



# Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en Ecuador: avances 2023-2024

Labor inclusion for people with disabilities in Ecuador: Progress 2023–2024

*Inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en Équateur: progrès 2023–2024*

ARTÍCULO ORIGINAL

**Martha María Macías Intriago**  
mmacias3145@utm.edu.ec

**Katerine Betty Muñoz Subía**  
katerine.munoz@cortenacional.gob.ec



**Universidad Técnica de Manabí. Manabí, Ecuador**

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.418>

Artículo recibido: 9 de septiembre 2025 / Arbitrado: 03 de octubre 2025 / Publicado: 16 de octubre 2025

## RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador evidencia importantes desafíos. El objetivo de esta investigación fue analizar las políticas implementadas durante 2023-2024. Esta investigación se enmarcó en un enfoque metodológico de carácter mixto, reconociendo la complejidad multifacética del objeto de estudio. La metodología mixta empleada combinó análisis documental, entrevistas y encuestas a 20 participantes. Los resultados identificaron avances normativos, pero persistencia de barreras estructurales y socioculturales que limitan su efectividad, especialmente en el sector privado y zonas rurales. El 80% de los participantes percibió que las políticas no mejoraron su acceso al empleo. Un 85% consideró que las empresas incumplen las cuotas de contratación. El 50% reportó prejuicios como barrera principal y un 30% en zonas rurales identificó el transporte como obstáculo crítico. Se concluye que es necesario fortalecer los mecanismos de control, ampliar la cobertura de programas y fomentar una transformación cultural para lograr una inclusión laboral efectiva.

**Palabras clave:** Desarrollo; Discapacidad; Igualdad; Inclusión laboral; Políticas públicas

## ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the workforce in Ecuador presents significant challenges. The objective of this research was to analyze the policies implemented during 2023-2024. This research was framed within a mixed methodological approach, recognizing the multifaceted complexity of the subject under study. The mixed methodology employed combined documentary analysis, interviews, and surveys of 20 participants. The results identified regulatory advances, but also the persistence of structural and sociocultural barriers that limit their effectiveness, especially in the private sector and rural areas. Eighty percent of participants perceived that the policies did not improve their access to employment. Eighty-five percent considered that companies do not comply with hiring quotas. Fifty percent reported prejudice as the main barrier, and 30% in rural areas identified transportation as a critical obstacle. The study concludes that it is necessary to strengthen control mechanisms, expand program coverage, and promote cultural transformation to achieve effective labor inclusion.

**Key words:** Development; Disability; Equality; Workplace inclusion; Public policy

## RESUMO

A inclusão laboral de pessoas com deficiência no Equador evidencia desafios importantes. O objetivo desta investigação foi analisar as políticas implementadas durante 2023-2024. Esta investigação foi enquadrada numa abordagem metodológica de caráter misto, reconhecendo a complexidade multifacetada do objeto de estudo. A metodologia mista utilizada combinou análise documental, entrevistas e inquéritos a 20 participantes. Os resultados identificaram avanços normativos, mas a persistência de barreiras estruturais e socioculturais que limitam a sua eficácia, especialmente no setor privado e nas zonas rurais. 80% dos participantes perceberam que as políticas não melhoraram o seu acesso ao emprego. 85% consideraram que as empresas não cumprem as quotas de contratação. 50% relataram preconceitos como principal barreira e 30% nas zonas rurais identificaram o transporte como um obstáculo crítico. Conclui-se que é necessário fortalecer os mecanismos de controlo, ampliar a cobertura dos programas e promover uma transformação cultural para alcançar uma inclusão laboral efetiva.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento; Deficiência; Igualdade; Inclusão no trabalho; Políticas públicas

## INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad representa un pilar fundamental para la materialización de la justicia social y la equidad dentro de las sociedades contemporáneas. En Ecuador, este tema adquiere una relevancia crucial al constituir una expresión tangible de la igualdad material, la cual, a diferencia de la igualdad formal, busca compensar las desventajas históricas mediante políticas activas y diferenciadas (Millán et al., 2018). Este enfoque reconoce que el mero reconocimiento jurídico es insuficiente si no se traduce en condiciones reales que permitan el ejercicio efectivo de los derechos, particularmente en el ámbito socioeconómico y laboral para este grupo prioritario (González y Fernández, 2016).

Adicionalmente, el concepto de inclusión trasciende la simple inserción, implicando una transformación profunda en las estructuras organizacionales y los imaginarios sociales. Según Chiroleu, (2009), la inclusión adquiere significados singulares en cada contexto, generando efectos diversos en el entramado social. Por ello, debe entenderse como un enfoque que responde positivamente a la diversidad, visualizándola no como un obstáculo, sino como una oportunidad para el enriquecimiento colectivo a través de la participación plena en todos los procesos comunitarios, incluyendo, de manera central, el mundo del trabajo (UNESCO, 2005).

En el caso ecuatoriano, el camino hacia la inclusión laboral ha estado marcado por un sin número de obstáculos estructurales y socioculturales persistentes. Como señalan Espinoza y Gallegos, (2018), las personas con discapacidad han enfrentado históricamente desafíos como la pobreza, el desempleo, la falta de accesibilidad y los prejuicios sociales, factores que han perpetuado ciclos de exclusión y dependencia. Esta realidad evidencia la brecha existente entre el marco de derechos reconocido y las condiciones de vida reales de esta población, subrayando la urgencia de evaluar críticamente las políticas implementadas (Galarza y Cedeño, 2024).

