



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL  
GAD PROVINCIAL DE COTOPAXI”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de  
Licenciados de Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Ruiz Valarezo Gypsy Scarlet

**TUTOR:**

Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD

**Latacunga – Ecuador**

**Agosto 2024**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

**RUIZ VALAREZO**, con cédula de ciudadanía No. **1755031901**, declaro ser autor del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD PROVINCIAL DE COTOPAXI”**, siendo la Dr. Gloria Susana Vizcaíno Cárdenas PhD., Tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, Agosto 19, 2024



Gypsy Scarlet Ruiz Valarezo  
C.C: 1755031901

## **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

**“INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD PROVINCIAL DE COTOPAXI”**, de Ruiz Valarezo Gypsy Scarlet, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 22 de Agosto de 2024



Gloria Susana Vizcaíno Cárdenas

C.C.: 050314126-9

**TUTOR**

## AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

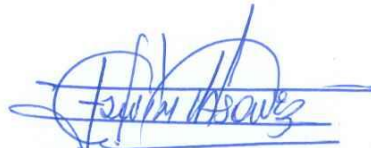
En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas ; por cuanto, la postulante: **Ruiz Valarezo Gypsy Scarlet**, con el título del Proyecto de Investigación: **“INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD PROVINCIAL DE COTOPAXI”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga Agosto 20, 2024



MG. ROBERTO HERRERA ALBARRACÍN  
LECTOR 1 (PRESIDENTE)  
C.C. 0500324111-9



DR. EDWIN VÁSQUEZ ERAZO  
LECTOR 2 (MIEMBRO)  
C.C. 0503804593



MG. JUAN PABLO SAFLA SANDOVAL  
LECTOR 3 (MIEMBRO)  
C.C. 0502423429

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco primordialmente a Dios por guiar cada uno de mis pasos Dándome la sabiduría y fuerza necesaria para lograr cada uno de mis proyectos.*

*Expreso mi profundo agradecimiento a mi mami Hortencia Valarezo por ser mi motor de arranque y tener su apoyo incondicional dándome todo lo posible y lo imposible para lograr mis sueños, ser un ejemplo de superación y darme todo su amor y comprensión gracias por ser todo para mi.*

*A mi hermana Daniela Ruiz por ser mi segunda madre guiándome en todo mi camino, ser mi amiga incondicional y estar a mi lado en cada paso, por cuidarme desde que nací y seguirlo haciendo.*

*Adriana Borja gracias por estar mi lado y ser una persona muy especial en mi vida sin tu ayuda nada de esto sería posible gracias coazon.*

*Estoy agradecida a la Universidad Técnica de Cotopaxi por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente y adquirir los conocimientos necesarios permitido desarrollarme como un profesional capaz de contribuir a la sociedad.*

**Gypsy**

## DEDICATORIA

*Dedico mi proyecto de investigación a mi madre Hortencia Valarezo por su apoyo contante e inquebrantable, por su enorme sacrificio de sacarnos adelante a mi hermana y a mi este proyecto es para y por usted mamita gracias por brindarme todo su amor y ternura por enseñarme a luchar por un futuro mejor sus enseñanzas y palabras quedaran en mi corazón este solo es un paso más de los que quiero tener a su lado con su guía y amor.*

*¡Gracias por ser mi inspiración y por estar a mi lado!*

**Gypsy**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI FACULTAD CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**“Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi”**

**Autor:**

Ruiz Valarezo Gypsy Scarlet

**Tutor:**

Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD

**RESUMEN**

Esta investigación busca conocer la realidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad en una entidad pública, requiriendo valorar y aprovechar la diversidad, promoviendo oportunidades equitativas de desarrollo profesional más allá del simple cumplimiento normativo, se trata de un enfoque de derechos e igualdad fomentando la autonomía y el empoderamiento de las personas con discapacidad. Se utilizó un diseño no experimental, observando el fenómeno tal como se presenta en su contexto natural. La población objetivo consistió en 153 funcionarios de un GAD Provincial de Cotopaxi, de los cuales se obtuvo respuesta de 45 colaboradores, quienes completaron una encuesta basada en la Escala de Evaluación de la Inclusión (EEI). El análisis de confiabilidad del instrumento muestra un Alfa de Cronbach de 0.982 para un total de 24 ítems, lo que sugiere una excelente consistencia interna. Este resultado indica que los ítems del cuestionario miden de manera coherente el constructo de inclusión laboral para personas con discapacidad. Además, se recolectaron variables sociodemográficas clave, como género, edad, estado civil, etnia, nivel de estudios y pertenencia a grupos de atención prioritaria. Estos datos permitirán identificar patrones y diferencias significativas en la inclusión laboral, facilitando el desarrollo de políticas y estrategias efectivas para una inclusión equitativa y sostenible. Los hallazgos de esta investigación tienen un alto impacto, ya que permitirán comprender la situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la entidad pública estudiada. Esto sentará las bases para implementar mejoras que fomenten la integración efectiva de este grupo vulnerable en el mercado laboral.

