

**Occupational Risk Assessment and Design of one Preventive Proposal
for People with Disabilities in the Workplace**

**Evaluación de riesgos laborales y diseño de una propuesta preventiva
para personas con discapacidad en el ámbito laboral**

Autores:

Matute-Mendoza, Juan Pablo
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Laborales
Cuenca – Ecuador



juan.matute.32@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-3431-4465>

Maldonado-Noboa, Cesar Humberto
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



cmaldonadon@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0383-5460>

Fechas de recepción: 11-MAR-2026 aceptación:26-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

El trabajo es primordial para todas las personas más aún para personas con discapacidad donde acceder a un puesto digno les resulta desafiante debido a que no todas las organizaciones cuentan con adecuaciones de acuerdo con sus necesidades. Por lo tanto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional debe preocuparse por incluir y garantizar condiciones favorables para el empleado con discapacidad donde puedan contar con políticas inclusión, accesibilidad, destacar la cultura organizacional para que puedan mostrar mejores resultados en sus labores diarias. Por estas razones, esta investigación, tiene como objetivo identificar los factores de riesgo presentes en el entorno laboral que afectan a personas con discapacidad, y proponer medidas de mejora. El estudio se enmarca en la línea de Seguridad y Salud Ocupacional y se desarrolla en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en personas con discapacidad. Mediante un análisis de entrevistas y observación directa, se detectaron las condiciones laborales de un grupo representativo de trabajadores con discapacidad. Los resultados evidencian la existencia de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales que incrementan la posibilidad de adquirir lesiones laborales, afectando su bienestar e inclusión efectiva.

Palabras clave: discapacidad; seguridad y salud ocupacional; riesgos laborales; inclusión laboral; accesibilidad.

Abstract

Work is fundamental for all individuals, and even more so for people with disabilities, for whom accessing a decent job can be particularly challenging, as not all organizations provide the necessary accommodations according to their needs. Therefore, the Occupational Health and Safety Management System must focus on promoting inclusion and ensuring favorable working conditions for employees with disabilities by implementing inclusive policies, accessibility measures, and strengthening organizational culture so that these employees can achieve better performance in their daily tasks. For these reasons, this research aims to identify the risk factors present in the work environment that affect people with disabilities and to propose improvement measures. The study falls within the field of Occupational Health and Safety and focuses on the prevention of occupational risks among people with disabilities. Through the analysis of interviews and direct observation, the working conditions of a representative group of employees with disabilities were identified. The results reveal the presence of physical, ergonomic, and psychosocial risks that increase the likelihood of work-related injuries, affecting their well-being and effective inclusion.

Keywords: disability; occupational health and safety; occupational risks; labor inclusion; accessibility.

Introducción

El trabajo, no solamente es considerado como un medio para satisfacer las necesidades humanas básicas y producir bienes y servicios, sino también como un derecho humano. De tal manera que las personas con discapacidad son sujetos de estos mismos derechos, el cual debe desarrollarse en condiciones dignas, seguras, inclusivas y adecuadas (Arenas et al., 2022; Pérez-Conesa et al., 2020; van Berkel & Breit, 2025).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024), en Ecuador existen 1.009.435 personas con dificultades funcionales permanentes. De acuerdo con el Consejo Nacional de Discapacitados (CONADIS, 2025), hasta la fecha se registran alrededor de 503.976 personas con discapacidad, lo que representa el 2.8% de la población total; de estas, 68.901 se encuentran laboralmente activas. Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales constituyen una de las causas que pueden generar discapacidad (Toro et al., 2020).

La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral no garantiza que existan entornos seguros y adaptados según sus necesidades específicas (Ramírez & Pazmay, 2025). Investigaciones indican que la ausencia de adecuaciones ergonómicas, protocolos y medidas inclusivas de prevención aumenta la exposición a factores físicos, ergonómicos entre otros, afectando la salud, bienestar y sobre todo la estabilidad laboral (Urrejola-Contreras et al., 2025). Casi 7 de cada 10 personas con discapacidad se enfrentan a barreras físicas o mecánicas aumentando la posibilidad de sufrir accidentes graves (Government of Canada, 2025).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) determinó que a nivel mundial ocurren 153 accidentes laborales cada 15 segundos y por lo menos una muerte (Calle et al., 2021), en el año 2024, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2024) reportó 16.067 accidentes laborales produciendo incapacidad en algunas personas y en otras la muerte, evidenciando la importancia de impulsar estrategias de prevención, cultura organizacional de inclusión y seguridad en los entornos laborales (Pérez-Aviles, 2025).

En base a lo expuesto la presente investigación se orienta a evaluar los factores de riesgo laborales que inciden a personas con discapacidad a fin de elaborar propuestas preventivas fundamentadas en principios de seguridad e higiene ocupacional.