Ciertamente, el país ha respondido a estos desafíos mediante la construcción de un robusto andamiaje jurídico-constitucional que sienta las bases para la inclusión. La Constitución de 2008, junto con la Ley Orgánica de Discapacidades, establece medidas específicas como cuotas de contratación e incentivos fiscales, reflejando un compromiso con la igualdad material y la acción afirmativa (CONADIS, 2023). Este

marco legal pretende operacionalizar los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Estado ecuatoriano, en el ordenamiento interno.

No obstante, la mera existencia de la normativa no garantiza su efectividad en la práctica, existiendo una clara disyunción entre el diseño de las políticas y su implementación. Los reportes oficiales y la literatura académica coinciden en que la aplicación de estas leyes muestra limitaciones significativas, especialmente dentro del sector privado y en las zonas rurales del país, donde los índices de exclusión siguen siendo alarmantes (CONADIS, 2023; Imacaña y Villacrés, 2022). Esta brecha de implementación constituye uno de los nudos críticos del problema.

En consecuencia, la inclusión laboral efectiva se ve obstaculizada por un entramado complejo de barreras que superan lo jurídico (Smith et al., 2017). Dichas barreras incluyen factores actitudinales, como la discriminación y los prejuicios por parte de empleadores; estructurales, como la falta de infraestructura accesible y transporte adaptado; y territoriales, que profundizan las desigualdades entre lo urbano y lo rural (Quezada y Esteban, 2025). La intersección de estos factores crea un escenario donde el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional se ven severamente limitados.

Desde una perspectiva conceptual, es imperioso comprender la discapacidad desde el modelo social, el cual la concibe como el resultado de la interacción entre las limitaciones individuales y las barreras impuestas por el entorno. Este modelo, como explica Victoria, (2013), critica el papel tradicional de los profesionales desde un enfoque político, destacando que la discapacidad es una construcción social que impone formas de opresión, requiriendo para su superación la activa participación de las propias personas con discapacidad en la creación de políticas e investigaciones.

Asimismo, la relación entre discapacidad y vulnerabilidad debe analizarse desde este paradigma socio-jurídico. Al respecto, Barranco, (2021) sostiene que la vulnerabilidad no es una debilidad inherente al individuo, sino una situación de opresión donde ciertos grupos enfrentan desventajas sociales sistémicas. En este sentido, la vulnerabilidad de las personas con discapacidad se ve exacerbada por estructuras sociales que generan dominación, obstaculizando su autonomía y perpetuando condiciones que limitan su autorrealización (Skarstad, 2023).

En el período específico de análisis, 2023-2024, el Estado ecuatoriano impulsó diversas acciones para promover la inclusión laboral, sustentadas principalmente en la Ley Orgánica de Discapacidades.



Estas acciones incluyeron programas de inserción laboral, alianzas con el sector privado y procesos de capacitación técnica y sensibilización dirigidos a empleadores, buscando reducir prejuicios sobre la capacidad productiva de las personas con discapacidad (Espinal, 2022; Imacaña y Villacrés, 2022). El sector privado fue un componente central de estas políticas.

Sin embargo, el alcance de estas iniciativas ha sido desigual, presentando una cobertura limitada en los contextos rurales. La efectividad real de las políticas en estas zonas se ve condicionada por la falta de infraestructura institucional, la menor presencia de empresas privadas reguladas y el predominio de economías informales, lo que evidencia una brecha territorial que demanda estrategias diferenciadas y adaptadas a las particularidades de estos territorios (CONADIS, 2023; Quezada y Esteban, 2025).

Frente a este panorama, las alianzas estratégicas entre instituciones públicas, privadas y centros de formación emergen como una práctica prometedora. Como señalan Camacho et al., (2024), las sociedades actuales se ven abocadas a fortalecer estos procesos, dando respuesta a la diversidad de la fuerza laboral y a la responsabilidad social corporativa. Estas colaboraciones, que incluyen convenios de capacitación y acompañamiento, demuestran que la corresponsabilidad entre actores puede generar entornos inclusivos más sostenibles.

Metodológicamente, la investigación sobre esta problemática requiere de enfoques mixtos que capturen tanto la dimensión normativa como las experiencias vividas. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, junto con diseños fenomenológicos, permite comprender las percepciones y significados que los actores involucrados atribuyen a las políticas de inclusión, a la vez que identifica patrones y tendencias mediante instrumentos estructurados (Denzin y Lincoln, 2012).

Por todo lo expuesto, se evidencia la necesidad de un análisis integral y actualizado que examine críticamente los avances y retrocesos en esta materia. Resulta imperativo evaluar si las políticas desplegadas en el bienio 2023-2024 han logrado cerrar las brechas identificadas o si, por el contrario, han perpetuado los mecanismos de exclusión, particularmente en los sectores y territorios más desfavorecidos.

En este contexto, el presente estudio se propone como objetivo analizar las políticas de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en Ecuador durante el periodo 2023-2024, con el fin de identificar sus avances, desafíos persistentes y el impacto real en la integración social y económica de este

grupo prioritario, prestando especial atención a las dinámicas del sector privado y a las particularidades de las zonas rurales.

## MÉTODO

Esta investigación se enmarcó en un enfoque metodológico de carácter mixto, reconociendo la complejidad multifacética del objeto de estudio. Dicho enfoque integró componentes cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión holística, permitiendo no solo la exploración en profundidad de experiencias y percepciones subjetivas, sino también la identificación de patrones y tendencias generales mediante datos numéricos. Esta triangulación metodológica fortalece la validez de los resultados al contrastar distintas fuentes de evidencia sobre un mismo fenómeno.

