

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BOLÍVAR**

**EMPLOYMENT INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF THE BOLÍVAR CANTON**

**INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO GOVERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DO CANTÃO DE BOLÍVAR**
AUTORES

Manuel Eduardo Intriago Nevárez¹ Autor de correspondencia manuel.intriago@espam.edu.ec

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria “Manuel Félix López” Manabí - Ecuador

Ariel Steven Minaya Minalla² Email ariel.minaya@espam.edu.ec

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria “Manuel Félix López” Manabí - Ecuador

Rossana Dolores Toala Mendoza³ Email rossana.toala@espam.edu.ec

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria “Manuel Félix López” Manabí - Ecuador

Recibido: 2 de junio 2025 **Aceptado:** 12 de agosto 2025 **Publicado:** 20 de diciembre 2025

¹ Manuel Eduardo Intriago Nevárez, M. (ORCID: 2350261562) Investigador, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, Ecuador

² Ariel Steven Minaya Minalla. (ORCID: 1315217826) Investigador, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, Ecuador.

³ Rossana Dolores Toala Mendoza Email rossana.toala@espam.edu.ec Escuela Superior Politécnica Agropecuaria “Manuel Félix López” Manabí – Ecuador (ORCID: [0000-0002-1209-6105](https://orcid.org/0000-0002-1209-6105))

RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad evidencia el compromiso social de las instituciones públicas. Esta investigación, realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar, evalúa el cumplimiento y la efectividad de las políticas inclusivas, centrando el análisis en aspectos como accesibilidad, igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y percepción organizacional. Bajo un enfoque no experimental y descriptivo, se aplicaron entrevistas a autoridades y encuestas a 196 trabajadores, utilizando métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético. Los resultados muestran avances importantes: el GAD supera el 10 % de inclusión laboral de personas con discapacidad, duplicando el mínimo legal establecido. La institución cuenta con infraestructura accesible, programas de capacitación y un ambiente laboral favorable. No obstante, persisten desafíos estructurales y actitudinales: el 53,06 % de los encuestados desconoce la existencia de políticas inclusivas, el 38,77 % identifica barreras tecnológicas, y cerca de la mitad manifiesta dudas sobre el compromiso institucional con la inclusión. Estas brechas evidencian la necesidad de fortalecer la comunicación interna y consolidar una cultura organizacional realmente inclusiva. En respuesta, se elaboró un plan de acción integral con cinco ejes estratégicos: objetivo, acciones, responsables, indicadores, plazos y recursos. Se concluye que, aunque se han logrado avances, la inclusión laboral efectiva demanda voluntad política sostenida, inversión en accesibilidad universal y, sobre todo, una transformación cultural que valore la discapacidad como parte de la diversidad humana.

PALABRAS CLAVE: Igualdad de oportunidades, accesibilidad, equidad.

ABSTRACT

The labor inclusion of people with disabilities demonstrates the social commitment of public institutions. This research, conducted in the Decentralized Autonomous Government of the Bolívar

canton, evaluates the compliance and effectiveness of inclusive policies, focusing the analysis on aspects such as accessibility, equal opportunities, professional development, and organizational perception. Using a non-experimental and descriptive approach, interviews with authorities and surveys with 196 workers were conducted, using deductive, inductive, analytical, and synthetic methods. The results show significant progress: the GAD exceeds 10% labor inclusion for people with disabilities, doubling the legal minimum. The institution has accessible infrastructure, training programs, and a favorable work environment. However, structural and attitudinal challenges persist: 53.06% of respondents are unaware of the existence of inclusive policies, 38.77% identify technological barriers, and nearly half express doubts about the institutional commitment to inclusion. These gaps highlight the need to strengthen internal communication and consolidate a truly inclusive organizational culture. In response, a comprehensive action plan was developed with five strategic pillars: objectives, actions, responsible parties, indicators, timelines, and resources. It concludes that, although progress has been made, effective labor inclusion requires sustained political will, investment in universal accessibility, and, above all, a cultural transformation that values disability as part of human diversity.

KEYWORDS: Equal opportunities, accessibility, equity.

RESUMO

A inclusão laboral de pessoas com deficiência demonstra o compromisso social das instituições públicas. Esta pesquisa, realizada no Governo Autônomo Descentralizado do Cantão de Bolívar, avalia o cumprimento e a eficácia de políticas inclusivas, concentrando a análise em aspectos como acessibilidade, igualdade de oportunidades, desenvolvimento profissional e percepção organizacional. Utilizando uma abordagem não experimental e descritiva, foram realizadas entrevistas com autoridades e questionários com 196 trabalhadores, utilizando métodos dedutivos, indutivos, analíticos e sintéticos. Os resultados mostram um progresso significativo: o GAD supera

10% de inclusão laboral para pessoas com deficiência, dobrando o mínimo legal. A instituição conta com infraestrutura acessível, programas de capacitação e um ambiente de trabalho favorável. No entanto, persistem desafios estruturais e atitudinais: 53,06% dos entrevistados desconhecem a existência de políticas inclusivas, 38,77% identificam barreiras tecnológicas e quase metade expressa dúvidas sobre o compromisso institucional com a inclusão. Essas lacunas evidenciam a necessidade de fortalecer a comunicação interna e consolidar uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva. Em resposta, foi desenvolvido um plano de ação abrangente com cinco pilares estratégicos: objetivos, ações, responsáveis, indicadores, cronogramas e recursos. A conclusão é que, embora tenha havido progresso, a inclusão laboral efetiva requer vontade política sustentada, investimento em acessibilidade universal e, acima de tudo, uma transformação cultural que valorize a deficiência como parte da diversidade humana.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade de oportunidades, acessibilidade, equidade.

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad se refiere al proceso de integrar a individuos con diversas discapacidades en el entorno laboral de manera equitativa y accesible; este enfoque promueve la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras, tanto físicas como sociales que puedan impedir su participación plena (Muñoz y Quintana, 2019). Además, implica adaptar los espacios de trabajo, proporcionar tecnología asistida y fomentar una cultura organizacional inclusiva.

La inclusión laboral abarca la eliminación de barreras estructurales y sistémicas que afectan a personas por razones de género, discapacidad, etnia, orientación sexual y otras características que históricamente han sido motivo de discriminación (Cáceres, 2021). En un nivel macro, las empresas deben adoptar prácticas inclusivas en sus procesos de contratación y desarrollo profesional. En España, tan sólo el 25 por ciento de las personas con discapacidad en edad laboral tienen un empleo,

una tasa a todas luces insuficiente y muy lejos de la mostrada por las personas sin discapacidad (RRHH Digital, 2022).

De acuerdo con lo citado anteriormente, Paz y Silva (2020) hacen énfasis en que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema de creciente relevancia en América Latina; sin embargo, mencionan que a pesar de que diversos instrumentos internacionales ya reconocen este derecho como inherente a dicha población, existe un grupo que enfrenta numerosos obstáculos significativos para integrarse en el mercado laboral. En Ecuador, las organizaciones con más de 25 empleados están obligadas a contar con al menos el 4% de su plantilla compuesta por personas con discapacidad, lo que ha incentivado a muchas organizaciones a adaptar sus procesos y ambientes de trabajo para ser más inclusivos (Imacaña y Villacrés, 2022). De esta manera, los mismos autores manifiestan que de acuerdo a los datos registrados por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) son pocas las personas discapacitadas, que están laboralmente activas, desempeñándose dentro de las áreas productivas, administrativas o comerciales.

Según el CONADIS (2021), existe un total de 54,343 personas con discapacidad en el Ecuador; de manera que en la provincia de Manabí actualmente cuenta con 8,634 personas con carnet de discapacidad que están laboralmente activas, si bien es cierto promover un entorno laboral inclusivo beneficia a las personas con discapacidad, también enriquece a las organizaciones.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar está dedicado a la administración y gestión de los recursos locales para el desarrollo integral de la comunidad (GAD Bolívar, 2023).

En esta investigación se determinará si enfrenta desafíos específicos en términos de accesibilidad física y recursos disponibles para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. La investigación de Espinal (2022), que presenta la experiencia laboral de personas con discapacidad visual en Manabí, revela la necesidad de eliminar barreras y adaptar los entornos laborales para mejorar la inclusión.

Por ello; el GAD del cantón Bolívar, a través de políticas y programas específicos busca eliminar barreras y fomentar oportunidades de empleo para este grupo poblacional, reconociendo sus habilidades y potenciales contribuciones al desarrollo económico y social de la localidad; por lo tanto, el GAD del cantón Bolívar para cumplir con las leyes de inclusión laboral y asumir su responsabilidad social y legal ante el Estado ecuatoriano y la sociedad, es necesario no solo satisfacer el requisito de contratar un determinado número de personas con discapacidad, sino también ofrecerles empleo equitativo que fomente su progreso y desarrollo profesional de acuerdo a sus competencias y habilidades (GAD Bolívar, 2023).

Según los datos obtenidos en una visita técnica a las instalaciones del GAD del cantón Bolívar, se ha registrado un total de 6 personas con discapacidad en su nómina laboral. Estas personas se encuentran distribuidas en diversas áreas administrativas y operativas del GAD, desempeñando roles clave que contribuyen al funcionamiento eficiente de la institución.

Urbano (2023), menciona que al integrar a la población de personas con discapacidad en el mercado laboral; se incrementa la fuerza de trabajo disponible lo que puede mejorar la productividad y la innovación debido a la diversidad de perspectivas y habilidades; además, reducir las barreras de acceso al empleo para personas con discapacidad disminuye la dependencia de los programas de asistencia social, generando ahorros significativos para el Estado.