Estudios sobre inclusión laboral y seguridad ocupacional en personas con discapacidad

Esta sección describe algunos trabajos relacionados a la seguridad y salud ocupacional de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Tylutki et al. (2024) en su investigación describen la falta de accesibilidad a oficinas, la limitación de uso de servicios, la discriminación y la dificultad para moverse en el entorno laboral afectando de manera directa a las personas con discapacidad. Para ello han mejorado estos accesos y así puedan desplazarse de manera segura y con libertad.

Teborg et al. (2024) mencionan que todavía existen barreras para las personas con discapacidad en el trabajo como entornos poco accesibles, la falta de cultura organizacional inclusiva y que es necesario adecuar los ambientes de trabajo para que sean más inclusivos y accesibles.

Carranza et al. (2024) describen el diseño de una herramienta tecnológica que ayuda a tomar decisiones empresariales con el fin de realizar ajustes razonables en el ambiente laboral. El propósito es mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad por medio de criterios que permitan dictaminar cuales serían los ajustes más apropiados y eficaces.

Los autores analizan fuentes de literatura sobre mejores prácticas laborales que ayudan a obtener resultados favorables en el empleo de personas con discapacidad, con el propósito de detectar cuales son las prácticas que contribuyan a un empleo de calidad para este grupo de personas. En base a esta revisión concluyen que existen entornos de trabajo accesibles e inclusivos donde los empleados pueden mostrar mejores resultados dentro de las organizaciones (Aksnes & Ulstein, 2024).

Nguyen et al. (2025) a través de un análisis cualitativo realizado a quince personas con discapacidad en el ámbito laboral se determinaron diversos problemas como: la falta de accesibilidad, vulnerabilidad, discriminación, baja adopción de modalidades de trabajo flexible. Para impulsar entornos laborales inclusivos los autores recomiendan la implementación de políticas flexibles, una mejor cultura organizacional e involucrar a las personas con discapacidad en decisiones laborales.

El trabajo investigativo describe como la ergonomía puede beneficiar a las personas con discapacidad en la inclusión laboral. El estudio se enfoca en sintetizar aspectos ergonómicos de los diferentes espacios de trabajo del personal administrativo, servicios generales y en la docencia, donde se identificó la existencia de fallas en los espacios laborales y condiciones de trabajo llegando a la conclusión que incluir aspectos ergonómicos puede mejorar la situación de trabajo (Rodríguez Jaime, 2022).

En Moreira et al. (2025) analizan las tareas y puestos de trabajo de personas con discapacidad física en el sector industrial, donde se evidencia que existen desajustes de acuerdo con sus necesidades específicas. Para mejorar las condiciones de este grupo de personas diseñaron un protocolo de adaptación y recomendaciones ergonómicas para mejorar su salud laboral.

Bosua & Gloet, (2020) realizan un estudio cualitativo acerca de cómo influyen las barreras laborales en los empleados con discapacidad cuando acceden a cambios de trabajo flexible, los resultados de la investigación indican que, aunque el trabajo flexible tiene gran potencial para mejorar las condiciones laborales aún hay barreras que dependen de factores sociales, organizacionales, culturales.

En el presente artículo se realiza un estudio cualitativo para conocer las experiencias de los altos mandos sobre empleados con discapacidad auditiva. Se menciona que existen barreras relevantes para establecer condiciones laborales menos exigentes. Los empleados con discapacidad auditiva realizan sobreesfuerzo para poder comunicarse pues deberían ser reconocido mediante apoyo especializado y así mejorar sus condiciones laborales (Svinndal et al., 2020).

Los autores analizan como la gestión de talento humano se adapta para mejorar el trabajo que realizan las personas con discapacidad intelectual, entre las mejoras esta la necesidad de implementar entornos de trabajo seguro, brindar apoyo organizacional, dar capacitaciones de factores de riesgos psicosociales, con la finalidad de garantizar una mejor el entorno laboral (Bartram et al., 2021).

En Bosma et al. (2021) se realizan un estudio para conocer las prácticas y problemas que enfrentan los médicos y jefes de organizaciones para ayudar a personas con enfermedades crónicas propensos a discapacidad a mantenerse en el trabajo. Por medio de entrevistas se determinaron que hay desconocimiento sobre apoyo preventivo, mala comunicación, lo que ocasiona problemas laborales. Recalcan la importancia de mejorar los servicios y la salud ocupacional para que los empleados conserven su empleo de manera segura.

El estudio indaga en la retención laboral de personas con discapacidad visual, se identifica que su permanencia se debe a la accesibilidad del entorno, tecnología asistida, además se detecta la existencia de factores psicosociales como estrés, preocupaciones sobre su eficiencia. Como conclusión se debe fortalecer protocolos preventivos, la cultura organizacional donde se promueva entornos inclusivos para un buen entorno psicológico y físico (Crudden & Steverson, 2022).