Para ello, el estudio se desarrolló en el contexto territorial de Ecuador, con especial atención a la disparidad entre entornos urbanos y rurales. La selección de este escenario nacional obedeció a la necesidad de analizar la implementación de políticas de inclusión laboral en un país con un marco normativo avanzado, pero con persistentes desafíos en su aplicación práctica, lo cual convierte a Ecuador en un caso de estudio relevante para examinar las brechas entre la legislación y la realidad socio-laboral.

El diseño investigativo combinó el paradigma fenomenológico con un análisis jurídico-propositivo. El componente fenomenológico se centró en comprender las experiencias vividas y los significados atribuidos por las personas con discapacidad y otros actores clave frente a las políticas inclusivas. Simultáneamente, el análisis jurídico-propositivo permitió evaluar el marco normativo y generar recomendaciones basadas en evidencia para fortalecer las políticas públicas.

La población de interés estuvo constituida por personas en situación de discapacidad en Ecuador, en edad laboral y con experiencia previa en el mercado de trabajo, ya fuera formal o informal. Se definió este criterio para captar las percepciones de individuos con conocimiento directo de los procesos de inclusión y exclusión laboral, garantizando que los datos empíricos reflejaran vivencias reales y no solo postulados teóricos o normativos.

Respecto a la muestra, se seleccionó un grupo de 20 participantes mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y voluntariedad. Esta estrategia de muestreo fue la más viable dadas las dificultades

para acceder a un listado completo de la población, priorizando la disposición a participar y la riqueza informativa de las experiencias sobre la representatividad estadística.

Los criterios de selección de la muestra buscaron asegurar diversidad y contraste en las perspectivas. Se incluyó intencionalmente a personas residentes en áreas urbanas y rurales de Ecuador, con distintos tipos de discapacidad y experiencias laborales variadas. Este criterio de heterogeneidad permitió captar las diferencias en oportunidades, barreras y efectividad de las políticas según el contexto territorial y las características individuales.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se emplearon entrevistas semiestructuradas y encuestas estructuradas. Las entrevistas, aplicadas a trabajadores con discapacidad y empleadores, utilizaron una guía flexible validada por expertos para profundizar en narrativas personales. Las encuestas, con preguntas cerradas y abiertas, se dirigieron a los mismos actores para captar datos cuantitativos y cualitativos complementarios.

Asimismo, se realizó una exhaustiva revisión documental y análisis de registros administrativos. Esta técnica implicó el examen sistemático de normas jurídicas, informes institucionales, políticas públicas vigentes y literatura académica especializada, con el fin de contextualizar los datos primarios dentro del marco legal e institucional ecuatoriano y contrastar la teoría con la práctica.

Para el análisis de los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas y los documentos, se aplicaron los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo. El análisis cualitativo consistió en la codificación y categorización de las narrativas para identificar temas emergentes, patrones y contradicciones, mientras la síntesis integró estos resultados en una comprensión global del fenómeno.

En el componente cuantitativo, el análisis estadístico se limitó a técnicas descriptivas univariadas, dada la naturaleza y el tamaño de la muestra. Se calcularon frecuencias y porcentajes para las respuestas de las encuestas estructuradas, lo que permitió describir y resumir las percepciones de los participantes sobre aspectos clave como el cumplimiento de cuotas, las barreras enfrentadas y el impacto de las políticas.

Posteriormente, se realizó una integración o triangulación metodológica de los resultados cualitativos y cuantitativos. Este proceso permitió contrastar y complementar las tendencias numéricas con las

profundidades narrativas, enriqueciendo la interpretación y proporcionando una visión más completa y matizada de la efectividad de las políticas de inclusión laboral analizadas.

Cabe destacar que la investigación se rigió por estrictos preceptos éticos en todas sus etapas. Se garantizó el consentimiento informado voluntario de todos los participantes, explicándoles los objetivos del estudio y el uso confidencial de la información. Se protegió el anonimato y la confidencialidad de los datos, y se aseguró que la participación no implicara riesgo alguno para su integridad.

Además, la modelación se utilizó como método para representar esquemáticamente las relaciones entre los actores institucionales, las políticas normativas y su impacto en la inclusión laboral. Este ejercicio de síntesis gráfica facilitó la visualización del sistema en su conjunto y la identificación de puntos de leverage para las recomendaciones de política propuestas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de las entrevistas semiestructuradas revelan una percepción generalizada sobre la disyunción entre el marco normativo y su implementación efectiva. La mayoría de los participantes reconoce la existencia de un marco jurídico robusto que establece derechos claros; sin embargo, coinciden en señalar que su aplicación es limitada y desigual. Esta brecha entre la norma y la práctica se acentúa notablemente en las zonas rurales, lo que sugiere que los avances en el periodo 2023-2024 han sido insuficientes para garantizar una inclusión laboral equitativa en el territorio nacional, Tabla 1.

Adicionalmente, los entrevistados identifican un cumplimiento parcial o meramente simbólico de las cuotas de contratación establecidas por ley. Aproximadamente la mitad de los participantes indica que solo las grandes empresas cumplen de manera mínima con esta disposición, mientras que las pequeñas y medianas empresas suelen ignorarla o justificar su incumplimiento. Este resultado evidencia que la obligatoriedad legal no se traduce automáticamente en una mayor inserción laboral, especialmente en el sector privado que constituía un foco central del análisis Tabla 1.

Asimismo, se constata una marcada debilidad en los mecanismos de control y sanción. Los participantes son unánimes al señalar que, si bien estos instrumentos existen, su efectividad es mínima debido a

sanciones poco estrictas, una supervisión limitada y una aparente baja prioridad asignada por las autoridades. La falta de consecuencias reales para las empresas incumplidoras emerge como un factor crítico que perpetúa la ineeficacia de las políticas analizadas durante el bienio 2023-2024, Tabla 1.