De manera que, al promover la participación activa de estas personas en todos los ámbitos de la vida se fomenta un ambiente de diversidad y respeto mutuo; la inclusión no solo beneficia a las personas con discapacidad al brindarles oportunidades para desarrollar todo su potencial, sino que también enriquece a la sociedad en su conjunto al aprovechar la variedad de experiencias, habilidades y perspectivas que cada individuo aporta (Gómez y Peñaranda, 2019).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es crucial, no solo por las posibilidades de autonomía económica, sino también por las oportunidades de socialización. En el contexto de esta investigación, el problema se define de la siguiente manera: “¿De qué manera contribuye la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública responsable en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar? ¿Qué percepción tienen las personas con discapacidad sobre su desarrollo profesional y su entorno laboral dentro del GAD Bolívar?

Aguado y Marín (2020), destacan que la adaptación de espacios físicos e implementación de políticas y prácticas promueven la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad. Lo que permite crear un compromiso profundo con la dignidad y los derechos humanos, asegurando que todas las personas independientemente de sus capacidades puedan participar plenamente en la vida laboral y contribuir con sus habilidades y talentos únicos.

El presente estudio aborda la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar. Frecuentemente, las políticas destinadas a fomentar esta inclusión no se implementan de manera efectiva, lo que evidencia una falta de compromiso genuino por parte de las entidades. Es así, como la presente investigación tiene sustento legal, económico, social y teórico.

Legalmente; la Constitución de la República del Ecuador (2008) mediante la Sección Sexta menciona:

Personas con discapacidades, “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”.

De la misma forma, el Artículo 42, numeral 33 del Código del Trabajo, establece que tanto los empleadores públicos como privados están obligados a contratar al menos a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores (Código de Trabajo, 2005). Por consiguiente, resulta crucial

evaluar el grado de cumplimiento de esta normativa y medir el nivel de satisfacción laboral experimentado por las personas con discapacidad en el GAD del cantón Bolívar.

Por ello, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 51, estipula:

“...todos los programas regulares de formación y capacitación se incluya a las personas con discapacidad; una vez esté contratada, gozará de estabilidad especial en el trabajo, y en caso de que fuera despedida injustificadamente, se aplica una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, adicional de la indemnización legal correspondiente; para el caso de renuncias voluntaria, por ningún motivo se considerará los que ocupan las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado un hijo o un cónyuge con discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Esto implica que los espacios de trabajo deben estar diseñados y adaptados de manera que todas las personas con o sin discapacidad tengan igualdad de oportunidades para desempeñarse y contribuir eficazmente; esto puede incluir ajustes en la infraestructura física, tecnológica y organizativa para garantizar que todos los empleados puedan participar plenamente en el entorno laboral.

Económicamente, este enfoque ayuda a que las familias tengan ingresos y beneficios favorables para el sustento del hogar, es por ello que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha implementado leyes y regulaciones que favorecen a las personas con discapacidad, reconociendo que su inclusión en el mercado laboral no solo promueve la justicia social, sino que también contribuye al desarrollo económico. Plaza y Díaz

(2019), mencionan que la inclusión laboral se ha convertido en un componente esencial dentro de las estrategias globales destinadas a crear entornos laborales integrales para aquellos que históricamente han sido excluidos de este derecho.

Desde el punto de vista social integrar a personas con discapacidad en el mercado laboral, es fundamental para promover y valorar las habilidades blandas, como la empatía, la comunicación efectiva y la flexibilidad (Lino, 2021). Estas habilidades no solo facilitan la adaptación al entorno laboral, sino que también fomentan un ambiente inclusivo donde se reconozcan y aprovechen las fortalezas individuales de cada persona, independientemente de sus limitaciones (Díaz et al., 2021). Teóricamente, la integración laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un tema ampliamente debatido tanto en la sociedad como en el mercado laboral. Esto se debe a la persistencia de normativas que obstaculizan su plena participación y aprovechamiento en diversos empleos, lo que conlleva a restringir sus oportunidades en todos los ámbitos de su vida (Pita y Sanclemente, 2023).

Pérez y Chávez (2019) destacan que las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras para acceder a servicios públicos, lo que limita su inclusión debido a diversas barreras sociales y personales presentes en la sociedad. De acuerdo con la investigación de Gómez et al. (2020), individuos con discapacidad que se encuentran desempleados se enfrentan a múltiples obstáculos para acceder a empleos dignos. Estos desafíos incluyen barreras de actitud, comunicación y accesibilidad física, así como barreras sociales, culturales y económicas.

Por ello, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, celebrada el 30 de marzo de 2007, marca un hito en la manera en que se aborda el tratamiento de este colectivo, al reconocer y garantizar sus derechos laborales, incluyendo el derecho a acceder a empleo en condiciones equitativas y a ejercer una profesión de su elección, conforme a las mismas condiciones que el resto de la población (Naciones Unidas, 2022).

Este tratado enfatiza la importancia de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Reconoce que estas

personas tienen el derecho de participar plenamente en la vida laboral en igualdad de condiciones con los demás, lo que implica que deben recibir el mismo trato y las mismas oportunidades que el resto de la población.

Por lo tanto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones es un desafío que demanda un esfuerzo coordinado por parte de los gobiernos, las empresas y la sociedad civil (Imacaña y Villacrés, 2022). Mediante la implementación de políticas públicas efectivas, la promoción de la sensibilización y la eliminación de barreras existentes se puede construir un entorno laboral más inclusivo y accesible para todos. Por lo cual, el objetivo principal de esta investigación es analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD del cantón Bolívar, para la mejora de las condiciones laborales en igualdad de oportunidades de este grupo vulnerable.

De tal manera, el modelo de investigación presentó tres etapas para el cumplimiento del objetivo general, cuyo proceso inició identificando la situación laboral de las personas con discapacidad que trabajan en dicho GAD. Posteriormente, se determinó el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral. Finalmente, se diseñó un instrumento que sirva de insumo para el plan de acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Y como hipótesis se planteó

La inclusión de personas con discapacidad en el GAD del cantón Bolívar mejora las condiciones de igualdad de oportunidades y accesibilidad laboral de este grupo vulnerable.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar con la finalidad de analizar la inclusión de personas con discapacidad en la gaceta municipal. Para el desarrollo del proceso investigativo se utilizaron diversos métodos, técnicas y herramientas que facilitaron la recopilación y análisis de datos. Este enfoque permitió obtener una visión integral y

detallada sobre la inclusión de personas con discapacidad en las diferentes áreas del municipio. Se aplicó estadística descriptiva con el objetivo de caracterizar variables sociodemográficas, laborales y de percepción en relación con la inclusión de personas con discapacidad en el GAD del cantón Bolívar. Esta permitió organizar los datos mediante frecuencias, porcentajes y representaciones gráficas claras.

Asimismo, se empleó estadística inferencial con el fin de identificar asociaciones significativas entre variables, como el área de desempeño y el nivel de satisfacción laboral. Esta combinación posibilitó tanto la descripción detallada como la proyección de los resultados hacia la población de estudio.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, orientado a la recolección y análisis de datos medibles mediante instrumentos estructurados, como encuestas y entrevistas cerradas. Este enfoque permitió evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de inclusión, la percepción del entorno laboral y la participación efectiva de personas con discapacidad dentro de la institución.

El enfoque cuantitativo fue seleccionado por su capacidad para generar resultados verificables, objetivos y generalizables, en concordancia con los objetivos propuestos.

El alcance de la investigación fue descriptivo y correlacional. El nivel descriptivo permitió detallar las características del fenómeno, incluyendo el número de personas con discapacidad contratadas, las áreas de trabajo, la accesibilidad, y el conocimiento institucional sobre políticas de inclusión.

El nivel correlacional se enfocó en identificar relaciones entre variables como tipo de discapacidad, percepción de igualdad de oportunidades, y grado de satisfacción laboral. Este análisis contribuyó a detectar patrones y asociaciones relevantes, sin establecer causalidades directas.

Se utilizó un diseño no experimental de tipo transeccional, dado que no se manipularon las variables, sino que se observaron tal como se presentaban en el entorno institucional. Este diseño fue pertinente al tratarse de un estudio de campo que analiza fenómenos sociales en su contexto

natural, como la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral del GAD Bolívar. La recolección de datos se efectuó en un único momento, permitiendo realizar una evaluación puntual de las condiciones laborales y del nivel de inclusión existente.

La metodología que se aplicó en esta investigación se enmarca en un enfoque no experimental, caracterizándose por su naturaleza descriptiva; la misma que es definida por Guevara et al. (2020), como una investigación que tiene por objetivo principal comprender en profundidad las situaciones, costumbres y actitudes predominantes. Se pretende lograr una descripción precisa y detallada de las actividades, objetos, procesos y personas involucradas.

El método deductivo aportó en la formulación de las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación. A través de este método, se lograron establecer hallazgos significativos sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD Bolívar. Según (Decoo, 1996 citado por Palmero, 2021); el método deductivo es el aprendizaje que se desplaza desde lo general hasta lo específico.

Por otra parte, Palmett (2020) determina que el método inductivo es un enfoque de razonamiento que parte de la observación de casos específicos y particulares para llegar a conclusiones generales y universales; por lo tanto, a través de la recopilación y análisis de datos concretos y particulares en el GAD del cantón Bolívar se identificaron patrones, regularidades o relaciones comunes que permitieron formular hipótesis o teorías más amplias.

El método analítico se estableció como procedimiento central durante la tabulación y el examen de los resultados, lo cual permitió interpretar la información recolectada y alcanzar los objetivos específicos del estudio. Para Lopera et al. (2010), el método analítico es una estrategia que permite alcanzar un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus componentes esenciales.