La investigación señala como los ajustes en el lugar de trabajo benefician a personas con discapacidad a conservarse empleadas, lo cual garantiza que no exista problemas de salud y a disminuir los riesgos laborales (Chandola & Rouxel, 2021).

Los autores en su investigación detectaron que la población con mayor discriminación laboral son las personas que presentan discapacidad física, mismas que no cuentan con apoyo interpersonal, lo que aumenta los riesgos psicosociales. Desde un enfoque de seguridad y salud ocupacional se ve la necesidad de crear y promover políticas preventivas y apoyo organizacional para mejorar el bienestar de los empleados (Carr & Namkung, 2021).

Las personas con discapacidad enfrentan grandes desafíos como barreras estructurales, escasa accesibilidad, falta de beneficios laborales y el entorno físico poco inclusivo impidiendo su participación plena en entornos de bienestar laboral. Estos factores generan

un acceso poco adecuado y que las estrategias preventivas de salud no se apliquen (Gillespie et al., 2022).

En Trezzini et al. (2021) mencionan que las personas con discapacidad experimentan dificultades ambientales, organizacionales y sociales lo que implica el ingreso y permanencia en el trabajo. Sin embargo, señala el interés de implementar entornos laborales accesibles y apoyo organizacional a fin de generar una participación laboral sostenible.

Cabe destacar que las investigaciones académicas analizadas coinciden con la importancia de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en el entorno laboral. La inclusión laboral no solo depende de políticas de contratación, sino de adecuar los espacios de trabajo. Se muestra que sigue existiendo factores que afectan su pleno desarrollo laboral como limitaciones físicas, psicosociales y organizativas.

De la misma manera las investigaciones resaltan que la inclusión laboral requiere un enfoque estructural que integre normativas, protocolos, medidas de seguridad y salud ocupacional, adaptaciones ergonómicas, cultura organizacional donde se priorice la permanencia, la salud y el bienestar de las personas con discapacidad.

Metodología

Contexto normativo y poblacional

En Ecuador, es obligación legal que las empresas públicas y privadas que cuenten con 25 o más empleados contraten al menos un 4% de personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2012). En el sector privado existen alrededor de 46.649 personas contratadas con discapacidad y en el sector público corresponde a 22.252 (CONADIS, 2025).

La Tabla 1 que se presenta a continuación indica las cuatro provincias del Ecuador con mayor número de personas con discapacidad laboralmente activas. Dentro de la provincia del Azuay en la ciudad de Cuenca existen 3607 (5.24%) de personas con discapacidad en el ámbito laboral, de este total el 73.77% se encuentran vinculadas al sector privado, mientras que el 26.23% pertenecen al sector público (CONADIS, 2025).

Tabla 1.

Distribución de personas con discapacidad laboralmente activas

Provincia	Personas con discapacidad laboralmente activas	Porcentaje de personas con discapacidad laboralmente activas
Guayas	20.268	29.42%
Pichincha	16.838	24.44%
Manabí	4760	6.91%

Azuay

4096

5.94%

Nota. Distribución de personas laboralmente activas por provincias. Fuente: (CONADIS, 2025).