Respecto a los obstáculos, el consenso apunta a tres barreras principales: discriminación sociolaboral, falta de accesibilidad física y tecnológica, y carencia de formación laboral adaptada. La persistencia de prejuicios por parte de empleadores y compañeros subraya la dimensión cultural del problema, indicando que los avances normativos no han sido acompañados por una transformación social paralela que erradique los estereotipos sobre las capacidades productivas de las personas con discapacidad, Tabla 1.

Cabe destacar que la evaluación de los programas implementados por instituciones como el MIES y CONADIS refleja una percepción de insuficiencia. Los entrevistados reconocen la existencia de estos apoyos, pero los consideran limitados en cobertura, recursos y coordinación interinstitucional. Esta situación impide que las iniciativas públicas logren un impacto sostenido y a gran escala, afectando particularmente a la población en contextos rurales donde la oferta programática es aún más escasa, Tabla 1.

Por otra parte, la brecha territorial entre zonas urbanas y rurales se confirma como un factor determinante. Mientras en los entornos urbanos se identifican más oportunidades, aunque con limitaciones, en las áreas rurales prevalecen la escasez de empleo formal, la falta de infraestructura accesible y la ausencia casi total de programas de sensibilización. Esta divergencia territorial constituye un desafío central para cualquier política que aspire a una inclusión laboral nacional efectiva, Tabla 1.

Finalmente, las propuestas de los participantes enfatizan la necesidad de una estrategia multidimensional. Las recomendaciones incluyen capacitación y sensibilización a empleadores, incentivos efectivos para las empresas, adaptación de puestos de trabajo y la extensión de los programas a nivel rural. Estas sugerencias coinciden con la literatura especializada, señalando la urgencia de combinar fortalecimiento normativo con transformación cultural y asignación de recursos para lograr los objetivos de inclusión planteados para el periodo, Tabla 1.



**Tabla 1.** Preguntas y análisis de resultados de las entrevistas.

Preguntas	Ánalisis de las respuestas
<b>1. ¿Cuál considera que es el impacto del marco normativo actual en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador?</b>	La mayoría de los entrevistados coincidió en que el marco normativo existe y establece derechos claros, pero su implementación es limitada y desigual. Las leyes no siempre se adaptan a la realidad de las empresas y dependen en gran medida de la voluntad política. Algunos señalaron avances en grandes ciudades, mientras que en zonas rurales se observa escasa aplicación, lo que mantiene a muchas personas con discapacidad fuera del mercado laboral. La percepción general es que las leyes tienen buen contenido, pero poca efectividad práctica.
<b>2. ¿En qué medida cree que las leyes sobre cuota de empleo para personas con discapacidad se están cumpliendo de manera efectiva?</b>	Las respuestas indicaron un cumplimiento parcial o simbólico. Entre las 20 personas, aproximadamente la mitad afirmó que sólo algunas empresas grandes cumplen la cuota de manera mínima, mientras que las pequeñas y medianas empresas la ignoran o justifican su incumplimiento por falta de recursos o adaptación. Se destacó que incluso cuando se cumple la cuota, no siempre se crean condiciones inclusivas reales para los empleados con discapacidad.
<b>3. ¿Existen mecanismos de control y sanción que garanticen la implementación de estas leyes? ¿Cuáles son las principales dificultades para su cumplimiento?</b>	Todos coincidieron en que los mecanismos existen, pero no son efectivos. Las sanciones son poco estrictas y la supervisión limitada. La falta de personal capacitado para inspeccionar empresas y la baja prioridad que las autoridades otorgan a la inclusión laboral son las principales dificultades. Además, se señaló que muchas empresas evaden los controles y no se perciben consecuencias significativas.
<b>4. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en su acceso al empleo en Ecuador?</b>	Las respuestas reflejaron consenso en torno a tres obstáculos principales: discriminación social y laboral, falta de accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo, y carencia de formación laboral adaptada. Algunos entrevistados añadieron la falta de sensibilización de empleadores y compañeros como un factor crítico. Se destacó que la situación empeora en zonas rurales debido a la ausencia de políticas locales efectivas.
<b>5. ¿Cuál ha sido su experiencia con los programas del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)?</b>	Se percibe que los programas existen y ofrecen apoyo, pero son insuficientes para cubrir todas las necesidades. Muchos participantes señalaron falta de coordinación entre instituciones, recursos limitados y cobertura parcial, lo que impide que la inclusión laboral sea real y sostenida. Sin embargo, algunos destacaron casos puntuales donde los programas han permitido acceder a empleo, aunque en menor escala.

