empleo es importante que identifiquemos cuáles son las habilidades interpersonales que valora la empresa en la que queremos laborar para tener más probabilidades de incorporarnos a su equipo.

Marco Legal

El marco legal ecuatoriano relativo a las personas con discapacidad se orienta hacia la promoción de la inclusión, la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus derechos en diversos ámbitos, especialmente en el laboral, cultural, social y económico. Este marco normativo está sustentado en la Constitución de la República del Ecuador, leyes nacionales y reglamentos, todos alineados con las normativas internacionales sobre derechos de las personas con discapacidad, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, ratificada por Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución ecuatoriana estableció un marco jurídico integral para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, particularmente en el ámbito laboral.

Artículo 11, numeral 2

La Constitución establece que:

"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11).

Artículo 33

Este artículo consagra el trabajo como derecho fundamental:

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Artículo 47

Este artículo establece específicamente los derechos de las personas con discapacidad:

"El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.

7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 47).

Artículo 48

Este artículo complementa las garantías constitucionales:

"El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el

máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 48).

La Constitución de la República de Ecuador dedica atención especial a la protección de los derechos de las personas con discapacidad. En el artículo 35 garantiza y certifica el derecho a la salud, rehabilitación integral, y a la accesibilidad integral, mientras que el artículo 66 numeral 4 prohíbe cualquier forma de discriminación por discapacidad en las personas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). De igual forma, el artículo 47 numeral 5 establece el derecho al trabajo en condiciones de igualdad para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2021).

Respecto al ámbito laboral, el Código de Trabajo en el país promueve la igualdad de condiciones y la no discriminación en el empleo. Además, reconoce la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, estipulando que, una vez superado el periodo de prueba, deberán tener un contrato indefinido igual que todos. En caso de despido injustificado por motivos discriminatorios, la sanción para el empleador implica una indemnización equivalente a 18 meses de remuneración, según el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en el país. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades fue publicada en el Registro Oficial Suplemento 796 del 25 de septiembre de 2012 y constituye el marco legal específico para la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Artículo 1 - Objeto

La ley establece su propósito fundamental:

"La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural" (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 1).

Artículo 47 - Derecho al trabajo

Este artículo fundamental establece:

"El derecho al trabajo de las personas con discapacidad se rige por los principios de igualdad de oportunidades, equidad, no discriminación, no diferenciación salarial por razones de discapacidad, integración, respeto a la diversidad, participación e inclusión; accesibilidad, responsabilidad social y diálogo social.

El Estado, los empleadores públicos y privados promoverán la inclusión laboral y la aplicación de acciones afirmativas para las personas con discapacidad. Los procesos de habilitación y rehabilitación son fundamentales para la efectiva

inclusión laboral de las personas con discapacidad" (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 47).

Artículo 48 - Sustitutos

La ley define específicamente el concepto de sustitutos:

"Se entiende por sustitutos: el cónyuge o conviviente en unión de hecho, el padre, la madre, el hermano o hermana, hijo o hija de las personas con discapacidad que se encuentren bajo su cuidado, siempre y cuando no perciba una remuneración en el sector público o privado mayor al 65% de la remuneración básica unificada o su jubilación sea menor a este porcentaje, en el caso de los jubilados.

Los sustitutos de las personas con discapacidad severa podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento del 4% de inclusión laboral; y gozarán de los mismos derechos y garantías contemplados en el Código de Trabajo y demás leyes aplicables a las y los trabajadores en general" (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 48).

Código del Trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano incorpora disposiciones específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Artículo 42, numeral 33

Este artículo establece las obligaciones del empleador:

"Son obligaciones del empleador: (...) 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que

se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades" (Código del Trabajo, 2005, art. 42).

Artículo 44 - Prohibición de disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad

"Prohíbese disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por razón de su discapacidad" (Código del Trabajo, 2005, art. 44).

Reformas Legislativas 2024-2025

Según las últimas reformas en proceso, la regulación de sustitutos ha experimentado cambios significativos. El proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades establece que las personas contratadas como sustitutas podrán representar solo hasta el 25% de la cuota obligatoria de inclusión laboral, una reducción significativa respecto al 50% anterior (Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, 2024).

Normativa Específica de Inclusión Laboral

Cuota de Inclusión Laboral del 4%

Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades (Decreto Ejecutivo 194)

El reglamento especifica los detalles de aplicación:

"Los empleadores que tengan bajo su dependencia, a partir de veinticinco (25) trabajadores, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o que adolezcan de enfermedades catastróficas, por lo menos en un número equivalente al cuatro por ciento (4%) del total de trabajadores, que

realizarán actividades permanentes en la empresa o institución" (Decreto Ejecutivo 194, 2017, art. 1).

Cálculo específico de la cuota

El reglamento establece:

"Para efectos del cálculo del cuatro por ciento (4%), se tomará el número total de servidores o trabajadores que presten servicios bajo relación de dependencia, que figuren en el rol de pagos y estén amparados por la modalidad contractual de servicios permanentes o de duración indefinida. Se excluyen del cálculo a las personas que presten servicios bajo modalidad de contratos de duración determinada, por obra cierta, eventuales, de temporada, aprendices, practicantes, becarios y pasantes" (Decreto Ejecutivo 194, 2017, art. 2).

Sanciones por Incumplimiento

Ministerio del Trabajo - Multas y Sanciones

La normativa laboral establece:

"El empleador que incumpla con la obligación de contratar personas con discapacidad, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, hasta que cumpla la obligación, sanción que será impuesta por el inspector del trabajo" (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0191, 2016, art. 8).

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Metodología

Diseño de la investigación

El marco metodológico según (Azüero, 2018) se entiende como el efecto de la sistematización y aplicación correcta de la lógica de los fundamentos y conceptos previamente detallados en el apartado del marco teórico. El marco metodológico de nuestra investigación incorpora métodos, y estrategias con la finalidad de utilizar herramientas adecuadas para analizar la experiencia de inclusión laboral de personas con discapacidad y los cambios personales y organizacionales asociados a este proceso, en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, durante el 2025.

Para analizar de formar adecuada la experiencia de inclusión laboral de las personas con discapacidad realizaremos grupos focales con colaboradores activos de la empresa que vienen desempeñando diferentes funciones dentro de la empresa farmacéutica, la finalidad de estos grupos focales es que los colaboradores se sientan en un lugar cómodo en donde puedan intercambiar experiencias, conocer sobre otros compañeros que tienen otro tipo de discapacidades y han pasado por diferentes circunstancias en el ámbito laboral.

Tipo Investigación pura

La investigación científica pura según Arriaga (2014, p. 16) tiene como objetivo indagar y desarrollar detalladamente el conocimiento de la realidad. Su finalidad es profundizar y ampliar los conocimientos sobre un tema específico; este tipo de investigación aporta a nuestro análisis en la medida de que nos ayuda a

indagar sobre las experiencias vividas por los colaboradores sin interponer nuestro juicio de valor o nuestro criterio. Es decir, nos permite presentar la información de la manera más clara y transparente logrando una mejor comprensión siendo esta de naturaleza descriptiva.

Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación empleado es mixto debido a que el insumo que necesitamos es de acuerdo a las experiencias, cambios personales y organizacionales que se han venido dando hasta la actualidad dentro de una empresa farmacéutica en la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de dar a conocer si realmente existe inclusión, si la cultura organizacional de la empresa se alinea a las buenas prácticas y si se cumple con prácticas inclusivas.

La investigación cualitativa es importante en nuestro caso de análisis debido a que nos ayudará a interpretar cada una de las experiencias vividas a lo largo de los años que las personas con discapacidad tienen laborando dentro de esta empresa y poder también evidenciar que cambios estratégicos ha tenido que implementar la empresa para poder ofrecer un ambiente laboral inclusivo a sus colaboradores.

En cuanto a la investigación cuantitativa, esta también es importante en nuestro estudio porque nos permitirá tener un valor numérico sobre el estado de satisfacción, oportunidad y apertura que tiene la empresa con relación a la inclusión de las personas con discapacidad. La obtención de estos datos también permitirá relacionar las variables de estudio lo que nos ayudará a completar el análisis y comprender las experiencias de las personas con discapacidad.