Población y muestra

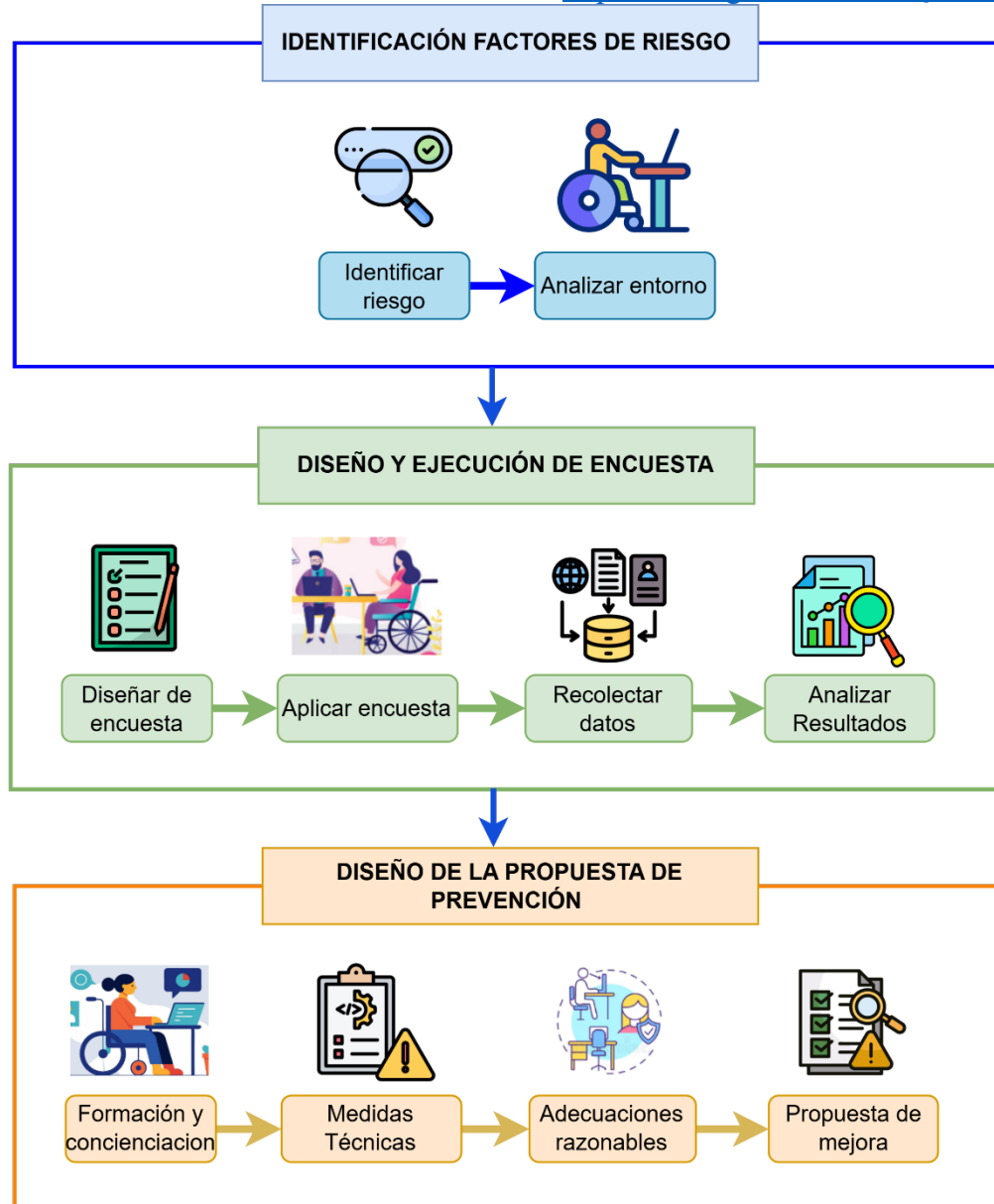
Como parte del estudio se ha considerado una empresa del sector industrial dedicada a la fabricación de cerámica de la ciudad de Cuenca donde existen alrededor de 26 personas con discapacidad contratadas pertenecientes al área administrativa y al área de producción, en este grupo de personas se pretende analizar las condiciones laborales bajo las que se desempeñan.

Diseño de la investigación

Como se observa en la Figura 1, el proceso metodológico se organizó en tres fases consecutivas que permitieron estructurar el desarrollo del estudio de manera sistemática. Cada fase cumple una función específica dentro de la investigación, iniciando con el diagnóstico de las condiciones laborales, continuando con la evaluación mediante la aplicación del instrumento, y culminando con el diseño de una propuesta preventiva fundamentada en los resultados obtenidos.

Figura 1.

Esquema del proceso metodológico para evaluación y diseño de la propuesta de prevención



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se procede a detallar cada una de las fases.

Fase 1 Identificación de factores de riesgo

Corresponde al diagnóstico inicial de la investigación. En esta sección se identifica los factores de riesgo, las condiciones laborales presentes en la empresa del sector industrial. Este diagnóstico se realiza mediante revisión de literatura, la observación directa y revisión de las condiciones físicas que afectan al personal vulnerable, considerando aspectos como la distribución de espacio de trabajo, señalización, iluminación, medidas de seguridad y estado de Equipo de Protección Personal

Fase 2_Diseño y ejecución de la encuesta

Para determinar las condiciones laborales en las que se encuentra el empleado con discapacidad se realiza una encuesta con 27 preguntas en escala de Likert. Las preguntas de la encuesta están estructuradas y clasificadas en función de diferentes variables como: riesgos físicos, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, condiciones de seguridad e higiene, prevención de lesiones y la calidad y seguridad del entorno laboral.

A continuación, se presentan algunas de las características más relevantes de la muestra de empleados con discapacidad que participaron en la experiencia piloto:

- Todos los empleados presentan algún tipo de discapacidad.
- Todos los voluntarios presentan entre 30 y 90 grados de discapacidad.