Preguntas	Análisis de las respuestas
6. ¿Cuáles son las principales diferencias en el acceso al empleo entre las zonas urbanas y rurales de Ecuador?	Las zonas urbanas presentan más oportunidades de empleo y programas de inclusión, aunque con limitaciones de accesibilidad y capacitación. Las zonas rurales muestran graves dificultades: escasez de empleo, falta de infraestructura, poca sensibilización y ausencia de programas efectivos. La brecha urbana-rural fue mencionada por casi todos los entrevistados como un factor decisivo que condiciona la inclusión laboral.
7. ¿Qué impacto tiene el reconocimiento de los cuidadores sustitutos como sujetos de políticas de inclusión laboral en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad?	La percepción general es positiva: los cuidadores sustitutos facilitan el acceso al trabajo y la autonomía de las personas con discapacidad. Sin embargo, se indicó que requieren mayor apoyo económico y social, y que su reconocimiento aún no garantiza plenamente la calidad de vida ni la sostenibilidad de su rol. La mayoría coincidió en que este reconocimiento es un avance, pero insuficiente.
8. ¿Qué propuestas concretas considera que podrían mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador?	Las respuestas más frecuentes incluyeron: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación y sensibilización de empleadores y compañeros de trabajo.</li> <li>• Incentivos claros y efectivos para empresas que contraten personas con discapacidad.</li> <li>• Adaptaciones en los puestos de trabajo y entornos inclusivos.</li> <li>• Extensión de los programas de MIES y CONADIS a nivel nacional y rural.</li> <li>• Inclusión de personas con discapacidad intelectual y psicosocial en todas las políticas laborales.</li> </ul>
9. ¿Qué mecanismos de seguimiento y evaluación periódica serían más efectivos para asegurar la implementación exitosa de las políticas inclusivas?	Se identificaron varias estrategias: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorías periódicas e independientes en empresas.</li> <li>• Sistemas de monitoreo digital y en tiempo real para registrar el cumplimiento de cuotas y condiciones de trabajo.</li> <li>• Indicadores claros sobre empleos generados, retención laboral y calidad de puestos.</li> <li>• Canales de denuncia accesibles y protección frente a represalias.</li> <li>• Involucramiento directo de personas con discapacidad en la evaluación de políticas.</li> </ul>



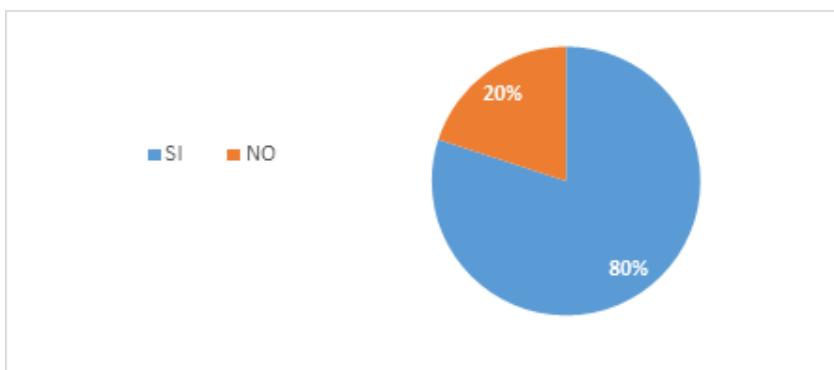
La Figura 1, evidencia una percepción mayoritariamente crítica respecto a la efectividad de las políticas públicas implementadas en el bienio 2023-2024. Un 80% de los encuestados considera que estas no han mejorado su acceso al empleo, lo que sugiere una clara desconexión entre las iniciativas gubernamentales y su impacto tangible en el mercado laboral para este grupo prioritario. Este resultado cuestiona directamente la efectividad de las estrategias desplegadas en el período bajo análisis, indicando que los avances normativos no se han traducido en oportunidades concretas para la mayoría.

En relación con el objetivo de evaluar los avances en la inclusión laboral, este dato cuantitativo revela un estancamiento significativo. La abrumadora percepción de ineffectividad refleja que las políticas, aunque posiblemente bien intencionadas en su diseño, no han logrado superar las barreras estructurales e implementativas preexistentes. Este resultado es consistente con los relatos cualitativos que destacan la persistencia de obstáculos en el sector privado y las zonas rurales, aspectos centrales de la investigación, Figura 1.

Adicionalmente, el contraste con el 20% que sí percibe mejoras merece un análisis contextual. Esta minoría podría representar casos localizados donde la aplicación de programas de intermediación laboral o alianzas público-privadas han tenido cierto éxito. Sin embargo, su carácter excepcional refuerza la conclusión principal sobre la cobertura limitada y la aplicación desigual de las políticas, impidiendo que los beneficios alcancen una escala significativa a nivel nacional durante el periodo estudiado, Figura 1.

Desde una perspectiva crítica, este resultado subraya la insuficiencia de un enfoque meramente legalista. La existencia de un marco normativo, aunque necesario, resulta claramente insuficiente sin mecanismos robustos de implementación, fiscalización y evaluación de impacto. La percepción documentada sugiere la necesidad de una reorientación profunda de las estrategias, transitando de la promulgación de normas hacia la generación de condiciones habilitantes y resultados medibles en la empleabilidad real de las personas con discapacidad, Figura 1.

Por consiguiente, estos resultados poseen implicaciones directas para el diseño de futuras políticas. La abrumadora percepción de ineffectividad exige no solo fortalecer los programas existentes, sino también incorporar sistemáticamente la voz de las personas con discapacidad en el ciclo de las políticas públicas. La evaluación del periodo 2023-2024 indica que, sin una intervención más integral y con mayor asignación de recursos, difícilmente se podrán revertir los indicadores de exclusión laboral que persisten en el país, Figura 1.



**Figura 1.** ¿Consideran que las políticas públicas actuales han mejorado su acceso al empleo en los últimos dos años?

La Figura 2, revela que las barreras actitudinales constituyen el principal obstáculo para la inclusión laboral en el período 2023-2024. Un 50% de los encuestados reporta haber enfrentado prejuicios y estigmas por parte de empleadores o compañeros, mientras que un 30% experimentó discriminación directa en procesos de selección. Estos resultados evidencian que, más allá de las limitaciones normativas, persisten resistencias culturales que socavan los avances en la implementación de políticas de inclusión laboral analizadas en el estudio.