Por su parte, el método sintético —entendido como un proceso de razonamiento que reconstruye un todo a partir de elementos previamente desglosados (Hernández et al., 2018)— fue utilizado en

la fase de discusión de resultados. Esta estrategia permitió describir las características del fenómeno en estudio, contrastar los datos obtenidos y reforzar la validez de la investigación. Para Gutiérrez (2021), la investigación bibliográfica implica la búsqueda sistemática de literatura relevante en diversas fuentes con el fin de identificar y analizar estudios previos, teorías desarrolladas y hallazgos significativos que contribuyan al conocimiento existente sobre el tema en cuestión. Por lo tanto; este enfoque permitió establecer los conceptos clave relacionados con la discapacidad y la inclusión laboral, proporcionando una base sólida para el análisis y discusión de estos temas en el presente estudio. La investigación de campo se caracteriza por el contacto directo con el objeto de estudio, facilitando la implementación de técnicas de recolección de datos específicas (Hernández et al., 2018). Este enfoque permitió una exploración directa y detallada del fenómeno en su entorno natural, proporcionando datos que son fundamentales para el análisis y la interpretación en el contexto de la investigación científica.

Esta investigación explora los elementos fundamentales relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad, enfocándose específicamente en las prácticas de administración pública responsables dentro del GAD Bolívar. El propósito de este estudio descriptivo es detallar las características significativas de cómo se aborda este fenómeno social, destacando tanto los desafíos como las estrategias implementadas para promover la inclusión efectiva en el ámbito laboral. En el estudio acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidades, se emplearon dos técnicas complementarias: entrevistas y encuestas. En el marco de este estudio se empleó la técnica de entrevista estructurada dirigida a la alcaldesa y directora de Talento Humano del GAD Bolívar. Esta técnica se basó en una guía de preguntas previamente diseñada con el propósito de alcanzar los objetivos investigativos establecidos. De acuerdo con Becerra et al. (2019), la entrevista se define como una interacción dinámica y comunicativa entre dos actores principales.

Se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas basadas en una escala de Likert. Este enfoque permitió explorar las relaciones entre las variables de interés y caracterizar cada una de ellas, la encuesta se empleó como método sistemático para recolectar información conforme a las preguntas de investigación predefinidas (Padua, 2018). En el presente estudio se utilizó la escala de Likert para evaluar las respuestas de los participantes en relación con el tema de investigación. En esta investigación se empleó un muestreo estratificado para garantizar la representatividad de los diferentes grupos dentro del GAD del cantón Bolívar, misma que está compuesta tanto por empleados como por trabajadores de la institución donde la muestra se distribuye en estratos según el género. Según los datos recopilados en una visita técnica a la analista Ing. María Eugenia Ruedas del departamento de Talento Humano, actualmente el GAD cuenta con 392 empleados de los cuales 285 son hombres y 105 son mujeres. De acuerdo con el régimen laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar tiene registrado en su nómina que 184 trabajadores son amparados bajo el Código de Trabajo y 208 son servidores públicos establecidos en el régimen de la LOSEP. Por lo tanto, para el cálculo de la muestra se ha decidido seleccionar el 50% de la población total resultando en un tamaño de muestra de 196 personas distribuidas entre hombres y mujeres, en proporción a su representación en la institución. Este enfoque permitió realizar un análisis equitativo y representativo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad en el GAD del cantón Bolívar.

RESULTADOS

Para identificar la situación laboral de las personas con discapacidad que trabajan en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar se aplicó una entrevista a la alcaldesa y a la directora departamental de Talento Humano del GAD, la información recopilada permitió completar con éxito la primera etapa de investigación, ver tabla (1).

Tabla 1

Entrevista sobre la situación laboral de las personas con discapacidad.

PREGUNTAS	RESPUESTA ALCALDESA	RESPUESTA DIRECTORA
¿Qué políticas específicas ha implementado en el GAD para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?	El GAD ha superado el requisito legal del 4% de inclusión alcanzando un 10% en su nómina. Se brinda oportunidad a personas con discapacidades físicas e intelectuales. Se prioriza el respeto a la ley y los derechos humanos.	El GAD ha mantenido históricamente la inclusión de personas con discapacidad visual, auditiva y otras, así como personal sustituto. Se respeta el porcentaje legal y se promueve su integración reconociendo su derecho al empleo y participación activa en la administración.
¿Existen normativas locales o acuerdos internos que refuercen el cumplimiento de los derechos laborales para esta población? Sí, existe un borrador de ordenanza en proceso que garantiza derechos para grupos vulnerables. Además, el PDOT recientemente aprobado incluye ejes de inclusión y enfoque de	género. Actualmente se cumple con la normativa legal vigente. Sí, el GAD mantiene una política de equidad que garantiza igualdad de trato y oportunidades. Además, existen convenios con el MIES que fortalecen la inclusión laboral y la atención a personas con discapacidad en el territorio.	
¿Cómo se gestiona el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad?	El proceso inicia con la recepción y análisis de carpetas, priorizando perfiles afines al proyecto social del GAD. Se consideran las necesidades institucionales, brindando apoyo a personas con discapacidad cercanas al proyecto.	El proceso se basa en la recepción de carpetas y evaluación de perfiles según las necesidades. La alcaldesa promueve activamente la contratación de personas con discapacidad valorando sus capacidades más allá del requisito legal.
¿Se ofrecen oportunidades de ascenso o desarrollo profesional para los empleados con discapacidad?	Sí.	Sí, en el GAD se ofrecen oportunidades de ascenso y desarrollo profesional para los empleados con discapacidad, bajo un enfoque de equidad. La institución mantiene convenios con universidades que permiten el acceso a programas de capacitación y formación de cuarto nivel.
¿El entorno laboral del GAD es completamente accesible para personas con diferentes tipos de discapacidad?	Sí, el entorno es accesible y la infraestructura permite el ingreso a todas las áreas y servicios. Sin embargo, aún falta implementar señaléticas inclusivas para ciertos tipos de discapacidad	Sí, el entorno laboral es accesible, ya que cuenta con personas con diferentes tipos de discapacidad tanto contratadas como con nombramiento integradas plenamente en sus funciones.
¿Se han realizado adaptaciones específicas en las instalaciones? Si la respuesta es positiva; explique que tipo de adaptaciones se han realizado.	Sí, se han realizado adaptaciones. Existen rampas de acceso a oficinas principales, señaléticas de riesgo e inclusión y en todos los espacios municipales, incluso los reubicados tras el terremoto cuentan con accesibilidad para personas con discapacidad.	Sí, se han realizado adaptaciones como rampas de acceso y puertas amplias para facilitar la movilidad. Aunque el edificio actual es provisional cuenta con condiciones mínimas de accesibilidad para personas con discapacidad.

<p>¿El personal del GAD recibe capacitación sobre inclusión y sensibilización hacia las personas con discapacidad? Sí, la mayoría del personal ha recibido capacitación en</p>	<p>inclusión desde la Dirección Social. Además, el GAD cuenta con profesionales como psicólogos, terapeutas y médicos que apoyan y sensibilizan continuamente al personal.</p>	<p>Sí, el personal ha recibido capacitaciones, especialmente en las áreas de Talento Humano y Social que están más directamente relacionadas con la atención e inclusión de personas con discapacidad.</p>
<p>¿Qué iniciativas se han llevado a cabo para crear un ambiente de trabajo inclusivo?</p>	<p>Se han impulsado programas de sensibilización en fechas conmemorativas sobre discapacidad y se difunden mensajes inclusivos en redes sociales. Además, se brinda atención diaria en áreas como terapia de lenguaje especialmente a niños y adolescentes con autismo.</p>	<p>Se ha mantenido una plantilla con personas con discapacidad superando el porcentaje legal, como parte del compromiso institucional con los derechos humanos y la inclusión laboral, más allá del cumplimiento normativo.</p>
<p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el GAD en la inclusión laboral de personas con discapacidad?</p>	<p>Los principales desafíos son la falta de recursos financieros y los limitados espacios laborales disponibles. Aunque hay muchas solicitudes no siempre es posible contratar más personal pese al interés en ampliar las oportunidades.</p>	<p>El GAD no percibe la inclusión laboral de personas con discapacidad como un desafío, sino como parte de un compromiso con la igualdad de derechos y oportunidades promoviendo una inserción laboral basada en la equidad y el respeto a la diversidad.</p>
<p>Desde su perspectiva, ¿cómo ha impactado la inclusión laboral de personas con discapacidad en el clima laboral y en los resultados organizacionales?</p>	<p>La inclusión ha generado muy buenos resultados; las personas con discapacidad cumplen eficientemente sus funciones. Con apoyo inicial, se integran al equipo y responden con responsabilidad. Se mantiene un trato igualitario promoviendo un clima laboral positivo y productivo.</p>	<p>La inclusión laboral de personas con discapacidad ha tenido un impacto positivo en el clima laboral del GAD. Desde la perspectiva institucional, no se han presentado contratiempos ni dificultades en el desempeño de las funciones asignadas a este grupo. Por el contrario, se destaca su actitud proactiva, su inteligencia y su disposición afectuosa.</p>

Nota: La tabla recoge las respuestas de autoridades del GAD sobre políticas, normativas, procesos y percepciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. - Elaboración propia.

Posteriormente, se determinó el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en torno a su trabajo y factores de precariedad laboral a través de la aplicación de una encuesta estructurada dirigida a los 196 trabajadores del GAD del cantón Bolívar. El instrumento incluyó dos secciones principales: una orientada a los datos sociodemográficos y otra centrada en identificar

oportunidades de ascenso, fácil accesibilidad y movilidad y condiciones de trabajo. La encuesta permitió desagregar la información por género y condición de discapacidad incluyendo a las 17 personas con discapacidad que forman parte del personal, lo que facilitó una lectura comparativa y objetiva de sus experiencias dentro del entorno laboral institucional.