Para lograr el objetivo, se solicita a los voluntarios que respondieran una encuesta misma que se encuentra organizada en dos secciones, la primera para recoger los datos personales como tipo de discapacidad, en que área trabaja, el grado de discapacidad, la edad, y una segunda sección que consta de un conjunto de preguntas sobre posibles riesgos que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

El conjunto de preguntas se centra en los siguientes aspectos: señalización clara, protecciones en máquinas y herramientas, iluminación, ergonomía en puestos de trabajo, accesibilidad a rampas y baños, el trato de acuerdo con la condición, desempeño, protocolos de seguridad, capacitaciones en prevención de riesgos, equipo de protección personal apropiada, entre otras.

Cada pregunta es diseñada en escala de Likert (5= Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3= me es indiferente, 2= en desacuerdo, 1= totalmente en desacuerdo). Se determina el alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad de la encuesta. Una vez que se realizó la encuesta, el siguiente paso fue realizar el análisis descriptivo, para ello se utilizó el Lenguaje Python versión 3.0.

Fase 3_Diseño de la propuesta de prevención

Consiste en la elaboración de una propuesta de intervención basada en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada y en el diagnóstico inicial de los factores de riesgo. Para su formulación se consideraron los principios de seguridad y salud ocupacional, criterios ergonómicos y normativa vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. La propuesta fue estructurada bajo un enfoque preventivo, orientado a reducir o eliminar los riesgos identificados y mejorar las condiciones laborales dentro de la organización.

Resultados

En base al análisis de determinó el Alfa de Cronbach cuyo valor es de 0.70. Este valor indica que existe coherencia interna entre los ítems, lo que indica que la encuesta es fiable.

En la Figura 2 se presentan los resultados promedio obtenidos en la encuesta aplicada, utilizando una escala Likert de 1 a 5.

En cuanto a los **Riesgos Físicos**, la mayoría de los ítems presentan valores cercanos al nivel 4, lo que indica una percepción favorable respecto a la señalización, protección de maquinaria y conocimiento de rutas de evacuación. No obstante, uno de los ítems muestra un valor cercano al nivel 2, lo que evidencia una percepción desfavorable en ese aspecto específico.

Respecto a los **Riesgos Ergonómicos**, se observan valores elevados (niveles 4 y 5) en aspectos relacionados con accesibilidad y apoyo para la adaptación de tareas. Sin embargo, algunos ítems presentan valores intermedios o bajos (entre 2 y 3), lo que sugiere posibles deficiencias en la adaptación del puesto de trabajo y en la implementación de pausas o rotación de tareas.