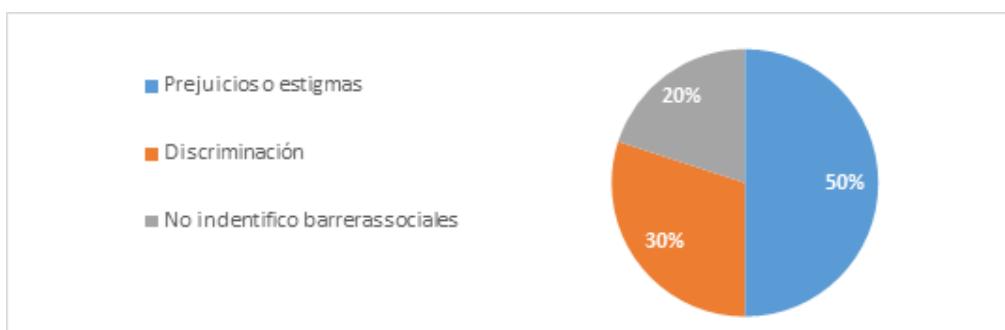
Estos resultados se alinean críticamente con el objetivo de identificar los desafíos persistentes en la inclusión laboral. La preponderancia de barreras actitudinales sugiere que las políticas del bienio han sido insuficientes para generar una transformación cultural en los entornos laborales. La persistencia de estereotipos y prácticas discriminatorias explica, en parte, la brecha entre el marco jurídico avanzado y los resultados limitados documentados en otras secciones del estudio, Figura 2.

Cabe destacar que solo el 20% de los participantes no identificó barreras sociales significativas. Esta minoría podría reflejar experiencias en organizaciones con programas de sensibilización consolidados o en sectores específicos donde la inclusión está más avanzada. Sin embargo, la abrumadora mayoría que sí enfrenta estas barreras confirma que la discriminación sigue siendo un factor estructural que limita el acceso al empleo digno, particularmente en el sector privado que fue foco de atención especial en esta investigación, Figura 2.

Desde una perspectiva comparativa, estos resultados plantean que los prejuicios de los empleadores constituyen un determinante clave en la exclusión laboral. La evidencia cuantitativa aquí presentada refuerza la necesidad de complementar las medidas coercitivas, como las cuotas, con intervenciones

sostenidas de sensibilización y educación dirigidas a transformar los imaginarios sociales sobre la capacidad productiva de las personas con discapacidad, Figura 2.

De esta forma, los datos de la Figura 2 demuestran que los avances en el período 2023-2024 resultan insuficientes para contrarrestar las barreras actitudinales profundamente arraigadas. Este diagnóstico obliga a repensar las estrategias de inclusión, transitando hacia un enfoque integral que combine el fortalecimiento normativo con intervenciones culturalmente que permitan materializar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva, Figura.



**Figura 2.** ¿Qué barreras sociales o actitudinales ha enfrentado durante su búsqueda de empleo, como discriminación, prejuicios o estigmas?

La Figura 3, demuestra la incidencia determinante de las barreras territoriales en la inclusión laboral durante el período 2023-2024. El 30% de los encuestados identifica el transporte y la distancia como obstáculo principal, mientras un 25% señala la carencia de infraestructura adecuada. Estos resultados confirman que las políticas analizadas no han superado las desventajas estructurales de los territorios rurales, limitando severamente el acceso al empleo para las personas con discapacidad en estas zonas durante el período de estudio.

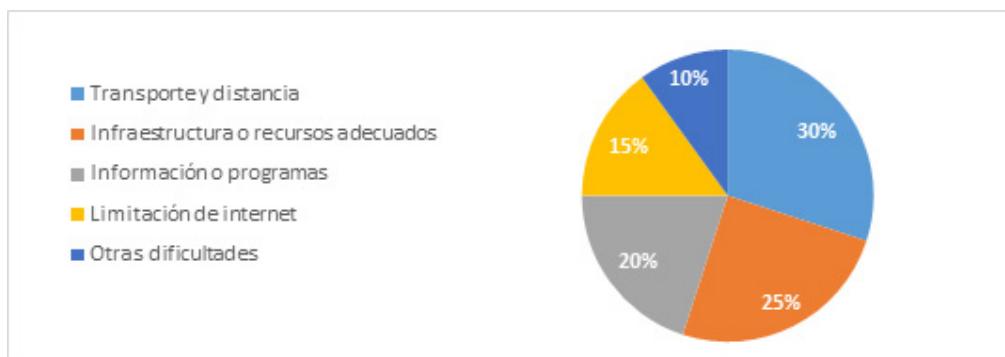
Complementariamente, un 20% reporta dificultades para acceder a información laboral, y un 15% problemas de conectividad digital. Esta combinación de barreras físicas y técnicas configura un escenario de exclusión múltiple donde las personas enfrentan obstáculos simultáneos que se potencian mutuamente. La evidencia sugiere que las intervenciones uniformes resultan insuficientes para abordar la complejidad territorial que caracteriza al espacio rural ecuatoriano, Figura 3.



Cabe destacar que estas limitaciones operan como factores excluyentes incluso cuando existen disposiciones normativas favorables. La imposibilidad física de llegar a los centros de trabajo, sumada a la desconexión informática, neutraliza cualquier posibilidad de acceder a los mecanismos de inclusión laboral establecidos formalmente. Esta situación explica los limitados avances documentados en el cumplimiento de cuotas en estos territorios, Figura 3.

La identificación de estas barreras estructurales resulta crucial para comprender la brecha urbano-rural en materia de inclusión laboral. Los datos cuantitativos revelan que la efectividad de las políticas públicas está condicionada por variables territoriales que trascienden el diseño normativo, exigiendo aproximaciones contextualizadas que consideren las especificidades logísticas y de conectividad de cada zona, Figura 3.