Características sociodemográficas

En cuanto a las características sociodemográficas de los 196 trabajadores del GAD del cantón Bolívar se identificó una distribución equitativa por género con un 50% de mujeres y 50% de hombres. En relación con la edad la mayoría se encuentra en el rango de 35 a 45 años (42,35%) seguido del grupo mayor de 45 años (33,16%) lo cual indica una planta laboral con experiencia. Respecto al nivel educativo el 48,47% posee formación de bachillerato, el 31,63% cuenta con estudios de tercer nivel y el 19,90% ha alcanzado un cuarto nivel académico. En cuanto al estado civil el 50% de los trabajadores está casado seguido de un 27,04% soltero y un 13,27% divorciado. En relación con la carga familiar el 32,65% tiene dos hijos y el 28,57% cuenta con tres, mientras que el 19,39% no tiene hijos. Sobre la condición de discapacidad el 8,67% del personal presenta algún tipo de discapacidad siendo la física la más frecuente (6,12%), seguida por la visual, auditiva, intelectual y psicológica. Además, el 5,10% presenta un grado grave de discapacidad y un 2,04% muy grave lo que refleja la presencia activa de esta población dentro del entorno institucional.

Tabla 2

Género.

Género	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
	196	100%	98	50%	98	50%

Nota: La tabla muestra la distribución de los encuestados según su ro. Fuente Propia

Tabla 3*Edad.*

Edad	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
De 18 a 25 años	10	5,10%	6	3,06%	4	2,04%
De 25 a 35 años	38	19,39%	22	11,22%	16	8,16%
De 35 a 45 años	83	42,35%	41	20,92%	42	21,43%
Mayor a 45 años	65	33,16%	29	14,80%	36	18,37%

Nota: La tabla presenta la distribución de los encuestados por grupos etarios y género.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4*Nivel educativo.*

Nivel educativo	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Bachillerato	95	48,47%	40	20,41%	55	28,06%
Tercer Nivel	62	31,63%	36	18,37%	26	13,27%
Cuarto Nivel	39	19,90%	22	11,22%	17	8,67%

Nota: La tabla detalla el nivel educativo alcanzado por los encuestados, desagregado por género.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5*Estado civil.*

Estado civil	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Soltero (a)	53	27,04%	20	10,20%	23	11,73%
Casado (a)	98	50%	58	29,59%	40	20,41%
Divorciado (a)	26	13,27%	9	4,59%	17	8,67%
Viudo (a)	6	3,06%	5	2,55%	1	0,51%
Unión Libre	13	6,63%	6	3,06%	7	3,57%

Nota: La tabla indica el estado civil de los encuestados, diferenciando por género.

Tabla 6*Número de hijos.*

Número de hijos	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
No tiene hijos	38	19,39%	15	7,65%	23	11,73%
1	25	12,76%	13	6,63%	12	6,12%
2	64	32,65%	32	16,33%	32	16,33%
3	56	28,57%	29	14,80%	27	13,78%
>3	13	6,63%	9	4,59%	4	2,04%

Nota: La tabla presenta la cantidad de hijosgénero. **Fuente:** Elaboración propia.**Tabla 7***Tipo de discapacidad.*

Tipo de discapacidad	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Discapacidad intelectual	1	0,51%	1	0,51%	0	0%
Discapacidad auditiva	1	0,51%	0	0%	1	0,51%
Discapacidad física	12	6,12%	4	2,04%	8	4,08%
Discapacidad visual	2	1,02%	1	0,51%	1	0,51%
Discapacidad psicológica	1	0,51%	0	0%	1	0,51%
No tiene discapacidad	179	91,33%	92	46,94%	87	44,39%

Nota: La tabla muestra el tipo de discapacidad declarado por los encuestados, con desglose porTipo de discapacidad **Fuente:** Elaboración propia.

Tabla 8*Porcentaje de discapacidad.*

Porcentaje de discapacidad	Total		Femenino		Masculino	
	N	%	N	%	N	%
Leve (1% al 29%)		0,51%		0,51%	0	0%
	1		1			
	2	1,02%	0	0%	2	1,02%
Moderado (30% al 49%)						
Grave (50% al 74%)	10	5,10%	3	1,53%	7	3,57%
Muy grave o severa (>75%)						
	4		2	1,02%	2	1,02%
		2,04%				
No tiene				46,94%	87	44,39%
	179	91,33%	92			

Nota: La tabla detalla el grado o porcentaje de discapacidad de los encuestados, diferenciando

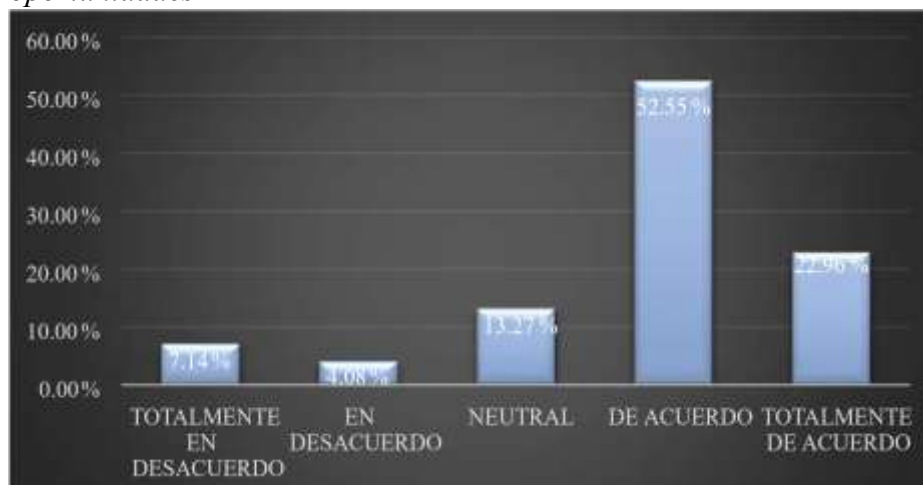
Porcentaje de discapacidad Fuente: Elaboración propia.

La segunda sección de la encuesta se enfocó en aspectos clave que inciden directamente en la calidad del entorno laboral de las personas con discapacidad. En esta fase se indagó sobre las oportunidades de ascenso, la accesibilidad y movilidad dentro del GAD del cantón Bolívar, así como las condiciones generales de trabajo.

Estos elementos permiten evaluar el grado de inclusión efectiva más allá del cumplimiento normativo. Asimismo, aportan información sobre posibles barreras estructurales o culturales dentro del espacio institucional. A continuación, se presentan los resultados:

¿El GAD del cantón Bolívar ofrece igualdad de oportunidades de empleo para personas con discapacidad?

Figura 1
Igualdad de oportunidades



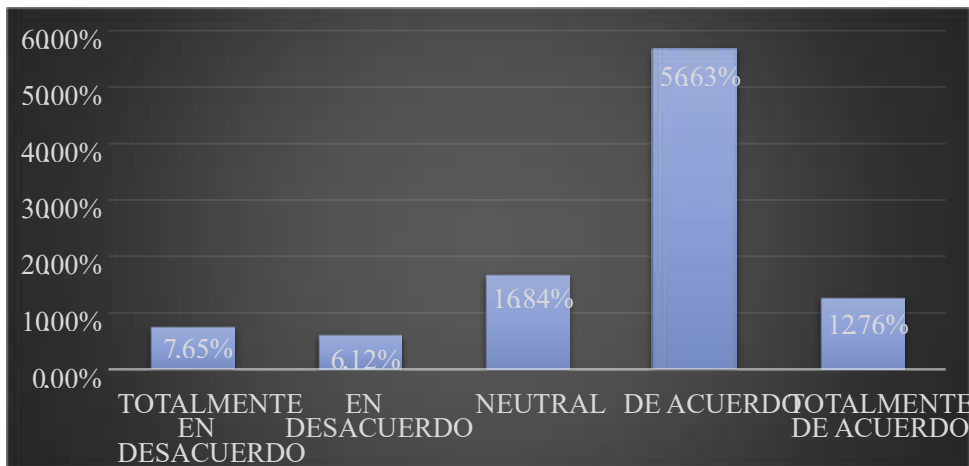
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre igualdad de oportunidades. - *Elaboración propia*

Según los resultados un 75,51% de los encuestados se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el GAD del cantón Bolívar brinda igualdad de oportunidades lo que evidencia una valoración predominantemente positiva. Sin embargo, un 13,27% se mantuvo neutral y un 11,22% manifestó desacuerdo o total en desacuerdo, lo que sugiere que si bien existe una aceptación general del compromiso inclusivo aún persisten percepciones de desigualdad que deben ser atendidas mediante políticas más visibles y efectivas de inclusión laboral.

¿En su lugar de trabajo, se fomenta un ambiente inclusivo en el que todos los empleados, incluidas las personas con discapacidad se sienten valorados?

Figura 2

Ambiente inclusivo



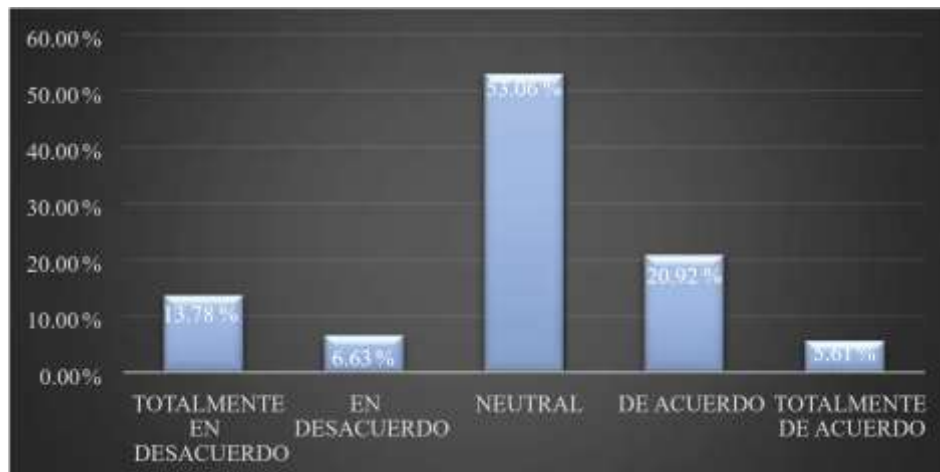
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre ambiente inclusivo. - Elaboración propia

Como se puede observar en la figura 2 los datos reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la inclusión en el lugar de trabajo, en vista que el 69,39% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se fomenta un ambiente inclusivo donde todas las personas con discapacidad se sienten valoradas. Un 16,84% mantiene una postura neutral lo que podría indicar falta de información o experiencias mixtas al respecto. En contraste, un 13,77% expresa desacuerdo o total en desacuerdo, señalando que aún existen áreas de mejora en términos de inclusión.