Alcance de la investigación

Esta investigación se enmarca en un enfoque mixto y tiene como propósito analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil durante el año 2025. Nuestro estudio tiene como finalidad comprender las experiencias de los trabajadores con discapacidad, identificar los cambios organizacionales que se han generado como resultado del proceso de inclusión.

El alcance de nuestro estudio es descriptivo y exploratorio debido a que intenta comprender a profundidad las vivencias de los involucrados en este proceso de inclusión social, específicamente para este caso en particular. La información será recolectada a través de grupos focales en los que participaran colaboradores con discapacidad y también encuestas aplicadas tanto a colaboradores con y sin discapacidad.

El presente trabajo de titulación se basa en un solo estudio de caso, lo cual permite tener un enfoque más profundo y detallado del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad que laboran en una empresa farmacéutica en la ciudad de Guayaquil. Este enfoque permite que el caso sea estudiado desde una perspectiva integradora, ya que tiene en cuenta tanto la experiencia individual como los cambios colectivos que conforman un entorno de trabajo integrador.

Método

Descripción de la muestra

Considerando que dentro de la farmacéutica de Guayaquil laboran 110 personas con discapacidad, hemos considerado como muestra de estudio a una población de 14 colaboradores con discapacidad que laboran en la empresa, con la cualidad de que tienen más de 5 años de antigüedad dentro la misma. El método

de muestreo empleado para la recolección fue intencionado, seleccionando a los colaboradores en dos grupos: el primero fue un grupo focal conformado por cuatro personas con discapacidad y en el cual realizamos preguntas claves que nos permitieron conocer su percepción real. El otro grupo se conformó de 10 colaboradores con discapacidad a los que se les aplicó en una encuesta sencilla que nos permitió analizar los datos de forma cuantitativa. Sumado a lo anterior, se realizó una segunda encuesta a 10 colaboradores sin discapacidad para identificar su percepción sobre la inclusión de sus compañeros.

Instrumentos

En cuanto a los instrumentos, se aplicaron dos encuestas, una dirigida a personas con discapacidad y otra a personas sin discapacidad. Cada encuesta fue respondida por 10 personas, seleccionadas al azar, lo que permitió recabar opiniones tanto de colaboradores con discapacidad como de aquellos sin discapacidad de manera equitativa. Al ser dos encuestas, el total de colaboradores encuestados fue de 20 personas. Por otro lado, en el grupo focal intervinieron 4 personas, también escogidas aleatoriamente. Estos instrumentos, tanto cuantitativos como cualitativos, fueron diseñados para captar tanto la percepción real y las experiencias personales, como la perspectiva y el clima organizacional general relacionado con la inclusión laboral en la empresa.

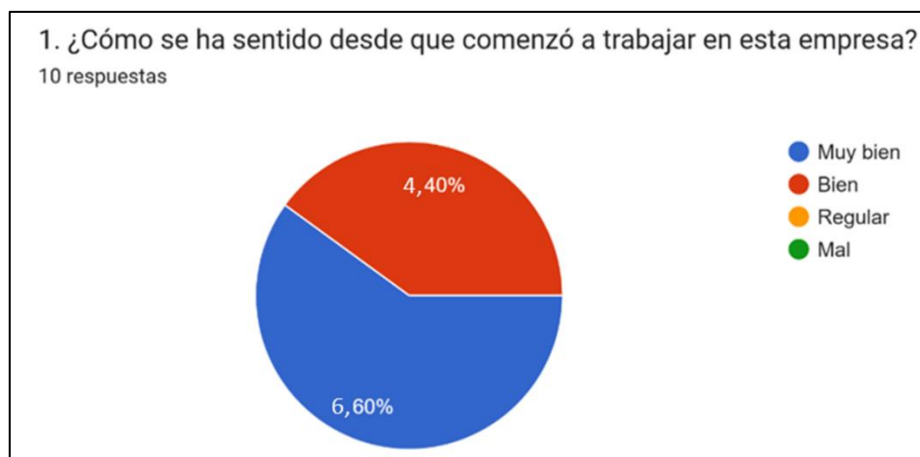
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se muestran los resultados referentes al trabajo de personas con discapacidad. Es importante mencionar que los datos obtenidos de las encuestas fueron analizados desde la plataforma de Google Forms, el cual arrojó los estadísticos que se muestran a continuación.

Encuesta sobre experiencia laboral

Figura 1

¿Cómo se ha sentido desde que comenzó a trabajar en esta empresa?



Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se detalla en la figura 1, las respuestas sobre cómo se han sentido los participantes desde que comenzaron a trabajar en la empresa muestra que el 60% de los encuestados manifestó haberse sentido “muy bien”, mientras que el 40% reportó sentirse “bien” en este contexto laboral. No se presentan respuestas negativas ni otras opciones de valoración en las respuestas proporcionadas.

A nivel teórico, este hallazgo no es novedoso ya que coincide con lo reportado en trabajos como los de Izquierdo (2011) y Barzola (2021), quienes

mencionan que, bajo condiciones de inclusividad, es posible que las personas con discapacidad reporten un alto grado de satisfacción y bienestar dentro del ambiente laboral.

Figura 2

¿Siente que cuenta con las herramientas y condiciones necesarias para realizar su trabajo?



Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se muestra en la figura 2, las respuestas relativas a la percepción sobre la disponibilidad de herramientas y condiciones necesarias para realizar el trabajo indican que el 70% de los encuestados señaló sentirse así “siempre”, mientras que el 30% manifestó que “a veces” cuenta con estos recursos. No se observan respuestas negativas ni otras opciones de valoración en las respuestas proporcionadas.

Esta evidencia detalla la situación sobre las herramientas, pero, similar a la respuesta anterior, no constituye una novedad conceptual. Es decir, los resultados sostienen lo expuesto en las investigaciones de Reyez et al. (2021), y Knight y Oswald (2018), quienes afirman que el acceso a recursos es clave para alcanzar la inclusión y lograr que las personas se incorporen a trabajar. A pesar de ello, es

importante reconocer que aún puede haber áreas de mejora, tal como también advierten Gómez et al. (2020).

Figura 3

¿Se siente valorado/a por su equipo de trabajo?

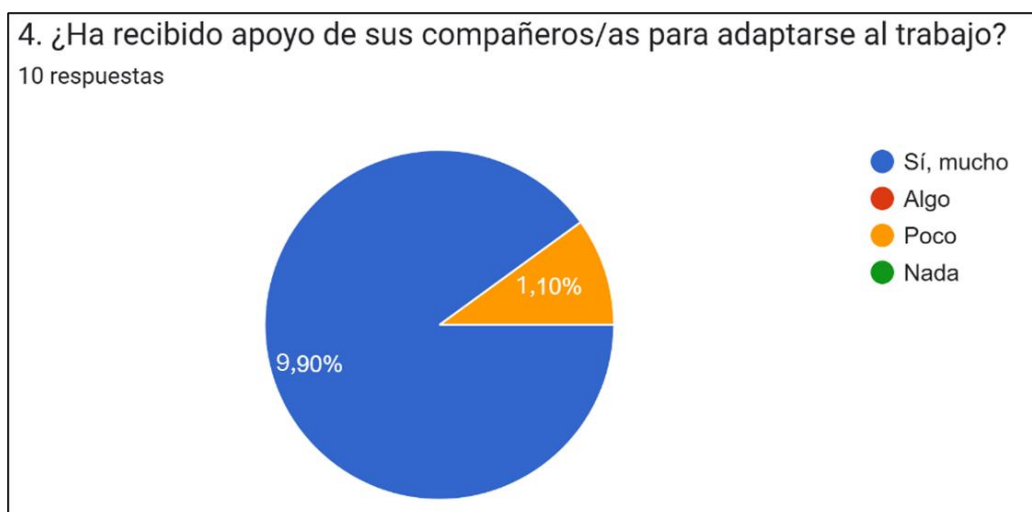


Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

En lo que respecta a la tercera pregunta, se observa que el 90% de los participantes expresó sentirse totalmente valorado por su equipo de trabajo. Por otro lado, un 10% indicó percibir esta valoración solo en parte. Aunque no se encontraron registros previos de qué tan aceptados se sienten las personas con discapacidad dentro del ambiente de trabajo, estas respuestas remarcan la importancia del reconocimiento y la valoración en los procesos de inclusión (Hermida, 2022; Vivanco, 2024).