En síntesis, estos resultados demandan un replanteamiento de las estrategias de inclusión laboral desde una perspectiva territorial diferenciada. La superación de las barreras identificadas requiere intervenciones multisectoriales que aborden simultáneamente los déficits en transporte, infraestructura física y conectividad digital como condición necesaria para materializar el derecho al trabajo en los territorios rurales, Figura 3.



**Figura 3.** ¿Ha enfrentado barreras específicas para acceder al empleo debido a que reside en una zona rural, como transporte, infraestructura o acceso a información laboral?

## Discusión

Los resultados de esta investigación revelan una clara disyunción entre el marco normativo y su implementación efectiva, lo que coincide con lo documentado por Millán et al., (2018) respecto a que la igualdad material requiere de políticas activas que trasciendan el reconocimiento formal. Si bien

la Constitución ecuatoriana y la Ley Orgánica de Discapacidades establecen un marco jurídico sólido, su aplicación muestra limitaciones significativas, particularmente en el sector privado, confirmando las observaciones de CONADIS, (2023) sobre la persistencia de brechas implementativas durante el período 2023-2024.

Adicionalmente, la percepción mayoritaria sobre la ineffectividad de las políticas públicas para mejorar el acceso al empleo refleja una problemática ya identificada por Imacaña y Villacrés, (2022). Estos autores señalaban que, a pesar de los avances normativos, la inclusión laboral efectiva enfrenta obstáculos estructurales que no han sido superados en el bienio analizado, lo cual explica el estancamiento percibido por el 80% de los participantes en este estudio.

Respecto a las barreras actitudinales, los resultados concuerdan con lo planteado por Díaz et al., (2021) acerca de que los prejuicios y la discriminación constituyen factores determinantes en la exclusión laboral. La persistencia de estas barreras socioculturales sugiere que las estrategias de sensibilización implementadas no han logrado generar la transformación cultural necesaria para erradicar los estereotipos sobre las capacidades productivas de las personas con discapacidad.

En cuanto al cumplimiento de las cuotas de contratación, los resultados muestran similitudes con lo observado por Toaiza y Pino, (2025) en empresas privadas de Latacunga. Ambos estudios coinciden en señalar un cumplimiento parcial o simbólico, especialmente en pequeñas y medianas empresas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y supervisión para garantizar la efectividad de estas medidas afirmativas.

La identificación de barreras territoriales en zonas rurales corrobora lo expuesto por Quezada y Esteban, (2025) sobre las desventajas acumulativas que enfrentan las personas con discapacidad en estos contextos. La combinación de limitaciones en transporte, infraestructura y conectividad digital configura un escenario de exclusión múltiple que requiere estrategias diferenciadas y adaptadas a las particularidades de estos territorios.

Por otra parte, la evaluación de los programas implementados por el MIES y CONADIS refleja resultados consistentes con lo documentado por Espinal, (2022). Ambos estudios identifican limitaciones en cobertura, recursos y coordinación interinstitucional que afectan la efectividad de estas iniciativas, particularmente en contextos rurales donde la oferta programática es más escasa.



Respecto a las alianzas estratégicas, los resultados apoyan lo propuesto por Camacho et al., (2024) sobre la importancia de la corresponsabilidad entre actores. Las experiencias exitosas identificadas en este estudio demuestran que la colaboración entre sector público, privado y centros de formación puede generar entornos laborales más inclusivos (Urrejola et al., 2025), aunque su implementación sigue siendo limitada.

Desde una perspectiva conceptual, los resultados refuerzan lo establecido por Victoria, (2013) en el modelo social de discapacidad. La identificación de barreras actitudinales, estructurales y territoriales confirma que la discapacidad es el resultado de la interacción entre limitaciones individuales y barreras impuestas por el entorno, requiriendo intervenciones comprehensivas para su superación.

En cuanto a la relación entre discapacidad y vulnerabilidad, los resultados concuerdan con lo planteado por Barranco, (2021). La identificación de múltiples barreras que afectan desproporcionadamente a las personas con discapacidad confirma que la vulnerabilidad no es una condición individual, sino el resultado de estructuras sociales que generan y perpetúan situaciones de opresión y exclusión.

Los resultados sobre la brecha urbano-rural encuentran sustento en lo documentado por Quezada y Esteban, (2025) respecto a las limitaciones en transporte y accesibilidad. La persistencia de estas barreras estructurales durante el período 2023-2024 evidencia la necesidad de políticas territorialmente diferenciadas que aborden las especificidades logísticas de cada contexto.

En relación con los mecanismos de control, los resultados coinciden con lo señalado por Santos et al., (2023) sobre la importancia de fortalecer los sistemas de supervisión y sanción. La debilidad identificada en estos mecanismos explica, en parte, el incumplimiento generalizado de las disposiciones normativas, especialmente en el sector privado.

Respecto a las propuestas de los participantes, estas muestran consonancia con lo planteado por Guerra et al., (2016) sobre la necesidad de combinar medidas coercitivas con estrategias de sensibilización y capacitación. La multidimensionalidad de las recomendaciones refleja la complejidad del fenómeno estudiado y la necesidad de abordajes integrales.

Paralelamente, la identificación de barreras específicas para personas con discapacidad intelectual y psicosocial corrobora lo expuesto por Skarstad, (2023) sobre la necesidad de políticas diferenciadas

que consideren la interseccionalidad de las desventajas. Estos resultados destacan la importancia de desarrollar estrategias inclusivas que respondan a la diversidad dentro del colectivo de personas con discapacidad.