¿Existen políticas claras y efectivas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad?

Figura 3

Políticas inclusivas



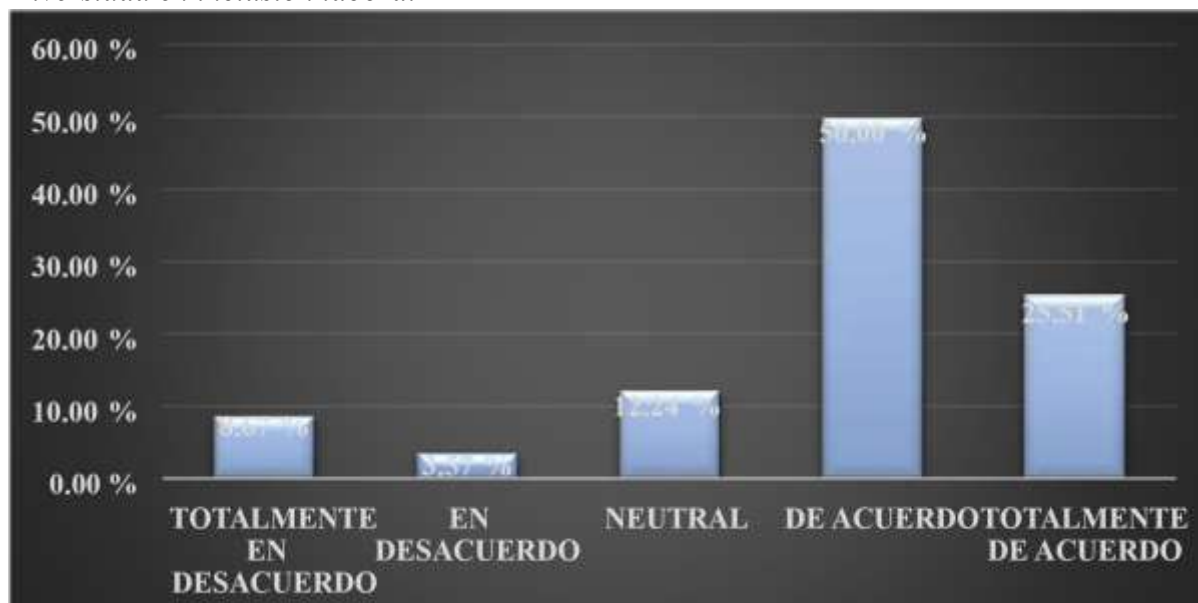
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre políticas inclusivas. - *Elaboración propia*

La mayoría de los encuestados 53,06% se mantiene neutral ante la existencia de políticas inclusivas lo que indica desconocimiento o falta de claridad. Solo el 26,53% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que existen políticas claras y efectivas. En contraste, un 20,41% no percibe dichas políticas como efectivas o presentes.

¿Ha recibido capacitaciones sobre cómo promover y respetar la diversidad en cuanto a inclusión laboral dentro de su entorno de trabajo?

Figura 4

Diversidad en inclusión laboral



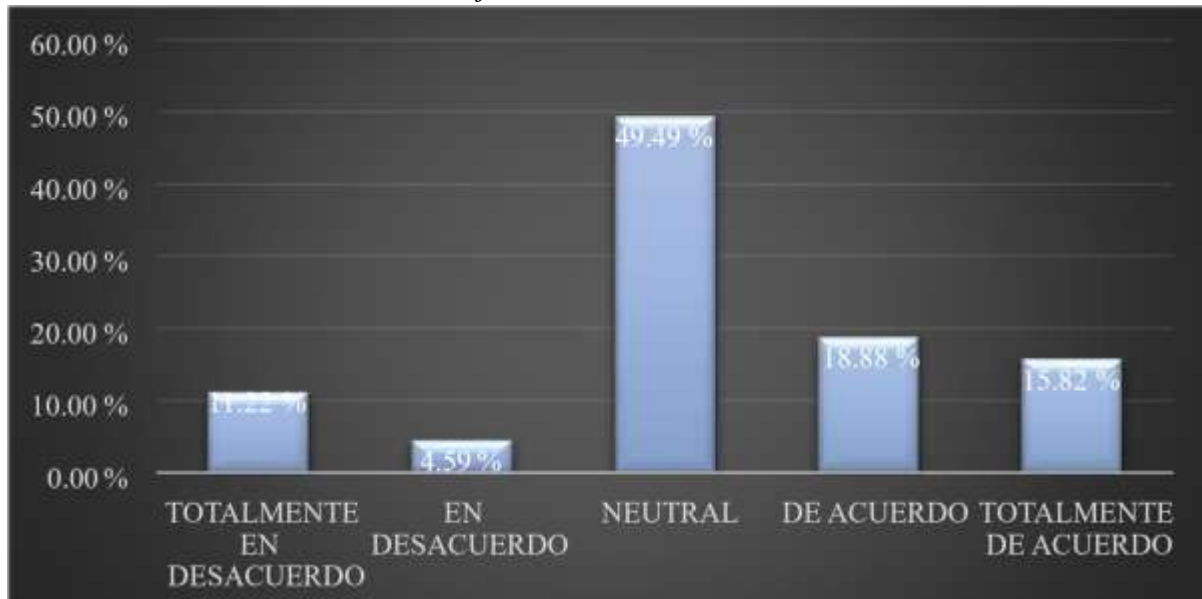
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre diversidad en inclusión laboral. - Elaboración propia

Los resultados muestran que una mayoría de los encuestados 75,51% afirma haber recibido capacitaciones sobre cómo promover y respetar la diversidad en el entorno laboral lo cual es un indicador positivo del compromiso organizacional con la inclusión. El 12,24% se mantiene neutral posiblemente por no recordar o no identificar estas capacitaciones como parte de una estrategia de inclusión. Por otro lado, un 12,24% señala no haberlas recibido lo que sugiere que aún existen brechas en la cobertura o en la percepción de estas formaciones.

¿La institución muestra compromiso hacia la inclusión de personas con discapacidad en todas las áreas de trabajo?

Figura 5

Inclusión en todas las áreas de trabajo



Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre inclusión en todas las áreas de trabajo.

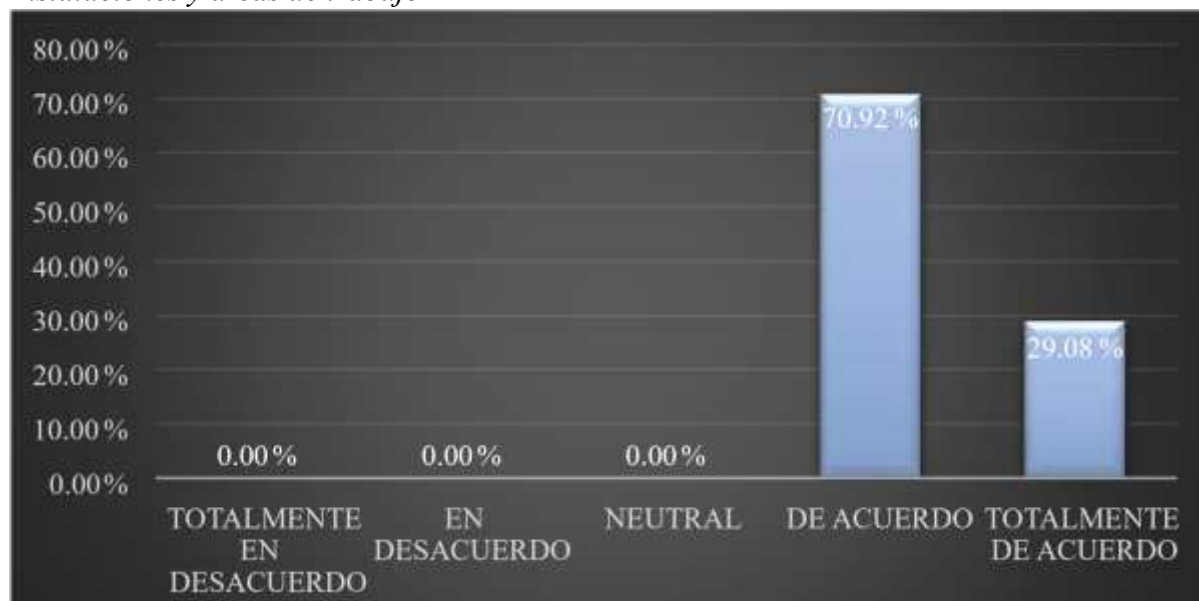
Elaboración propia

Los resultados muestran una alta proporción de respuestas neutrales 49,49% frente a la afirmación sobre el compromiso institucional hacia la inclusión de personas con discapacidad. Esto indica una percepción ambigua o falta de información clara por parte del personal. Solo un 34,7% de acuerdo y totalmente de acuerdo percibe un compromiso real, mientras que un 15,81% totalmente en desacuerdo y en desacuerdo no lo ve reflejado.