Figura 4

¿Ha recibido apoyo de sus compañeros/as para adaptarse al trabajo?



Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se observa en la figura 4, las respuestas acerca de si los participantes han recibido apoyo de sus compañeros para adaptarse al trabajo muestran que el 90% indicó haber recibido “mucho” apoyo, mientras que el 10% señaló haber recibido “poco” apoyo. Esto es consistente con lo reportado por Vera (2016) y Tejeira y González (2018), donde se menciona que el apoyo de los pares facilita el proceso de adaptación.

Figura 5

¿Considera que sus jefes o supervisores le tratan con respeto e igualdad?

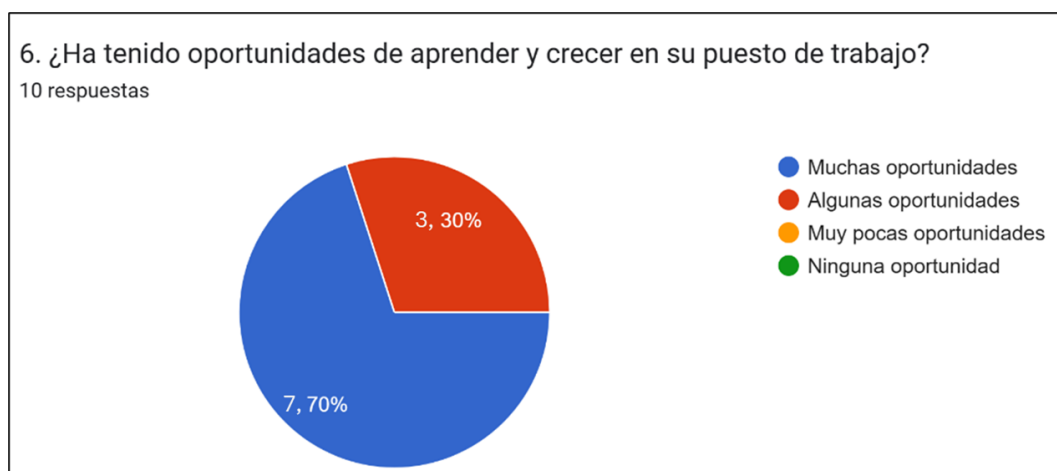


Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

En cuanto a la quinta pregunta, las respuestas sobre la percepción del trato recibido por parte de jefes o supervisores en términos de respeto e igualdad indican que el 80% de los participantes manifestó sentirse tratado así “siempre”, mientras que el 20% señaló que esto ocurre “a menudo”. Este resultado profundiza en la percepción del liderazgo inclusivo, reafirmando las conclusiones de Vivek (2024) y la OIT (2020), donde se señala que un liderazgo respetuoso hace que el trabajo esté mejor organizado y haya un ambiente de colaboración.

Figura 6

¿Ha tenido oportunidades de aprender y crecer en su puesto de trabajo?



Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se expone en la figura 6, las respuestas relativas a las oportunidades de aprendizaje y crecimiento en el puesto de trabajo señalan que el 70% de los participantes manifestó haber tenido “muchas oportunidades”, mientras que el 30% indicó haber contado con “algunas oportunidades” en este aspecto. Esto es novedoso respecto a la literatura previa. Por ejemplo, en los trabajos realizados por Angulo Pico et al. (2012) y Burke (2023), se mostró que los retos relacionados con el acceso igualitario a formación y promoción son persistentes y varían según la madurez cultural de la organización. En este sentido, los resultados obtenidos en la encuesta llaman la atención a identificar las maneras en que la empresa brinda estas oportunidades para replicar dicha dirección en otros centros de trabajo con población con discapacidad.

Figura 7

¿Siente que su discapacidad ha sido un obstáculo para su desarrollo dentro de la empresa?

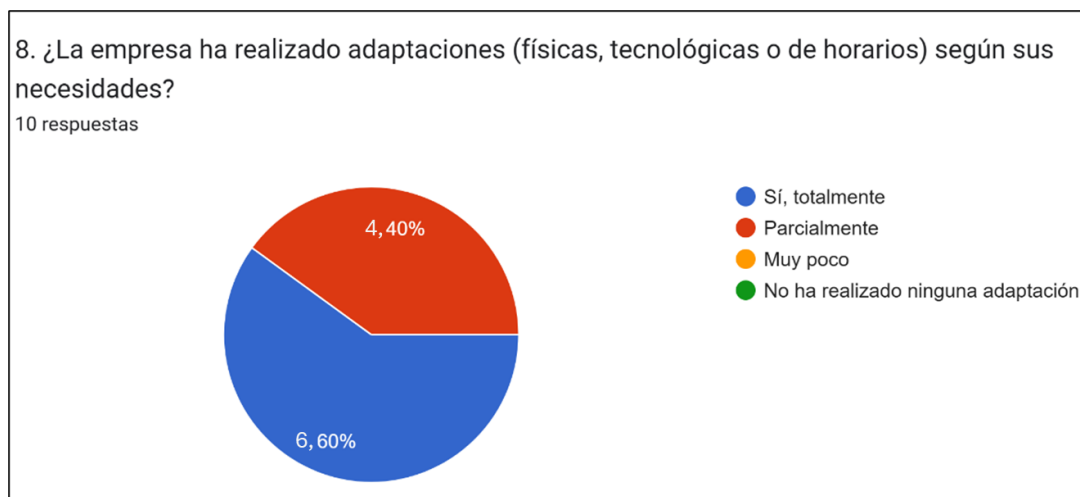


Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se presenta en la figura 7, las respuestas sobre la percepción de los participantes respecto a si su discapacidad ha representado un obstáculo para su desarrollo dentro de la empresa muestran que el 80% manifestó que “no ha sido un obstáculo”, mientras que el 20% indicó que ha representado “un obstáculo leve”. Esta percepción positiva coincide con la tendencia que se ha implementado en años recientes en torno a superar barreras en el ámbito laboral a través de políticas inclusivas (Barzola, 2021; OIT, 2021). Sin embargo, es importante remarcar que el 20% que identifica al menos pequeñas dificultades revela la continuidad de retos específicos, posiblemente relacionados a las actitudes, los estigmas o las curvas de aprendizaje organizacional, conceptos tratados ampliamente por Álvarez Ramírez (2023) y Goffman (2009) al referirse al capacitismo y la gestión del estigma.

Figura 8

¿La empresa ha realizado adaptaciones (físicas, tecnológicas o de horarios) según sus necesidades?

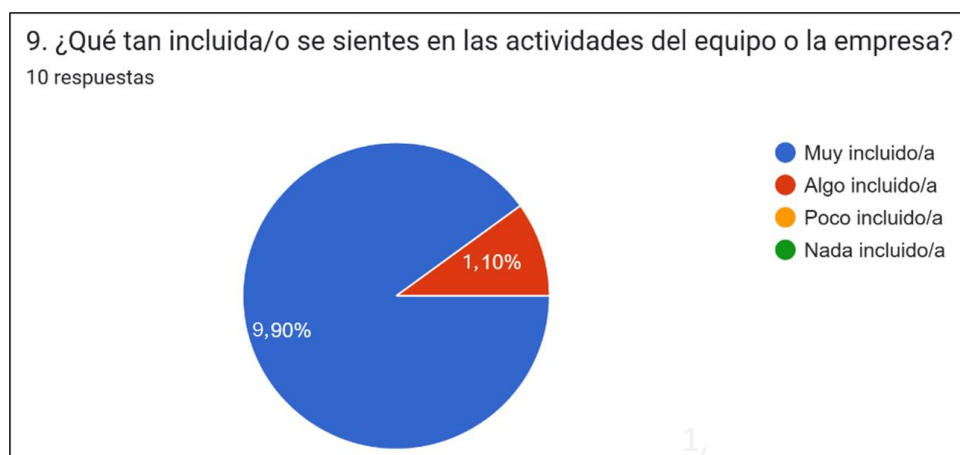


Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se muestra en la figura 8, las respuestas acerca de si la empresa ha realizado adaptaciones físicas, tecnológicas o de horarios según las necesidades de los participantes evidencian que el 60% indicó que dichas adaptaciones se han realizado “totalmente”, mientras que el 40% señaló que estas adecuaciones han sido implementadas “parcialmente”. Este hallazgo permite observar en términos físicos que la organización ha puesto en práctica ajustes razonables, consolidando su aceptación por parte de los beneficiarios. Los resultados reflejan avances tangibles, lo que concuerda con las propuestas de Olsen (2024) y Diaz et al. (2021), quienes destacan que la adaptación del lugar de trabajo es un proceso en desarrollo y que la satisfacción plena aún no es universal.