## CONCLUSIONES

En Ecuador, aunque se ha consolidado un marco normativo avanzado en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad, persiste una brecha significativa entre el diseño de las políticas y su implementación efectiva. Esta disyunción resulta particularmente evidente en el sector privado y en los territorios rurales, donde factores estructurales, actitudinales y territoriales limitan sustancialmente el ejercicio del derecho al trabajo. Los avances durante el bienio 2023-2024 aparecen como insuficientes para transformar sustancialmente las condiciones de exclusión históricas que afectan a este grupo prioritario.

En consecuencia, se evidencia que las políticas públicas han subestimado la dimensión cultural del problema. La persistencia de estereotipos y prácticas discriminatorias en los entornos laborales demuestra que las medidas legales y administrativas resultan ineffectivas sin una estrategia paralela de transformación sociocultural. Es imperioso desarrollar intervenciones sostenidas de sensibilización dirigidas a empleadores, compañeros de trabajo y la sociedad en general, orientadas a deconstruir prejuicios y valorar las capacidades productivas de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, los resultados revelan la necesidad de un enfoque territorial diferenciado que reconozca las particularidades de los contextos rurales. La efectividad de las políticas de inclusión laboral está condicionada por variables como la accesibilidad al transporte, la infraestructura física y la conectividad digital, cuyo déficit en estas zonas genera un escenario de exclusión múltiple. Superar estas barreras requiere de intervenciones multisectoriales específicas que trasciendan el enfoque uniformista predominante.

Por tanto, se requiere un compromiso renovado que articule de manera más efectiva el fortalecimiento normativo con la asignación de recursos, el control eficaz del cumplimiento y la participación activa de las personas con discapacidad en el ciclo de las políticas. Solo mediante una estrategia integral que

combine medidas coercitivas, incentivos efectivos, transformación cultural y adaptación territorial será posible avanzar hacia una inclusión laboral real que materialice el principio de igualdad material y contribuya al desarrollo sostenible del país.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Barranco, M. C. A. (2021). La discapacidad intelectual y la discapacidad psicosocial como situaciones de vulnerabilidad. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 45, 25-45. <https://doi.org/10.7203/CEFD.45.20766>
- Camacho, D. B., Echeverri, M. P. G., y Rubio, L. A. (2024). Inclusión laboral: Un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 49-65. <https://doi.org/10.14201/scero.31335>
- Chiroleu, A. (2009). La inclusión en la educación superior como política pública: Tres experiencias en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 48(5), 1-15. <https://doi.org/10.35362/rie4852153>
- CONADIS. (2023). Informe final de rendición de cuentas 2023. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/INFORME-Final-RdC-2023-CONADIS.pdf>
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. (2012). Manual de investigación cualitativa. Gedisa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=490631>
- Díaz, L. I., Bastías, C. P., Alarcón, S., y Ritz, K. P. (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*, 48(3), 25-54. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-34372021012000025y1ng=esynrm=isoyt1ng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-34372021012000025y1ng=esynrm=isoyt1ng=es)
- Espinal, J. E. L. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 5(10), 144-155. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Espinoza, M. A. M., y Gallegos, D. del P. B. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Galarza, A. K. Q., y Cedeño, W. E. F. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Sinergia Académica*, 7(3), 588-602. <https://doi.org/10.51736/p5m58224>
- González, M., and Fernández, J. (2016). Consumers' loyalty related to labor inclusion of people with disabilities. *Frontiers in psychology*, 7, 885. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2016.00885/full>
- Guerra, M., Ramos, C., Subía, A., Carvaja, V., y Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(2), 8-14. <https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.145>
- Imacaña, S. A. N., y Villacrés, J. M. L. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Millán, P., Trapero, F. G. A., y Parra, J. C. V. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos.revista de ciencias sociales*, 6(2). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Quezada, M. Y. G., y Esteban, C. Á. (2025). Las personas con discapacidad residentes en el medio rural: Situación y propuestas de acción 2025. Cinca. <https://consaludmental.org/publicaciones/Personas-discapacidad-medio-rural-cermi.pdf>
- Santos, M. del C. F., Sánchez, I. M. R., y López, M. de los Á. N. (2023). En ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y Sociedad*, 15(6), 39-51. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-39.pdf>
- Skarstad, K. (2023). Oppression or Support? Social Policy in the Lives of Persons with Intellectual Disabilities. *Nordic Journal of Human Rights*, 41(4), 393-409. <https://doi.org/10.1080/18918131.2023.2197721>
- Smith, D. L., Atmatzidis, K., Capogreco, M., Lloyd-Randolfi, D., and Seman, V. (2017). Evidence-Based Interventions for Increasing Work Participation for Persons With Various Disabilities: A Systematic Review. *OTJR: Occupational Therapy Journal of Research*, 37(2\_suppl), 3S-13S. <https://doi.org/10.1177/1539449216681276>
- Toaquina, L. E. C., y Pino, J. A. V. (2025). Percepciones sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Empresas Privadas del Cantón Latacunga. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025008-e2025008. <https://doi.org/10.70171/j5e17x48>

UNESCO. (2005). Guidelines for inclusion: Ensuring access to education for all—UNESCO Digital Library. UNESDOC Digital Library. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>

Urrejola, G. P. C., Pérez, M. A., Herrera-Miranda, F., López, B., Gary Zambra, B., and Hernández Pérez, K. (2025). Adaptations in the workplace as a labor inclusion strategy for people with physical disabilities: An integrative review. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment y Rehabilitation*, 80(3), 962-973. <https://doi.org/10.1177/10519815241289677>

Victoria, J. A. M. (2013). El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0041-86332013000300008yIngr=esynrm=iso&yIngr=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0041-86332013000300008yIngr=esynrm=iso&yIngr=es)