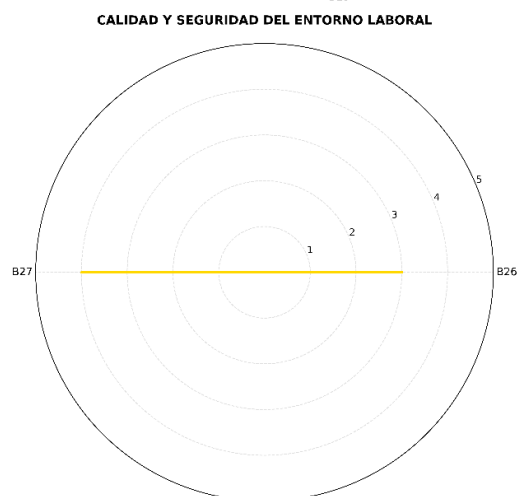
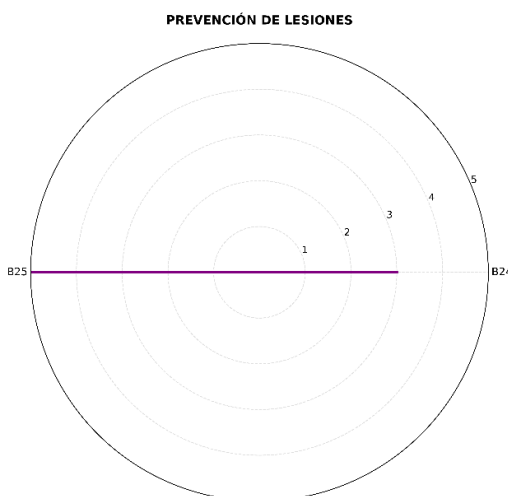
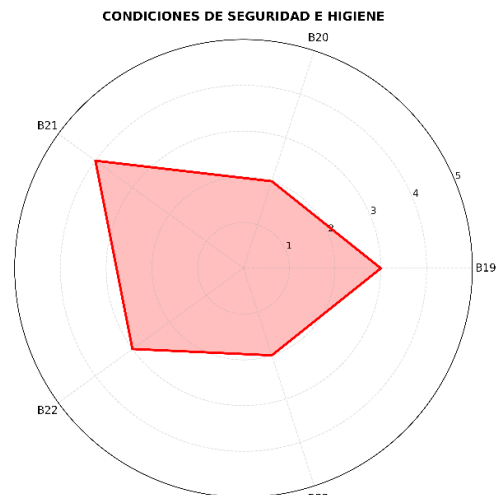
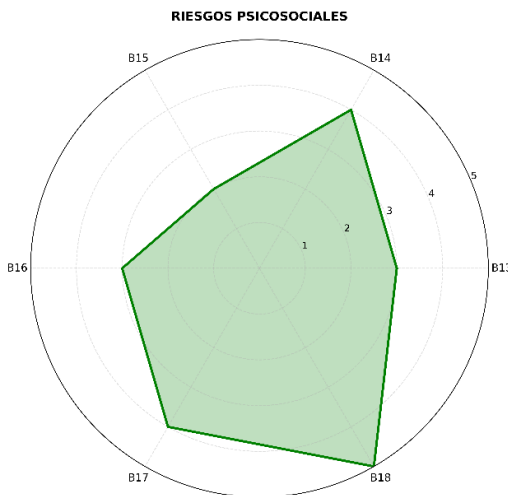
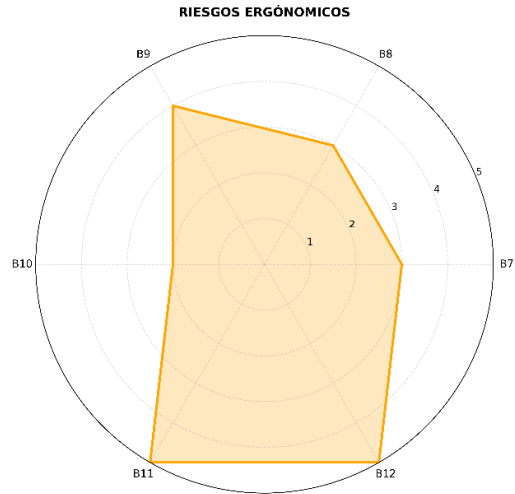
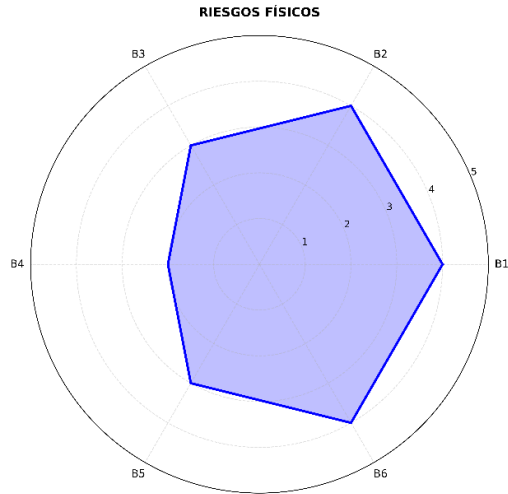
En los **Riesgos Psicosociales**, los resultados muestran valores predominantemente entre 3 y 5, lo que refleja una percepción moderadamente favorable en aspectos relacionados con apoyo del jefe inmediato y clima laboral. No obstante, existen ítems con valores cercanos a 3, evidenciando neutralidad en ciertos factores organizacionales.

En relación con las **Condiciones de Seguridad e Higiene**, se identifican valores intermedios (2 a 4), lo que indica percepciones variables respecto a la existencia de protocolos, capacitaciones y disponibilidad de equipos de protección personal.

Finalmente, en las dimensiones de **Prevención de Lesiones y Calidad y Seguridad del Entorno Laboral**, los valores promedio se sitúan en el nivel 3, lo que evidencia una percepción neutral respecto a la efectividad de las medidas preventivas implementadas.

Figura 2.

Análisis de los datos en cuanto a prevención de riesgos laborales



Fuente: Elaboración propia

Con los resultados, se puede afirmar que el enfoque de la investigación tiene un gran propósito en diseñar de manera eficaz estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad. La información recopilada permite determinar áreas críticas y los principales riesgos en donde requieren intervención.

En la tabla 2, se evidencia los valores correspondientes a la media y desviación estándar de cada factor, si bien es cierto la mayoría de los factores se ubican en un nivel medio de percepción, el factor de **Condiciones de Seguridad e Higiene** tiene un valor inferior en comparación del resto, evidenciando la necesidad de reforzar acciones de mejora en este factor. Sin embargo, el factor de mejor evaluado es **Prevención de Lesiones y Calidad**.

Tabla 2.

Media y Desviación estándar por factor

Factor	Media	Desviación Estándar
Riesgos Físicos	3.49	1.12
Riesgos Ergonómicos	3.49	1.22
Riesgos Psicosociales	3.43	0.92
Condiciones de Seguridad e Higiene	2.75	0.99
Prevención de Lesiones y Calidad	3.92	0.95
Seguridad en el Entorno Laboral	3.29	0.80

Fuente: Elaboración propia

Hallazgos relevantes del diseño de la propuesta preventiva

A partir del análisis de los datos se evidencia que existe barreras que se deben mejorar para prevención de riesgos. Entre las principales deficiencias están que los pisos se encuentran resbaladizos, que la iluminación no es adecuada, además que el puesto y herramientas no se encuentran adaptadas en su totalidad a las necesidades de las personas con discapacidad, existe sobrecarga, entre otras que se detallan en la sección de resultados.