Figura 9

¿Qué tan incluida/o se siente en las actividades del equipo o la empresa ?

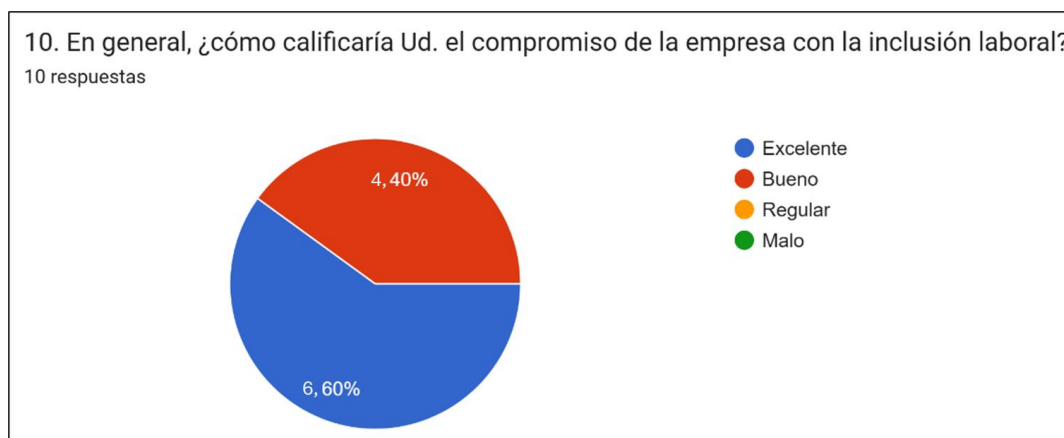


Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Como se detalla en la figura 9, las respuestas sobre el nivel de inclusión percibido por los participantes en las actividades del equipo o la empresa muestran que el 90% manifestó sentirse “muy incluido/a”, mientras que el 10% indicó sentirse “algo incluido/a”. Estos resultados ratifican el papel que tiene la cultura organizacional sobre la integración de las personas con discapacidad y coincide con las afirmaciones de Carroll (1999) y Goodley (2014) en el sentido de que la inclusión es viable en tanto se cuente con la educación y disposición a adecuar un ambiente laboral de relaciones saludables.

Figura 10

¿En general cómo calificaría usted, el compromiso de la empresa con la inclusión laboral?



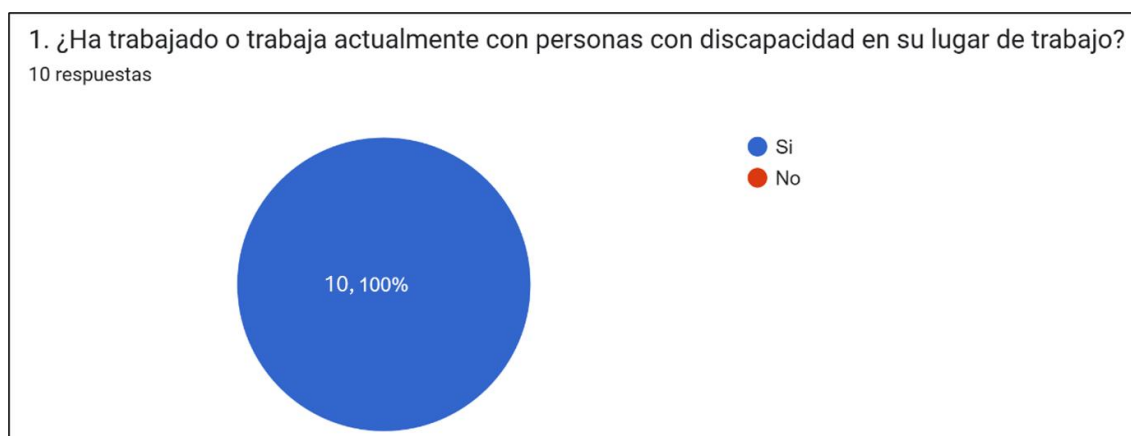
Nota: Encuesta aplicada al personal con discapacidad

Por último, Como se expone en la figura 10, las respuestas sobre la calificación general del compromiso de la empresa con la inclusión laboral revelan que el 60% de los participantes lo considera “excelente”, mientras que el 40% lo evalúa como “bueno”. Esta percepción general positiva es congruente con la literatura sobre la relevancia del compromiso organizacional, el cual es considerado la estructura base para sistemas laborales inclusivos y sostenibles (Cameron y Green 2019; Triana 2017). Si bien los datos no innovan respecto al conocimiento existente, sí refuerzan que la vivencia del día a día de los empleados es coherente con las mejores prácticas adaptadas por la organización.

Encuesta sobre la inclusión y convivencia en el entorno laboral

Figura 11

¿Ha trabajado o trabaja actualmente con personas con discapacidad en su lugar de trabajo?



Nota: Encuesta aplicada al personal

Como se muestra en la figura 11, atendiendo a la primera pregunta, los resultados mostraron que todos los individuos encuestados (100%) afirmaron haber trabajado o estar trabajando actualmente con este grupo específico de personas. Este dato demuestra que los 10 participantes tienen interacción laboral directa con personas con discapacidad, lo cual es importante para comprender el contexto laboral y social dentro del que se desenvuelven.

La literatura expuesta por Yopan (2020) y la OIT (2020) muestra que la presencia de personas con discapacidad en los equipos de trabajo es cada vez más habitual en organizaciones bajo la idea de que estas personas tienen las habilidades necesarias para desarrollarse en el ámbito laboral. A pesar de ello, advierten que la inclusión “numérica” no siempre se traduce en calidad de las relaciones y de las oportunidades, por lo que resulta necesario validar, en la medida de lo posible, la percepción de los empleados respecto a este tema.

Figura 12

¿Cómo describiría su experiencia trabajando con personas con discapacidad?



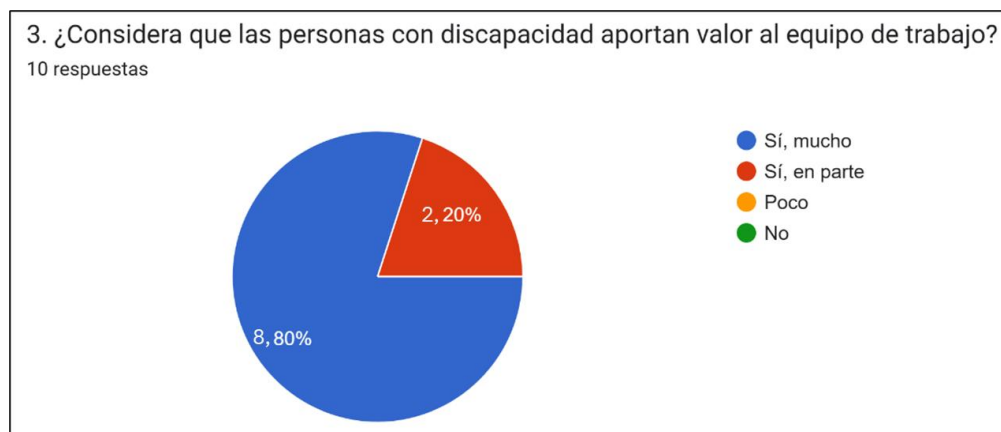
Nota: Encuesta aplicada al personal

Como se presenta en la figura 12, la distribución de las percepciones sobre la experiencia de trabajar con personas con discapacidad muestra que el 60% de los participantes la calificó como “muy positiva”, mientras que el 40% la describió únicamente como “positiva”. Estos datos evidencian que la totalidad de los individuos encuestados evaluó su experiencia favorablemente, sin registros de respuestas negativas o neutras dentro de la muestra considerada.

Estos resultados corroboran lo expuesto por Barnes y Mercer (2010) y Ávila et al. (2021), quienes afirman que las percepciones tienden a mejorar cuando las organizaciones han desarrollado una cultura sólida de inclusión. Esto quiere decir que el contexto general en el que se desempeñen favorece o no el establecimiento de relaciones laborales enriquecedoras. Asimismo, es preciso considerar si estas valoraciones positivas son replicables bajo distintos desafíos o en contextos laborales menos regulados.