¿Las instalaciones y áreas de trabajo están adecuadas para facilitar el acceso y la movilidad de personas con diferentes tipos de discapacidad?

Figura 6

Instalaciones y áreas de trabajo



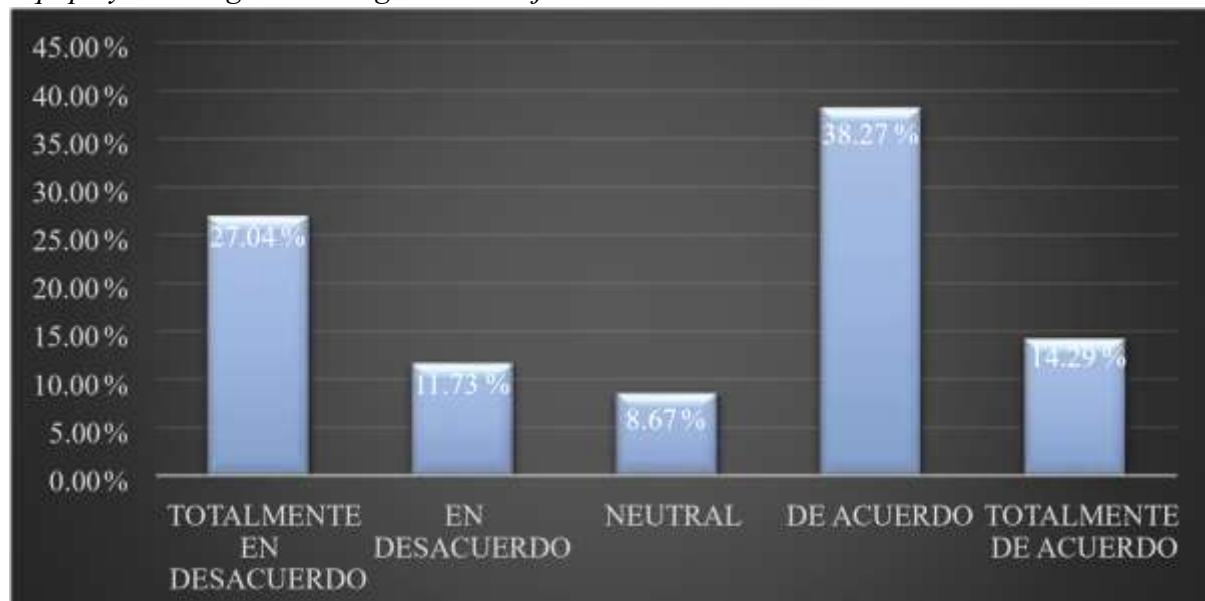
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre instalaciones y áreas de trabajo. *Elaboración propia*

Los datos representados en la gráfica muestran que el 100% de los encuestados está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que las instalaciones y áreas de trabajo están adecuadas para facilitar el acceso y la movilidad de personas con diferentes tipos de discapacidad. No se registran respuestas en desacuerdo, totalmente en desacuerdo ni neutrales, lo que indica una percepción ampliamente positiva respecto a la accesibilidad física dentro del entorno laboral.

¿El equipo y tecnología disponible en su lugar de trabajo son accesibles para personas con discapacidad?

Figura 7

Equipo y tecnología en su lugar de trabajo



Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre equipo y tecnología en su lugar de trabajo.

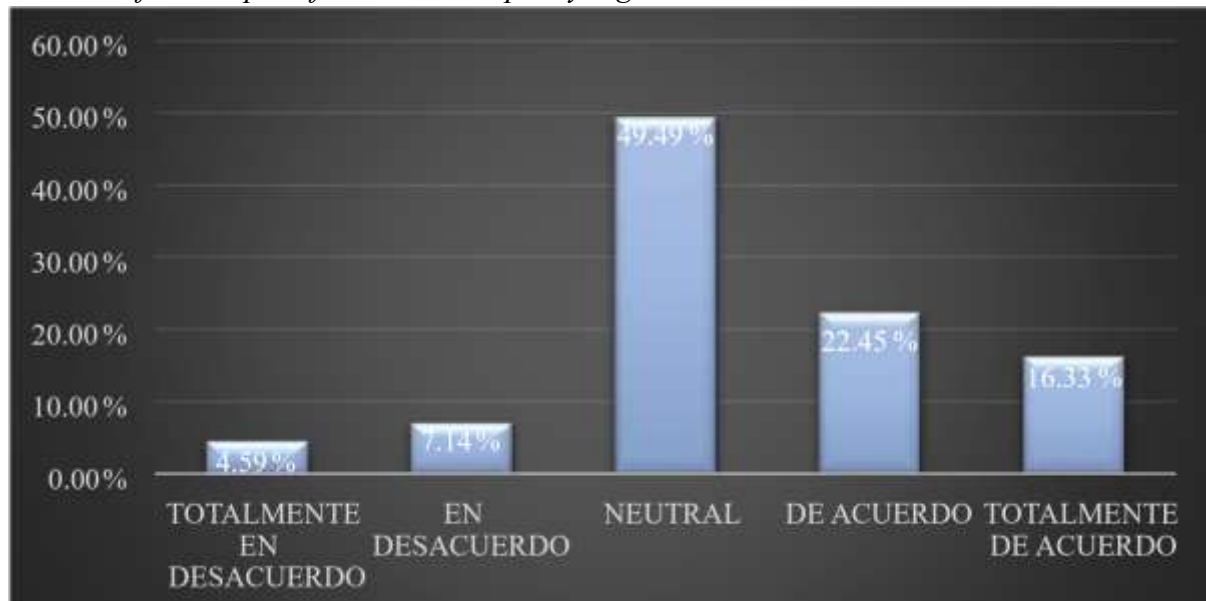
Elaboración propia

Los resultados muestran una percepción dividida sobre la accesibilidad del equipo y la tecnología disponibles en el lugar de trabajo para personas con discapacidad. Un 38,27% está de acuerdo y un 14,29% totalmente de acuerdo con que dichos recursos son accesibles. Sin embargo, un 27,04% está totalmente en desacuerdo y un 11,73% en desacuerdo, lo que indica que los encuestados percibe barreras en este aspecto. Además, un 8,67% se mantiene neutral posiblemente por falta de conocimiento o contacto directo con esta realidad.

¿Considera que las autoridades han adoptado medidas efectivas y pertinentes para lograr que en la institución se tome mayor conciencia con respecto a las personas con discapacidad y fomentar el respeto y dignidad?

Figura 8

Medidas efectivas para fomentar el respeto y dignidad



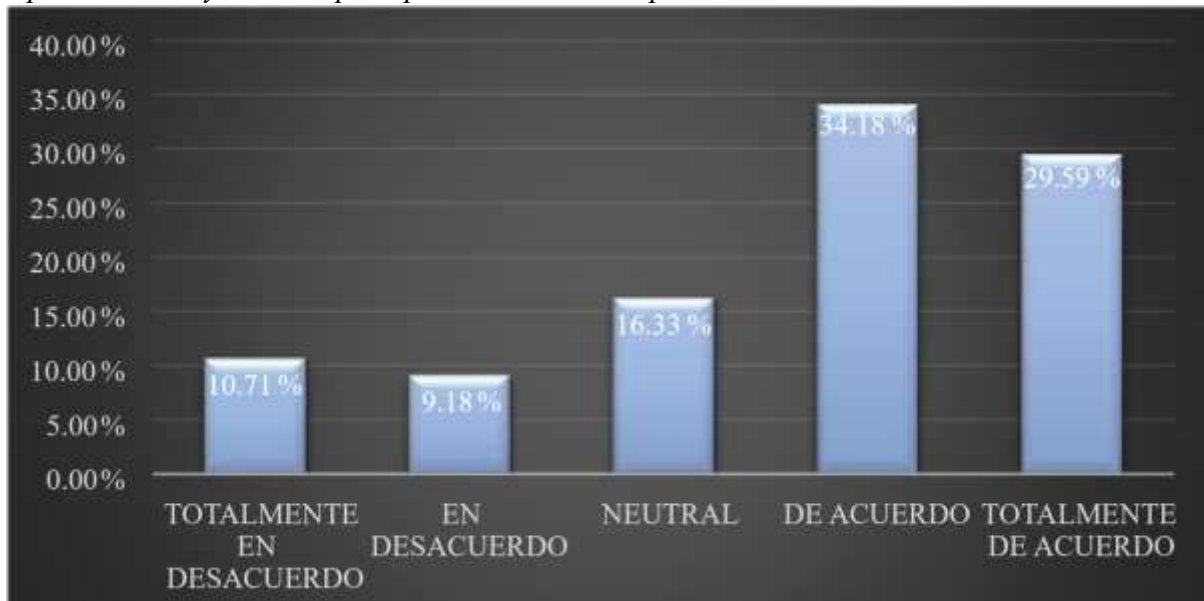
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre medidas efectivas para fomentar el respeto y dignidad. - Elaboración propio

Los resultados muestran que casi la mitad de los encuestados 49,49% se mantiene neutral lo que indica desconocimiento o poca visibilidad de las acciones institucionales para fomentar el respeto hacia las personas con discapacidad. Aunque un 38,78% percibe avances, la respuesta moderada indica que las medidas no han sido suficientemente claras o efectivas.

¿Las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades de desarrollo y ascenso que otros empleados dentro del GAD del cantón Bolívar?