Estos problemas permiten la necesidad e importancia de diseñar una propuesta de intervención destinada a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la empresa. La propuesta se sustenta en un enfoque preventivo, con el objetivo de reducir o eliminar los factores de riesgos detectados.

En base a ello, la propuesta contiene las siguientes acciones:

- Modificaciones ergonómicas, se debe adaptar las herramientas a las capacidades funcionales de cada trabajador, con el fin de reducir posturas forzadas, sobreesfuerzos físicos y trastornos musculoesquelético y así evitar enfermedades profesionales.
- Mejoras en los ingresos, incorporando pasamanos, señalización, superficies antideslizantes que permitan una movilidad segura para las personas con discapacidad.
- Implementación de protocolos de Seguridad y Salud Ocupacional, orientados a personal con discapacidad, que puedan llevar a cabo y contemplen procedimientos de trabajo seguro y planes de emergencia.
- Capacitación preventiva continua, mantener capacitada tanto a personas con discapacidad y trabajadores en general, riesgos expuestos en la empresa y puestos de trabajo, testimonios de vida para fortalecer un estilo de trabajo preventivo, uso adecuado de equipos de protección personal, y sensibilización en una cultura de seguridad preventiva.
- Fortalecimiento de la gestión de riesgos psicosociales, promover un clima laboral inclusivo, libre de discriminación, comunicación efectiva, seguimiento y acompañamiento a las personas que necesiten en el ámbito laboral.
- Dotación y control de equipos de protección personal (EPP), garantizando que estos sean adecuados a las características físicas dando un buen uso y mantenimiento de este, manteniendo una higiene que garantice protección y confort al momento del uso.
- Monitoreo y evaluación periódica de las condiciones de trabajo, realizando inspecciones periódicas, en los puestos de trabajo, chequeos médicos por el equipo de Medicina Ocupacional, evaluaciones por la atención a las medidas preventivas en el día a día laboral.

Conclusiones

En conclusión, las personas con discapacidad están expuestas a sufrir riesgos en su puesto de trabajo tanto administrativo como en la planta de producción, debido a que no se cuenta con sistemas adecuado en prevención de riesgos laborales, para ello se debe implementar protocolos, normativas preventivas, principios ergonómicos que contribuyan en la reducción riesgos y faciliten su inclusión laboral.

Según la investigación realizada y cumpliendo con el objetivo principal de velar por la seguridad e integridad de cada trabajador nos permitió determinar que en la organización existen necesidades de riesgo en los puestos de trabajo de las personas en estado de vulnerabilidad, detectando deficiencias en situaciones de prevención y la disponibilidad de recursos necesarios que respalden un entorno laboral seguro.

De acuerdo con la percepción de los encuestados con discapacidad es importante tomar en cuenta que existen limitaciones en cuanto a iluminación, pisos resbaladizos, adecuaciones de puesto, carga de trabajo lo cual podría aumentar la probabilidad de generar incidentes afectando su salud y bienestar, sin embargo existen mejoras continuas en cada área. También se dio a conocer que la empresa cuenta con ciertas adecuaciones de accesibilidad y cultura organizacional contando con departamentos afines como Trabajo Social, Calidad de Vida, Responsabilidad Social Empresarial lo cual juegan un papel importante en la interacción con las personas vulnerables.

El diseño de la propuesta de prevención a partir del análisis de los resultados constituye una herramienta fundamental y viable para disminuir los peligros en áreas laborales y mejorar las necesidades específicas de los empleados con discapacidad haciendo uso de entornos más accesibles y seguros.

Finalmente, se recomienda implementar la propuesta de prevención para conocer cuál es la percepción de las personas con discapacidad ante el cambio y entender en cuanto mejora su desempeño.