Figura 13

¿Considera que las personas con discapacidad aportan valor al equipo de trabajo?



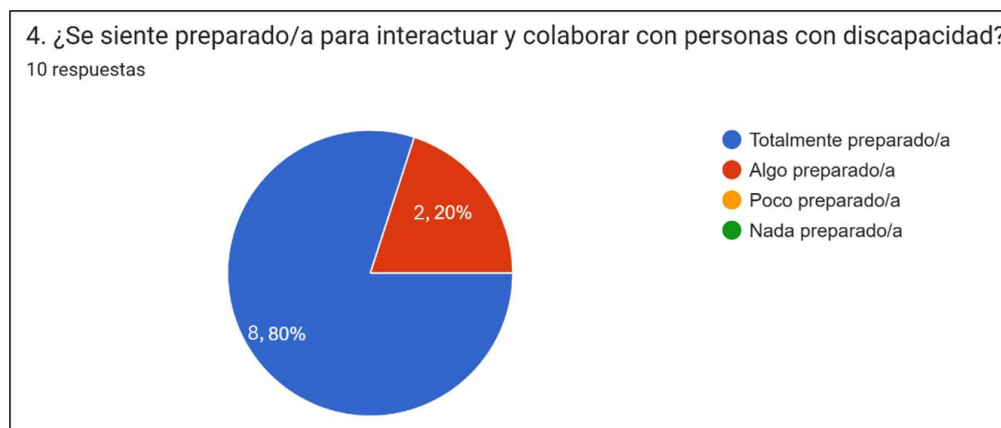
Nota: Encuesta aplicada al personal

En lo que respecta a la tercera pregunta, como se observa en la siguiente figura, la percepción sobre el aporte de las personas con discapacidad al equipo de trabajo está representada únicamente por valoraciones positivas. Esto se denota porque el 80% de los participantes considera que las personas con discapacidad aportan “mucho” valor al equipo, mientras que el 20% indica que su contribución es valiosa “en parte”.

Estos resultados coinciden con los planteamientos de Hurst (1999) y Goodley (2014), reafirmando que la diversidad en los equipos de trabajo enriquece los procesos organizacionales y genera beneficios tangibles en productividad, innovación y clima laboral. En este sentido, incorporar la labor de personas con discapacidad dota de diversidad a la organización, presentando nuevas maneras de resolver problemas, abordar asuntos, etc.

Figura 14

¿Se siente preparado/a para interactuar y colaborar con personas con discapacidad?



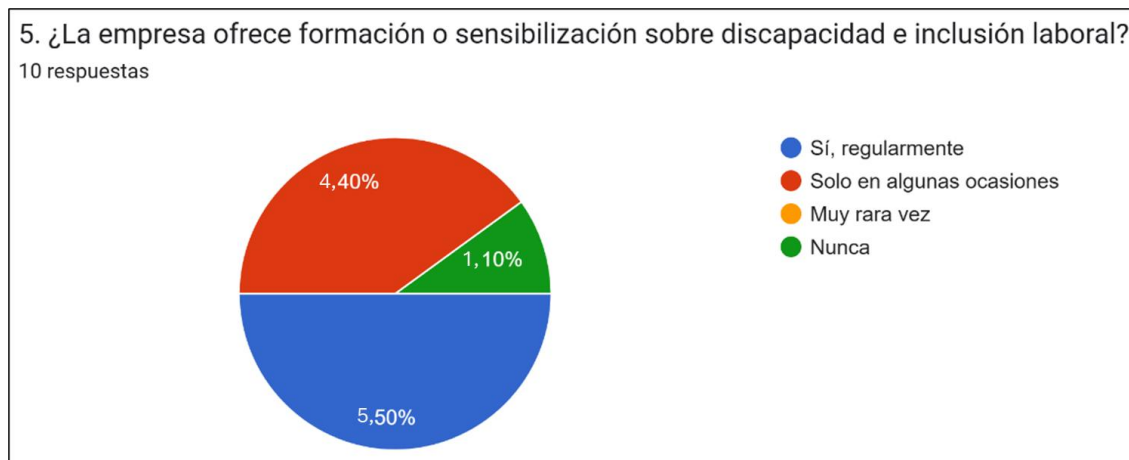
Nota: Encuesta aplicada al personal

Respecto al nivel de preparación, como se expone en la figura 14, el 80% de los participantes manifestó sentirse “totalmente preparado/a” para establecer relaciones de colaboración e interacción con este grupo, mientras que el 20% se considera “algo preparado/a” para ello.

Sobre esto, Reytez et al. (2021) y Knight y Oswal (2018) han subrayado que la confianza y la formación continua de los empleados es la base de la superación de los prejuicios o las inseguridades para alcanzar un ambiente de colaboración e inclusividad. Estos datos, en concordancia con trabajos anteriores, remarcan la relevancia de superar las barreras sociales y culturales que impiden la completa inclusión de las personas con discapacidad y, a su vez, consolidan los principios teóricos de la capacitación para la inclusión.

Figura 15

¿La empresa ofrece formación o sensibilización sobre discapacidad e inclusión laboral?



Nota: Encuesta aplicada al personal

En lo que refiere a las respuestas sobre la oferta de formación o sensibilización en materia de discapacidad e inclusión laboral en las empresas, el 50% señala que la empresa ofrece este tipo de formación “regularmente”. Por otro lado, el 40% indica que dichas actividades son brindadas “solo en algunas ocasiones”. Finalmente, el 10% de los encuestados manifiesta que “nunca” ha recibido este tipo de formación en su empresa, situación que marca una presencia minoritaria de falta de iniciativas en este ámbito.

Este hallazgo visibiliza una de las áreas de mayor rezago en el proceso de inclusión. Al respecto, Santos et al. (2023) mencionan que la formación en temas de inclusión sigue siendo un reto en muchos contextos; de manera importante, la adopción de cursos de sensibilización comienza a tomar forma reflejando el valor y la urgencia de reforzar estos programas como parte de cualquier agenda de inclusión exitosa.

Figura 16

¿Ud. cree que la empresa brinda las condiciones adecuadas para que personas con discapacidad puedan desempeñar bien su trabajo?

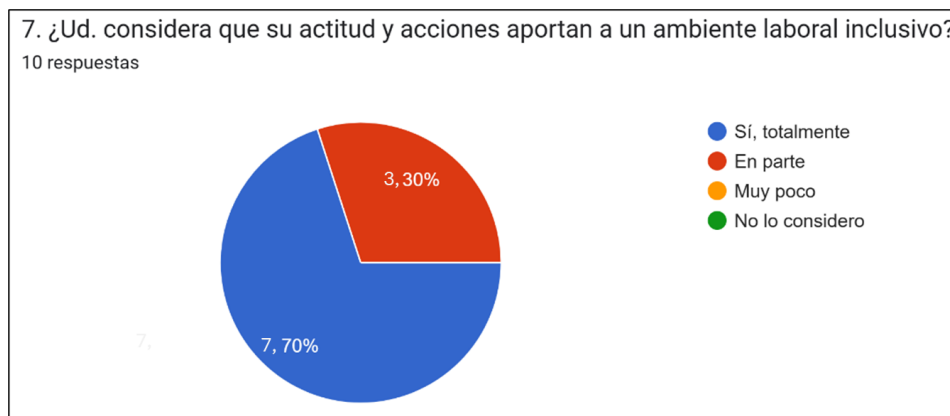


Nota: Encuesta aplicada al personal

Como se detalla en la figura 16, las percepciones sobre la existencia de condiciones adecuadas para que personas con discapacidad puedan desempeñar bien su trabajo en la empresa evaluada se concentran en dos categorías de respuesta: por un lado, se observa que el 70% de los participantes considera que su empresa “completamente” brinda dichas condiciones. Por otro lado, el 30% señala que la empresa lo hace “en parte”. Estos datos ratifican lo señalado por Espinoza y Gallegos (2019) y Diaz et al. (2021) pues, aunque existen progresos importantes en la accesibilidad, aún hay margen para perfeccionar e igualar las condiciones para todos los empleados.