Figura 9

Oportunidades y ascenso para personas con discapacidad



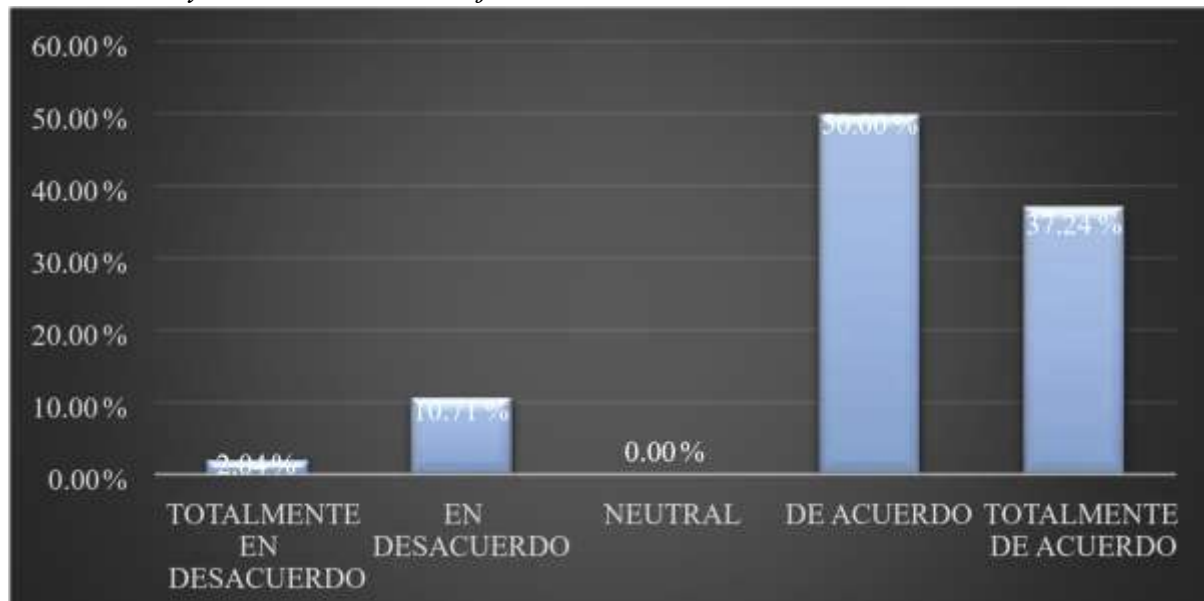
Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre oportunidades y ascensos para personas con discapacidad. - Elaboración propia

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad dentro del GAD del cantón Bolívar, el 63,77% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 19,89% expresa desacuerdo, lo que indica que aún existen áreas de mejora. El 16,33% que se mantiene neutral sugiere cierta incertidumbre o falta de información sobre estos procesos.

¿Considera que la institución se preocupa activamente por mejorar la accesibilidad y las condiciones de trabajo para personas con discapacidad?

Figura 10

Accesibilidad y condiciones de trabajo



Nota: Distribución porcentual de respuestas sobre accesibilidad y condiciones de trabajo.

Los resultados muestran una percepción ampliamente positiva sobre el compromiso institucional con la accesibilidad y condiciones laborales para personas con discapacidad con un 87,24% de respuestas entre “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. La ausencia de respuestas neutrales y el bajo porcentaje de desacuerdo 12,75% indican una percepción clara y favorable.

Plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad

El plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad tiene como objetivo principal promover entornos laborales accesibles, equitativos y libres de discriminación. Este plan contempla medidas orientadas a la adecuación de espacios físicos, capacitación al personal sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad establecimiento de políticas internas inclusivas y mecanismos de seguimiento para evaluar su cumplimiento. A través de estas acciones se busca garantizar oportunidades laborales dignas, fomentar la participación activa y reducir las barreras estructurales y actitudinales en el entorno institucional.

Tabla 9

Plan de acción para la inclusión laboral de personas con discapacidad

10	ACCIONES ESPECÍFICAS	RESPONBLES	INDICADORES DE ÉXITO	PLAZO	RECURSOS NECESARIOS
Fortalecer el marco normativo y las políticas institucionales sobre inclusión.	-Aprobar ordenanza local sobre inclusión laboral. -Difundir políticas existentes en todo el GAD.	Alcaldía, Talento Humano, Jurídico.	-Ordenanza aprobada. -% del personal informado.	Corto plazo (36 meses).	Recursos técnicos, materiales impresos, espacio para socialización.
Mejorar la accesibilidad física y tecnológica.	-Implementar señalética inclusiva. -Adquirir tecnología adaptada (lectores de pantalla, dispositivos auditivos).	Infraestructura, Sistemas, Talento Humano.	-N° de señalética instaladas. - % de equipos accesibles adquiridos.	Mediano plazo (612 meses).	Presupuesto para infraestructura, adquisición de equipos.
Garantizar igualdad de oportunidades de ascenso y formación.	-Crear plan de desarrollo profesional accesible. -Asegurar participación en procesos de capacitación.	Talento Humano, Direcciones de áreas.	-N° de personas con discapacidad capacitadas. - % de promociones equitativas.	Permanente.	Convenios con universidades, instructores especializados.
Sensibilizar personal sobre inclusión derechos humanos.	-Realizar campañas y talleres de sensibilización. -Incorporar módulo obligatorio sobre inclusión en inducciones.	Dirección de Desarrollo Social, Talento Humano.	-N° de talleres realizados. - % del personal capacitado.	Trimestral.	Facilitadores, materiales audiovisuales.

Monitorear y evaluar el cumplimiento del plan de inclusión.	-Crear comité de seguimiento. -Aplicar encuestas periódicas de percepción e inclusión.	Talento Humano, Alcaldía, Comité de Inclusión.	-Información semestral de avance. - Encuestas aplicadas y analizadas.	Permanente.	Sistema de monitoreo, plataforma para encuestas.
---	---	--	---	-------------	--

Nota: La tabla presenta las acciones, responsables, indicadores, plazos y recursos definidos para implementar un plan de inclusión laboral en el GAD.

La finalidad principal del plan de acción es promover una inclusión laboral efectiva y sostenible de las personas con discapacidad dentro del GAD del cantón Bolívar garantizando el respeto a sus derechos, la equidad de oportunidades y su plena participación en el entorno institucional. Este plan busca trascender el cumplimiento legal del porcentaje mínimo de contratación para construir una cultura organizacional donde la diversidad funcional sea valorada como un aporte significativo al desarrollo institucional. En este sentido, la inclusión se concibe como una oportunidad para fortalecer el tejido humano y social de la administración pública.

Asimismo, el plan tiene como propósito generar condiciones laborales accesibles, seguras y equitativas para todas las personas mediante acciones concretas que abarcan desde el mejoramiento de la infraestructura y la tecnología hasta la implementación de políticas claras y procesos formativos que empoderen al personal. A través de este enfoque integral se espera eliminar barreras estructurales y actitudinales fomentando un entorno inclusivo que permita a las personas con discapacidad desarrollarse profesionalmente, acceder a oportunidades de ascenso y participar activamente en la toma de decisiones institucionales.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas aplicadas en el GAD del cantón Bolívar que se visualizan en la Tabla 1 revelan un compromiso institucional que va más allá del cumplimiento legal mínimo en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. La superación del

porcentaje establecido por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), así como la implementación de políticas internas y convenios interinstitucionales evidencian una gestión orientada hacia la equidad y la garantía de derechos. Además, se destaca la existencia de condiciones básicas de accesibilidad y la apertura a procesos de formación y ascenso lo cual permite una participación activa e igualitaria en el entorno organizacional.

No obstante, aunque las autoridades reconocen los avances logrados también se identifican limitaciones estructurales como la falta de señalética inclusiva y la dependencia de instalaciones provisionales tras el terremoto. A pesar de estos retos se mantiene una visión positiva sobre el impacto de la inclusión en el clima laboral resaltando la productividad, proactividad y adaptabilidad del personal con discapacidad. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan cómo la diversidad funcional no representa una barrera para el desempeño institucional, sino que, por el contrario, puede enriquecer el ambiente organizacional y fortalecer la cultura de respeto y convivencia.

La valoración de la Figura 1 coincide con los planteamientos de Arteaga (2019) quien señala que la inclusión efectiva no solo implica el acceso físico al entorno laboral, sino también la generación de condiciones equitativas que garanticen la participación plena y sin discriminación. A pesar de que un 75,51% de los encuestados considera que se brinda igualdad de oportunidades, la existencia de un 11,22% que percibe lo contrario revela que aún persisten barreras actitudinales o estructurales que podrían limitar dicha inclusión. En este sentido, se evidencia la necesidad de implementar estrategias institucionales más integrales que fortalezcan su desarrollo profesional y permanencia en el entorno laboral.

Los resultados mostrados en la Figura 2 sugieren que si bien la mayoría percibe avances en la inclusión laboral todavía hay un segmento significativo que no lo percibe de forma tan clara o positiva. Según Imacaña y Villacrés (2022), un ambiente inclusivo se basa en acciones concretas que permiten a todos los empleados sentirse valorados y partícipes. A la luz de los resultados de la encuesta, donde el 69,39% percibe inclusión en su lugar de trabajo, se evidencia un avance positivo. Sin embargo, la presencia de un 13,77% en desacuerdo y un 16,84% neutral indica que aún existen barreras. Como señala Imacaña y Villacrés, la inclusión real requiere liderazgo activo y un compromiso constante para que todas las personas con discapacidad puedan desarrollarse plenamente.

El resultado de la Figura 3 revela una débil percepción institucional sobre la inclusión, la alta neutralidad puede reflejar falta de comunicación interna. También puede indicar que las políticas existen, pero no se aplican visiblemente. Según Meléndez (2019), la inclusión debe ser visible y experimentarse en la práctica diaria no solo declararse. Por tanto, estos resultados indican que si bien pueden existir iniciativas no están siendo comunicadas ni aplicadas de forma clara lo que limita su impacto y demuestra la necesidad de reforzar el compromiso organizacional con acciones concretas y bien difundidas.