Referencias bibliográficas

- Arenas, A. D. P., Aldana Porras, J. M., Garzón Carrillo, E. D., & Lara Másmela, T. (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: Una aproximación a la prevención inclusiva. *Revista CEA*, 8(18), e2128. <https://doi.org/10.22430/24223182.2128>
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*.
- Bartram, T., Cavanagh, J., Meacham, H., & Pariona-Cabrera, P. (2021). Re-calibrating HRM to improve the work experiences for workers with intellectual disability. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 63-83. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12230>
- Bosma, A. R., Boot, C. R. L., Snippen, N. C., Schaafsma, F. G., & Anema, J. R. (2021). Supporting employees with chronic conditions to stay at work: Perspectives of occupational health professionals and organizational representatives. *BMC Public Health*, 21(1), 592. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10633-y>
- Bosua, R., & Gloet, M. (2020). Access to Flexible Work Arrangements for People With Disabilities: An Australian Study (pp. 134-161). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4159-3.ch006>
- Calle, B., Sigcha, E., Guaman, R., & Siguenza-Guzman, L. (2021). Occupational Health and Safety for Decision-Making in the Framework of Corporate Social Responsibility: Models, Guidelines, and Indicators. En M. Botto-Tobar, W. Zamora, J. Larrea Plúa, J. Bazurto Roldan, & A. Santamaría Philco (Eds.), *Systems and Information Sciences* (pp. 157-169). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-59194-6_14
- Carr, D., & Namkung, E. H. (2021). Physical Disability at Work: How Functional Limitation Affects Perceived Discrimination and Interpersonal Relationships in the Workplace. *Journal of Health and Social Behavior*, 62(4), 545-561. <https://doi.org/10.1177/00221465211023424>

Carranza, L., Tovar-Perilla, N., Sanchez-Echeverri, L., Garzón, E., Masmela, T., & Rodríguez, J. (2024). Salud y seguridad en el trabajo en clave de discapacidad: Criterios para la toma de decisiones en la implementación de ajustes razonables en el ámbito laboral (pp. 931-943).

Chandola, T., & Rouxel, P. (2021). The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social Science & Medicine*, 285, 114313. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114313>

CONADIS. (2025, diciembre). Estadísticas de Discapacidad – Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Crudden, A., & Steverson, A. (2022). Job retention: Perspectives of individuals with blindness and low vision. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 57(2), 127-140. <https://doi.org/10.3233/JVR-221204>

Gillespie, M. E., Nguyen, V., Demaya, D., & Frieden, L. (2022). Barriers to Participation in Workplace Wellness Programs for People With Disabilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(8), 649. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002553>

Government of Canada. (2025, febrero 12). Employed persons with disabilities or long-term conditions. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2025024-eng.htm?utm_source=chatgpt.com

IESS. (2024). Boletín Estadístico. https://www.iess.gob.ec/documents/10162/8421754/06_BOLETIN+ESTADISTICO+29+2024.pdf?version=1.1

INEC. (2024). En el Ecuador, 7 de cada 100 personas tienen dificultad funcional para hacer alguna actividad cotidiana. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/en-el-ecuador-7-de-cada-100-personas-tienen-dificultad-funcional-para-hacer-alguna-actividad-cotidiana/>

Moreira, K. X. M., Vera, J. H. O., & Chele, M. M. S. (2025). Adaptación laboral para personas con discapacidad física. *RECIAMUC*, 9(2), 87-99. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.87-99](https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.87-99)

Nguyen, H., Alexander, J., & Bellon, M. (2025). Exploring the Employment Experiences of People with Physical Disabilities in Vietnam: Towards Inclusive Workplaces. *Disabilities*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.3390/disabilities5010010>

Pérez-Aviles, B. R. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*. ISSN 2737-6354., 8(15), 921-933.

Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: The effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 785-804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>

Ramirez, G., & Pazmay, P. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Desafíos constitucionales y estrategias de política pública para su garantía. *Polo del Conocimiento*, 10(106), 1220-1232. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i5.9503>

Rodríguez Jaime, Y. M. (2022). Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8663>

- Svinndal, E. V., Jensen, C., & Rise, M. B. (2020). Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences. *Disability and Rehabilitation*, 42(13), 1855-1862. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101>
- Teborg, S., Hünefeld, L., & Gerdes, T. S. (2024). Exploring the working conditions of disabled employees: A scoping review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00397-z>
- Toro, J. de L., Comas, R., & Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. 12(S1), 497-503.
- Trezzini, B., Schuller, V., Schüpbach, S., & Bickenbach, J. (2021). Environmental barriers to and facilitators of labour market participation as experienced by disabled people living in Switzerland. *Disability & Society*, 36(6), 925-951. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1768053>
- Tylutki, K., Konopacka, Ż., Woźniak, J., & Solatycka, D. (2024). Adaptation of the Workplace for Disabled People—Sustainable Participation in the Labor Market. *Sustainability*, 16(17), 7473. <https://doi.org/10.3390/su16177473>
- Urrejola-Contreras, G. P., Pérez, M. A., Herrera Miranda, F., López, B., Gary Zambra, B., & 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 and Rehabilitation*, 80(3), 962-973. <https://doi.org/10.1177/10519815241289677>
- van Berkel, R., & Breit, E. (2025). Organizational Practices for the Inclusion of People with Disabilities. A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35(3), 469-478. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10228-5>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.