Figura 17

¿Ud. considera que su actitud y acciones aportan a un ambiente laboral inclusivo?



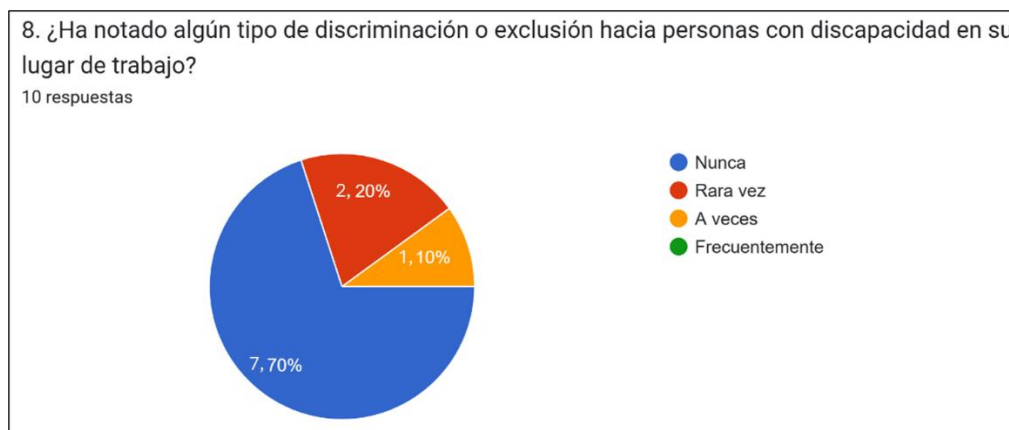
Nota: Encuesta aplicada al personal

En lo que refiere a la autoevaluación que tienen los participantes sobre su aporte a un ambiente laboral inclusivo, como se muestra en la figura 17, el 70% considera que sus actitudes y acciones contribuyen “totalmente” a promover un entorno inclusivo dentro del ámbito laboral. En tanto, el 30% restante manifiesta que su aporte se da “en parte”, lo que indica que, aunque reconocen cierto nivel de influencia positiva, también existe una percepción de posibles áreas de mejora o limitaciones en su forma de actuar de todos los días.

Esta valoración personal tiene respaldo teórico en el trabajo de Zimmerman (2013) y Rappaport (1987), quienes han mencionado la importancia de la autopercepción para sostener prácticas inclusivas. Esto quiere decir que el reconocimiento de áreas de mejora por parte de algunos habla de una apertura a la autocrítica y a la mejora continua, lo cual influye positivamente en la generación de una cultura de trabajo centrada en el respeto y la tolerancia.

Figura 18

¿Ha notado algún tipo de discriminación o exclusión hacia personas con discapacidad en su lugar de trabajo?

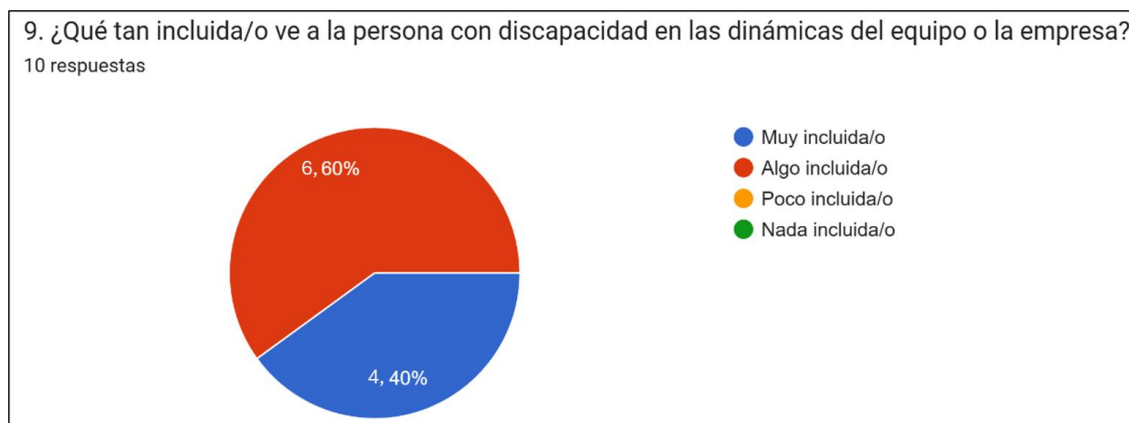


Nota: Encuesta aplicada al personal

Respondiendo a la pregunta 18, la cual aborda las respuestas sobre la percepción de discriminación o exclusión hacia personas con discapacidad en el lugar de trabajo mostraron que el 70% indica que “nunca” ha notado este tipo de situaciones en su entorno laboral. Por otro lado, el 20% señala que “rara vez” ha observado estas conductas. Por último, el 10% manifiesta haberlas notado “a veces”, indicando que para una minoría estos comportamientos se presentan de manera más perceptible o recurrente. Estos datos sugieren que la discriminación ha disminuido, sin ser erradicada completamente. En consonancia con las reflexiones de Álvarez Ramírez (2023) y Goffman (2009), estos autores mencionan que, a pesar de la tendencia reciente por adoptar prácticas de inclusividad, la persistencia del capacitismo y de mecanismos simbólicos de exclusión aun operan incluso en las empresas más avanzadas.

Figura 19

¿Qué tan incluida/o ve a la persona con discapacidad en las dinámicas del equipo o la empresa?



Nota: Encuesta aplicada al personal

En cuanto a la percepción sobre el nivel de inclusión de las personas con discapacidad en las dinámicas del equipo o la empresa, el 60% de los participantes considera que la persona con discapacidad está “algo incluida/o” en dichas dinámicas, mientras que el 40% la percibe como “muy incluida/o”. Estos resultados aportan una acotación importante: aunque dentro del contexto estudiado la inclusión se percibe como avanzada, no está exenta de áreas con potencial de mejora. Sobre esto, Tomás y Montalva (2024) y Ruiz et al. (2025) han encontrado que, aun en empresas con políticas inclusivas, subsisten las diferencias en el grado de integración de los trabajadores con discapacidad, remarcando que la agenda aún requiere trabajo para alcanzar la meta de un ambiente laboral equitativo y de respeto.

Figura 20

En general, ¿cómo calificaría el compromiso de su empresa con la inclusión laboral de personas con discapacidad?



Nota: Encuesta aplicada al personal

Por último, la valoración general sobre el compromiso de la empresa con la inclusión laboral de personas con discapacidad muestra que el 50% de los participantes califica dicho compromiso como “bueno”, mientras que el otro 50% lo evalúa como “excelente”. La tabla no reporta respuestas negativas ni categorías adicionales, lo que implica que todos los encuestados perciben el nivel de compromiso empresarial de manera positiva.

Esta apreciación colectiva corrobora las tendencias observadas por Vivek (2024) y Weick y Quinn (1999), quienes argumentan que un clima organizacional basado en la diversidad y el respeto son marcadores importantes de empresas con responsabilidad social y cultural. Además, los resultados obtenidos ponen de manifiesto cómo una cultura inclusiva puede transformar el contexto laboral para todos sus miembros, haciendo que el entorno de trabajo dentro del que se labora no solo abra aceptación, sino ofrezca oportunidades para el crecimiento profesional.