Los datos de la Figura 4 reflejan avances importantes, pero también evidencian la necesidad de asegurar que todas las personas tengan acceso equitativo a estas herramientas reforzando su importancia y aplicabilidad en la práctica diaria. Según (Espinal, 2022) la capacitación continua es clave para desarrollar una cultura organizacional inclusiva, puesto que permite sensibilizar al personal sobre la importancia de la diversidad y fortalecer comportamientos alineados con el respeto y la equidad. En este sentido, se hace necesario reforzar estas estrategias asegurando su

alcance efectivo y su integración en la práctica diaria para consolidar un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

La distribución mostrada en la Figura 5 sugiere que, aunque existen señales de avance no se percibe como una prioridad transversal, puesto que la neutralidad dominante evidencia una necesidad de fortalecer la comunicación institucional y demostrar el compromiso mediante acciones visibles, equitativas y sostenidas en todas las áreas. De acuerdo con (Pérez et al., 2021) la percepción organizacional se construye no solo a partir de políticas formales, sino también de las experiencias cotidianas y de la coherencia entre el discurso y la práctica institucional. En este contexto, la neutralidad predominante evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación interna y demostrar el compromiso con la inclusión a través de acciones concretas, visibles y sostenidas en todas las áreas con el fin de generar una cultura organizacional verdaderamente inclusiva y participativa.

El resultado de la Figura 6 indica que la institución ha realizado esfuerzos significativos en cuanto a infraestructura inclusiva, lo cual constituye un componente clave para garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos laborales de las personas con discapacidad. En este sentido, según (Ortega et al., 2021) la accesibilidad crea entornos que promuevan la autonomía y participación activa de las personas con discapacidad. Por tanto, aunque estos resultados son alentadores es necesario asegurar que esta accesibilidad se mantenga en el tiempo y se complemente con políticas inclusivas que contemplen dimensiones sociales, comunicacionales y actitudinales dentro del entorno laboral.

La distribución presentada en la Figura 7 evidencia que, aunque existen esfuerzos por garantizar la accesibilidad tecnológica todavía hay deficiencias que deben ser atendidas. Según (Hernández et al., 2021) la accesibilidad en el entorno laboral debe extenderse más allá de lo físico incluyendo

herramientas tecnológicas adaptadas que permitan a las personas con discapacidad desenvolverse con autonomía y eficacia. Por ello, es crucial fortalecer la inversión en tecnologías inclusivas y sensibilizar al personal sobre su uso e importancia. Los resultados de la Figura 8 evidencian la necesidad de reforzar la comunicación y el impacto real de las acciones inclusivas dentro de la institución. En este contexto, según (Cornejo et al., 2024) la inclusión requiere de políticas bien diseñadas y de una comunicación constante que genere conciencia y compromiso colectivo. Por tanto, se hace indispensable reforzar la difusión, el alcance y la aplicación práctica de las estrategias inclusivas para lograr un cambio cultural sostenido y tangible en el entorno laboral.

Los datos de la Figura 9 muestran avances, pero también la necesidad de reforzar las políticas de equidad y su aplicación visible para todos. La inclusión no solo debe estar respaldada por normativas, sino también por prácticas institucionales sostenidas que aseguren condiciones equitativas y reconocibles por toda la comunidad laboral. En este sentido, es fundamental fortalecer la difusión, el monitoreo y la coherencia entre el discurso y la acción para garantizar que la equidad de oportunidades sea una realidad palpable y compartida por todo el personal (Camacho et al., 2024).

Los resultados de la Figura 10 sugieren que las acciones implementadas por la institución han sido visibles y valoradas, aunque el desacuerdo restante evidencia que aún puede haber casos o áreas específicas que requieren atención o mejora. No obstante, como advierte Povedano (2022) la inclusión efectiva implica una revisión constante de prácticas y contextos específicos para asegurar que todos los individuos, sin excepción, se beneficien equitativamente. En este sentido, el desacuerdo existente, aunque minoritario señala la importancia de continuar evaluando y ajustando las medidas adoptadas especialmente en aquellas áreas donde la implementación puede ser insuficiente o poco adaptada a las necesidades particulares.

CONCLUSIONES

En función del objetivo general planteado y a partir del análisis de los resultados obtenidos, se concluye que la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar presenta avances importantes en términos normativos y estructurales, especialmente en el cumplimiento del porcentaje legal de contratación (10,2%), la existencia de infraestructura accesible y algunas acciones de capacitación. La hipótesis alternativa (H1), que sostenía que el GAD aplica de forma efectiva políticas inclusivas en su entorno laboral, se acepta parcialmente, puesto que, si bien se evidencian esfuerzos institucionales, aún persisten limitaciones en la aplicación práctica y sostenida de dichas políticas. La hipótesis nula (H0), que afirmaba la inexistencia de una aplicación efectiva, se rechaza en la medida en que se han identificado mecanismos formales de inclusión, aunque su alcance es limitado.

¿De qué manera contribuye la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública responsable en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar?

En relación con la primera pregunta de investigación, se puede afirmar que la inclusión laboral contribuye a una administración pública más responsable y alineada con los principios de equidad y justicia social; sin embargo, su impacto está condicionado por la necesidad de un cambio cultural que refuerce la sensibilización, la participación del personal y la apropiación de las políticas inclusivas. Por otra parte, en respuesta a la segunda pregunta, se concluye que las personas con discapacidad perciben un entorno institucional parcialmente favorable, valoran el cumplimiento legal y las condiciones físicas, pero también enfrentan barreras relacionadas con la accesibilidad

tecnológica, la falta de formación del personal en temas de inclusión y una cultura organizacional que aún no garantiza plenamente su desarrollo profesional.

¿Qué percepción tienen las personas con discapacidad sobre su desarrollo profesional y su entorno laboral dentro del GAD Bolívar?

Desde una mirada crítica, se evidencia que el cumplimiento de la normativa por sí solo no asegura la inclusión real. Por ello, se recomienda al GAD del cantón Bolívar fortalecer sus procesos de comunicación interna, implementar estrategias de formación continua en inclusión y accesibilidad, y desarrollar mecanismos participativos de seguimiento y evaluación. Solo así se podrá garantizar no solo el acceso al empleo, sino también la permanencia, el respeto y el desarrollo integral de las personas con discapacidad en el entorno institucional.

REFERENCIAS

- Aguado, J., & Marín, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la comunidad valenciana. *Siglo Cero*, 51(3), 7-26. doi:<https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Arteaga, A. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(1), 16-38. doi:<https://doi.org/10.35381/racji.v4i1.536>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 449*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167*.
- Becerra, F., Andrade, A., & Díaz, L. (2019). Sistema de gestión de la calidad para el proceso de investigación: Universidad de Otavalo. Ecuador. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1). doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35235>
- Cáceres, J. (2021). *La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, una comparativa entre Latinoamérica y España*. España.
- Camacho, R., Chamorro, G., Mejía, C., Tuqueres, J., Pazmiño, J., & Delgado, H. (2024). Perspectivas y desafíos de la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior: avances y oportunidades. *Revista INVECOM*, 4(1), 1-21. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.10051169%20>
- CONADIS. (2021). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*.
- Cornejo, C., Bazante, R., Vasquez, S., & Tarqui, M. (2024). Análisis de las políticas públicas de discapacidad en Latinoamérica. *Revista Invecom*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.11176973>
- Díaz, L., Bastías, 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*, 48(3), 25-54. doi:<https://doi.org/10.7764/R.483.2>
- Espinal, J. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social "Tejedora"*, 5(10). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Bolívar. (2023).

- Gómez, E., & Peñaranda, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Espacios*, 40(22).
- Gómez, N., L., P., López, M., & Medina, F. (2020). Personas con discapacidad: Barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Gutiérrez, H. C. (2021). *Los elementos de investigación*. Magisterio. .
- Hernández, B., Sánchez, J., & González, G. (2021). Uso y presencia de las tecnologías en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramientas digitales en tiempos de crisis. *Revista INFAD De Psicología*, 1(1), 137-150. doi:<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2021.n1.v1.2050>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (VOL. 4). *McGraw-Hill Interamericana*. .
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(51), 170-183. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5i51.241>.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *De la inclusión laboral*.
- Lino, J. (2021). *Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021*. . [MasterThesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021]. .
- Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortiz, J. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas*, 25(1).
- Meléndez, R. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2).
- Muñoz, A., & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30).
- Naciones Unidas. (2022). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Ortega, I., Ortiz, M., Cervantes, C., & Rodríguez, L. (2021). Accesibilidad al entorno físico en instalaciones de acondicionamiento para personas con discapacidad física: una revisión integradora. *Revista Ciencias de la Salud*, 13(1). doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.10151>
- Padua, J. (2018). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*.
- Palmero, S. (2021). *La enseñanza del componente gramatical: el método deductivo e inductivo*. [Archivo PDF]. .
- Palmett, A. (2020). Método inductivo, deductivo, y teoría de la pedagogía crítica. *Revista crítica Transdisciplinar*, 31(1), 36-42.
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc.*, 29(4), 1-12.
- Pérez, D., & Chávez, L. (2019). Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: Un camino de oportunidades y desafíos. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(18), 67-84.
- Pérez, S., Magaña, D., & Guzmán, C. (2021). Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Nova scientia*, 13(27). doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2836>
- Pita, P., & Sanclemente, S. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Junín*. [Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].
- Povedano, S. (2022). Una mirada interseccional sobre la accesibilidad a prestaciones y servicios públicos de salud para personas con discapacidad. *ConCienciaSocial*, 6(11), 186-198.
- RRHH Digital. (2022). *Tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad de trabajar no encuentran empleo*. RRHH Digital.
- Urbano, F. (2023). *Proyectos sociales e inclusión a personas con discapacidad en una municipalidad de la provincia de Bolívar, Ecuador 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].