Respuestas grupo focal

Tabla 1

Respuestas del grupo focal

Categoría	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Interpretación general
Experiencia general	Bien recibido desde el inicio	Positiva, ambiente amable	Buena, se sintió parte desde el inicio	Muy buena, se siente valorado	La integración fue positiva y acogedora para todos.
Dificultades de adaptación	Adaptarse al sistema al principio	Uso de algunos programas al inicio	Entender los procesos fue complicado al inicio	Adaptarse al horario	Las dificultades iniciales fueron superadas con apoyo y tiempo.
Apoyos recibidos	Capacitación y apoyo constante	Compañeros ayudaron en la adaptación	Capacitación y apoyo de su líder	Flexibilidad y apoyo emocional	El apoyo de pares y líderes fue clave para facilitar la integración.
Opinión valorada	Sí, toman en cuenta sus ideas	Sí, lo escuchan	Sí, participa en decisiones del equipo	Sí, lo consideran en reuniones y actividades	Existe un entorno participativo donde son valorados.
Cambios personales	Más seguro y motivado	Mayor confianza y habilidades	Mejor autoestima y habilidades sociales	Más independencia	El trabajo fomenta crecimiento personal y confianza en todos.
Visión sobre discapacidad	Ahora la ve como una parte de sí, no como limitación	Se siente más útil y valorado	Se enfoca más en sus capacidades	Ya no siente que le limita	Hay una resignificación positiva de la discapacidad y de su rol en la empresa.
Oportunidades de aprendizaje	Oportunidades de aprender nuevas tareas	Sí, ha aprendido nuevas cosas	Sí, involucrado en nuevos proyectos	Ha aprendido de otras áreas	Existen espacios reales de aprendizaje y

					desarrollo laboral.
Relaciones laborales	Cordial y respetuoso	Jefes comprensivos	Buen trato y compañerismo	Justo y respetuoso	Predomina la cordialidad, respeto y buen trato dentro del equipo.
Discriminación	No ha experimentado	Una vez, pero se resolvió rápido	No, siempre fue bien tratado	No ha experimentado	Los casos de discriminación son mínimos o inexistentes y se gestionan oportunamente.
Cultura de inclusión	Sí, igualdad y respeto	Sí, se nota que los toman en cuenta	Sí, respeto y apoyo	Sí, promueven el respeto a la diferencia	La percepción de cultura inclusiva es compartida por todos.
Adaptaciones	Sí, horario flexible	Sí, la estación de trabajo es adecuada	Sí, adaptaron su jornada laboral	Sí, herramientas adecuadas	Las adaptaciones se realizan y éstas facilitan la inclusión en el trabajo.
Políticas claras	Sí, pero podrían socializarlas más	Cree que sí, pero no todos las conocen	Sí, pero hace falta difusión	Sí, hay intencionalidad	Las políticas existen, aunque falta difusión y socialización dentro de la empresa.
Mejoras sugeridas	Más capacitaciones relacionadas con la práctica de la inclusión	Mejor comunicación de políticas inclusivas	Más oportunidades de ascenso o profesionalización	Más formación a líderes	Se sugiere reforzar formación y comunicación y crear más oportunidades
Mensaje a otras personas	Que confíen en sí mismos, hay oportunidades	Que no tengan miedo, aquí hay oportunidades	Sí es posible tener empleo digno	Que se animen, es posible salir adelante	Predomina un mensaje de motivación y confianza para otras

					personas con discapacidad.
Comentario final	Agradece el espacio y apoyo recibido	Se siente parte de la empresa	Agradece la oportunidad de crecer	Se siente feliz en este trabajo	Existe un alto grado de satisfacción y sentido de pertenencia laboral.

Nota: Elaboración del autor (2025)

Como parte de la evaluación global de la percepción sobre inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, las respuestas del grupo focal, resumidas en la tabla 1, evidenciaron que los participantes expresaron sentirse bien recibidos, valorados e incluidos en las actividades laborales y en la toma de decisiones dentro de sus equipos. Si bien indicaron haber enfrentado algunas dificultades de adaptación inicial (p. ej. ajustarse a procesos internos, programas, horarios o herramientas), lograron superarlas con el apoyo de sus equipos de trabajo como compañeros y jefes. Asimismo, reconocieron que el entorno y ambiente es cordial, respetuoso y participativo, lo que permite que sus opiniones sean consideradas y fomenta relaciones laborales favorables e inclusivas.

Los participantes también identificaron cambios personales importantes, incluyendo mayor confianza propia, motivación, independencia y desarrollo de nuevas habilidades generales. Los encuestados indicaron haber resignificado su percepción sobre la discapacidad y haber accedido a oportunidades nuevas.

Finalmente, la cultura de inclusión empresarial queda enfocada en las adaptaciones y ajustes realizados, como horarios flexibles, estaciones de trabajo adaptadas y provisión de herramientas específicas de acuerdo con la necesidad. Los encuestados reconocen la existencia de políticas de inclusión, aunque sugieren reforzar la difusión interna y la capacitación continua para líderes y empleados.

En mensajes a otros, los participantes destacan la posibilidad real de inserción laboral, la confianza en sus capacidades y el agradecimiento por el respaldo recibido.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La experiencia laboral de las personas con discapacidad en la empresa farmacéutica de Guayaquil es positiva en general. El ambiente organizacional es incluyente, satisfactorio, respetuoso y genera un alto bienestar en los trabajadores desde su ingreso. Además, los trabajadores reportan sentirse valorados y apoyados, con oportunidades de crecimiento profesional.

Las barreras relacionadas con la discapacidad son poco frecuentes y las que se presentan son de bajo impacto, evidenciando los esfuerzos por parte de la organización para facilitar la integración de todos los integrantes del equipo.

Tanto trabajadores con discapacidad como sin discapacidad han experimentado transformaciones personales positivas como consecuencia de la convivencia e inclusión laboral: para las personas con discapacidad, la autoconfianza, la motivación, la autonomía y la adquisición de nuevas habilidades se vieron aumentadas, además, resignificaron su relación con la discapacidad. Por su parte, quienes no presentan discapacidad reportan contar con más preparación, apertura y empatía para colaborar y convivir con sus compañeros; además, mencionan un fortalecimiento de los valores relacionados con el respeto y el reconocimiento de la diversidad.

La empresa ha evidenciado un avance importante en la transformación de su cultura gracias a la gestión de prácticas y políticas inclusivas, la adaptación de ajustes razonables (espacios, horarios, herramientas) y el compromiso de la institución.

Persiste el reto de reforzar la comunicación interna y la oferta permanente de formación y sensibilización.

RECOMENDACIONES

Implementar programas de formación y sensibilización orientados a la inclusividad para todo el personal, especialmente con líderes y supervisores, contemplando la capacitación continua y el acompañamiento para abordar dudas, desafíos y buenas prácticas de inclusión.

Mejorar los canales de comunicación interna para hacer conocer con todo el personal las políticas, los beneficios y los programas de inclusión laboral, favoreciendo la apropiación de la cultura inclusiva.

Promover la evaluación periódica del clima laboral y de la percepción de inclusión (p. ej. a través de encuestas y espacios de diálogo) con el fin de identificar áreas de oportunidad y ajustar estrategias cuando sea necesario.

Fomentar espacios de participación y representación activa de las personas con discapacidad en iniciativas, comités y proyectos de la empresa para aumentar su visibilidad.

Sostener campañas de sensibilización contra la discriminación y el estigma, asegurando que el ambiente siga siendo seguro, respetuoso y libre de prácticas excluyentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaide, C. C., & Lizana, A. G. (2019). *TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. . Ensayos Sobre Economía, Discapacidad Y Empleo.
- Álvarez Ramírez, G. E. (2023). *El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*. . Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.
- Analuiza, T., Román, V., & González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher CEIT*, 5(3), 28-48. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Anchundia, J. E., & Floril, P. R. (2024). Implicaciones sociales de los beneficios fiscales en personas con discapacidad del Ecuador. *Actas Iberoamericanas en Ciencias Sociales*, 2(1), 239-263.
- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(613), 51-66.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento 796 de 25 de septiembre de 2012

- Ataro, K. (2021). *Mecanismos de Empoderamiento Laboral en Personas con Discapacidad en el Caso de una Empresa de Auditoría y Consultoría Estatal de la Ciudad de Bogotá*. Bogota: Universidad Externado De Colombia.
- Avila, X. F., Núñez, E. F., & Colchado, M. M. (2021). Revisión teórica del modelo social de discapacidad. *Propósitos y representaciones, SPE1*, e898-e898.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2010). *Exploring disability*. Polity.
- Barzola, J. (2021). *LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Guayaquil: 65-78.
- Beltrán, J. G., & CIGd, B. (2008). *Discapacidad en Colombia: reto para la inclusión en capital humano*. Tomo I.
- Brito, D. (2023). *La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana*. [Tesis de Pregrado, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12923>.
- Burke, W. W. (2023). *Organization change: Theory and practice*. Sage publications.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. Kogan Page Publishers.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social. (2024). *Proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Asamblea Nacional del Ecuador.

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

Damiani Pellegrini, L. R. (2023). Fundamentos teórico-conceptuales de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas: la teoría de los derechos humanos y el modelo social de la discapacidad. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 23, 391-424.

Díaz, L., Bastias, C., Alarcón, S., & Ritz, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 48 N° 3, pp. 25 - 54 [2021], 23-47.

Echeverría, A. (2023). *La inclusión laboral a las personas con discapacidad en el sector privado de acuerdo con la normativa ecuatoriana en la ciudad de Ibarra*. [Tesis de Pregrado, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16247>.

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2019). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23), 32-42.
doi:<https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/18392332.html>

Goffman, E. (2009). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Simon and schuster.

Gómez, N., Pérez, A., López, D., & Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 5-20.

- Goodley, D. (2014). *Disability Studies: An Interdisciplinary Introduction*. . SAGE Publications.
- Granizo, A. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso sentencias de acción de protección*. Bolivar: T-2056.
- Grupo Banco Mundial. (2 de diciembre de 2021). *Rompiendo Barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/rompiendo-barreras#:~:text=En%202020%2C%20unas%2085%20millones,14.7%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20regional>.
- Heras, V. (2018). *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA* . Buenos Aire: ISSN 0328-5715.
- Hermida, A. (2022). *Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19654?mode=full>.
- Hurst, R. (1999). Disabled people's organisations and development: Strategies for change. . *Disability and development*, 25-35.
- Imacaña, S. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>.

- Izquierdo, J. (2011). *Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha*. Quito: T-1314.
- Knight, M., & Oswal, S. K. (2018). Disability and accessibility in the workplace: Some exemplars and a research agenda for business and professional communication. *Business and Professional Communication Quarterly*, 81(4), 395-398.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.
- McKinney, E. L., & Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320.
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial MDT-2016-0191*. Registro Oficial 832 de 23 de agosto de 2016.
- Moreno, L., & Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 1080-1095. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1758>
- OIT. (2020). *Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad 2020-2023*. Editorial OIT, <https://www.ilo.org/es/publications/politica-y-estrategia-de-la-oit-para-la-inclusion-de-las-personas-con>.

- OIT. (2021). *Transformar las empresas mediante diversidad y la inclusión*. Editorial OIT,
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf.
- OIT. (29 de noviembre de 2023). *La OIT publica un nuevo manual sobre la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-publica-un-nuevo-manual-sobre-la-inclusion-de-personas-con>
- OIT. (29 de noviembre de 2023). *Las barreras para la inclusión laboral en primera persona*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/las-barreras-para-la-inclusion-laboral-en-primera-persona>
- Oliver, M. (2023). The social model of disability. . En *Social work* (págs. 137-140). Routledge.
- Olsen, J. (2024). Employers: influencing disabled people's employment through responses to reasonable adjustments. *Disability & Society*, 39(3), 791-810.
- ONU. (1 de Enero de 2015). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://bit.ly/2Hen33F>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Reporte Mundial sobre la Discapacidad*. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/665131468331271288/pdf/627830WP0World00PUBLIC00BOX361491B0.pdf>

- Presidencia de la República. (2017). *Decreto Ejecutivo 194 - Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento 109 de 27 de octubre de 2017.
- Rappaport, J. (1987). Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121-148.
- Raquel, S. (2013). *Empoderamiento y Discapacidad*. Barcelona: Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology, 2013, vol. 43, nº 3, 297-311 .
- Rawls , J. (1971). *la Teoría de la Justicia*.
- Reyez, N. G., Zhindón, B., & Bravo, D. (2021). El trabajo inclusivo en las empresas ecuatorianas. *Revista Académica Decisión Gerencial*, 1(1), 21-31. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9943112>
- Ruiz, J. A., Soto, J. K., Bernal, J. A., Vergara, M. B., Ricardo, S. M., & Florez, V. R. (2025). Barreras y oportunidades en la inclusión de personas con discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(3), 55-61.
- Santos Fabelo, M. D., Sánchez Rodríguez, I. M., & López Nores, M. D. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(6), 39-51.
- Santos, M., Sánchez, I., & López, M. (2023). Inclusión laboral en la ciudad de Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 39-51. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf>

- Soto, F. (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 Ecuador]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/19031>.
- Tejeira, M., & Gonzalez, I. (2018). *Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas Asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá*. Panamá: Revista redes.
- Tomás, M. F., & Montalva, E. M. (2024). Empresas sociales e inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Valenciana. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 1(111), 97-130.
- Torrealva, I. (2021). *Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Huancayo: Continental.
- Torres, G. (2018). *“EL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES COMO HERRAMIENTA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Ambato: Editorial 6, Universidad de Ambato.
- Triana, M. (2017). *Managing diversity in organizations: A global perspective*. Routledge.
- Vea, R. (2022). Habilidades interpersonales: qué son, cómo mejorarlas y tipos. *smowl tech*, 5-7.
- Vera, H. (2016). *Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad en Chile*. Santiago: Universidad de Chile.

- Vidal, P. (2009). *La teoría de la justicia social en Rawls*. Chile: Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 23, 2009.
- Vivanco, M. (2024). *Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad de Machala*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9943/1/T4376-MGTH-Vivanco-Plan.pdf>.
- Vivek, G. (2024). *Liderazgo inclusivo: abrazar la diversidad para la innovación*. Panamá: Customer Think, Edición 30.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual review of psychology*, 50(1), 361-386.
- Yopan, J. (2020). *Cultura organizacional: De las teorías comunicativas al enfoque organizacional*. México: Controversias y Concurrencias Latinoamericanas , vol. 11 , núm. 20 , págs. 263-289 , 2020.
- Zimmerman, M. A. (2013). Empowerment Theory: Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis. . En *Handbook of Community Psychology* (págs. 43-63). Springer.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación


DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Arroba Alarcón, Stefania Gabriela con C.C: #0951278274 y **Sedamanos González, Gilda Elizabeth** con C.C: # 0917457178 autoras del trabajo de titulación: **Inclusión laboral de personas con discapacidad: experiencias, cambios personales y transformaciones organizacionales, en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

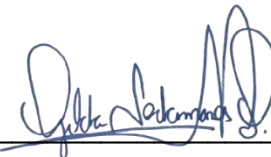
2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 4 días del mes de septiembre del año 2025

f. 

Arroba Alarcón, Stefania Gabriela

C.C: 0951278274

f. 

Sedamanos González, Gilda Elizabeth

C.C: 0917457178



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Inclusión laboral de personas con discapacidad: experiencias, cambios personales y transformaciones organizacionales, en una farmacéutica de la ciudad de Guayaquil en el año 2025.		
AUTOR(ES)	Arroba Alarcón, Stefanía Gabriela Sedamanos González, Gilda Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Sanchez Ube, Pricila Francia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	4 de septiembre de 2025	No. DE PÁGINAS:	80
ÁREAS TEMÁTICAS:	Inclusión laboral, personas con discapacidad, transformaciones organizacionales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inclusión, laboral, discapacidad, experiencias, transformaciones organizacionales, empoderamiento		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la experiencia de inclusión laboral de personas con discapacidad y los cambios personales y organizacionales asociados a este proceso en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, durante el 2025. Se siguió una perspectiva de investigación pura con un enfoque descriptivo y exploratorio que permitiera profundizar en las experiencias vividas por los colaboradores de la organización. La metodología fue mixta, por lo que se integraron las respuestas de encuestas y de un grupo focal. La muestra estuvo compuesta por 24 trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa, conformados dos grupos: un grupo focal de cuatro personas con discapacidad y otro grupo de 20 colaboradores con y sin discapacidad que participaron en las encuestas. Los resultados mostraron que la experiencia laboral de las personas con discapacidad en la empresa es mayormente positiva y está caracterizada por un entorno inclusivo, satisfactorio y respetuoso que les ofrece oportunidades de crecimiento y transformaciones personales (p. ej. mayor autoconfianza y adquisición de habilidades). Además, aunque se reportó que el clima laboral promueve apertura, empatía y respeto entre todo el personal, persiste el reto de reforzar la comunicación interna y la formación continua en inclusión. Por lo anterior, se recomienda fortalecer los programas de sensibilización, mejorar la comunicación, evaluar el clima laboral constantemente y mantener campañas contra la discriminación.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	CON	Teléfono: +593987420780 +593 99 456 2263	stefania.arroba@cu.ucsg.edu.ec gilda.sedamanos@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	LA	Nombre: Muñoz Sánchez, Christopher Fernando	
	DEL	Teléfono: +593-4-3804600 ext. 2206	
		E-mail: cristopher.sanchez@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			