**Palabras claves:** Inclusión laboral, Discapacidad, GAD Provincial de Cotopaxi, Políticas.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**  
**FACULTY OF BUSINESS AND ADMINISTRATIVE**  
**SCIENCES**

**Scale for the Assessment of Inclusion (SAI) to be used in services for people with disabilities**

Author:

Ruiz Valarezo Gypsy Scarlet

**Tutor:**

Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas PhD

**ABSTRACT**

This research seeks to know the reality of labor inclusion of people with disabilities in a public entity, requiring to value and take advantage of diversity, promoting equitable opportunities for professional development beyond simple regulatory compliance, it is a rights and equality approach promoting autonomy and empowerment of people with disabilities. A non-experimental design was used, observing the phenomenon as it occurs in its natural context. The target population consisted of 153 officials of a Provincial GAD of Cotopaxi, of which 45 collaborators responded by completing a survey based on the Inclusion Evaluation Scale (EEI). The reliability analysis of the instrument shows a Cronbach's Alpha of 0.982 for a total of 24 items, suggesting excellent internal consistency. This result indicates that the items of the questionnaire consistently measure the construct of labor inclusion for people with disabilities. In addition, key sociodemographic variables were collected, such as gender, age, marital status, ethnicity, educational level and membership in priority groups. These data will allow us to identify significant patterns and differences in labor inclusion, facilitating the development of effective policies and strategies for equitable and sustainable inclusion. The findings of this research have a high impact, as they will allow understanding the current situation of labor inclusion of people with disabilities in the public entity studied. This will lay the groundwork for implementing improvements to promote the effective integration of this vulnerable group in the labor market.

**Key words:** Labor Inclusion, Disability, GAD Provincial de Cotopaxi, Policies

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**Ruiz Valarezo Gypsy Scarlet**

**AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo**

Karla Mishell Sandoval Cárdenas con cédula de identidad número: 0503350001 Licenciada: Idiomas Nacionales y Extranjeros con número de registro de la SENESCYT: 1010-2024-2830370; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD PROVINCIAL DE COTOPAXI”** de: **Gypsy Scarlet Ruiz Valarezo**, egresado/a de la carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la Facultad de: **Ciencias Administrativas y Económicas**.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 26 agosto, 2024



.....  
Lic. Karla Mishell Sandoval Cárdenas  
CI: 0503350001

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACION DE AUTORÍA .....	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.....	iii
APROBACION DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
INDICE DE TABLAS.....	xii
1 INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2 INTRODUCCIÓN.....	2
3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
3.1 Formulación del problema.....	5
3.2 Objetivos.....	5
3.2.1 Objetivo General.....	5
3.2.2 Objetivos Específicos.....	5
3.2.3 Sistema de tareas para la investigación.....	6
4 BENEFICIARIOS.....	7
5 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA.....	7
5.1 Antecedentes.....	7
5.2 Definiciones de Inclusión Laboral.....	9
5.3 Dimensiones de la Inclusión Laboral.....	12
5.3.1 Valores.....	12
5.3.2 Prácticas.....	13
5.3.3 Políticas.....	16
5.3.4 Comunidad.....	19
5.4 Discapacidad.....	20
6 METODOLOGIA.....	21
6.1 Enfoque de investigación.....	21
6.2 Según su diseño.....	21
6.3 Según su alcance.....	21
6.4 Población y muestra.....	22

6.5	Técnica de recolección de datos e Instrumentos.....	22
6.6	Resultados de la evaluación de Fiabilidad y Validez .....	22
6.7	Análisis de Validez Interna.....	23
6.8	Resultados obtenidos de la Información Sociodemográfica.....	24
6.8.1	Género .....	24
6.8.2	Edad.....	25
6.8.3	Estudio Civil.....	26
6.8.4	Etnia.....	27
6.8.5	Nivel de Educación.....	27
6.8.6	Grupo Prioritario .....	28
6.9	Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable.....	29
6.9.1	Dimensión Valores .....	29
6.9.2	Dimensión Prácticas .....	30
6.9.3	Dimensión Políticas.....	31
6.9.4	Dimensión Comunidad.....	32
6.9.5	Discusión de Resultados.....	33
7	ESTRATEGIAS ENFOCADO A LAS POLITICAS .....	34
8	PROPUESTA.....	36
9	PRESUPUESTO .....	40
10	CONCLUSIONES.....	41
11	RECOMENDACIONES .....	42
12	BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	43
13	ANEXOS.....	47

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. Cálculo de estadísticas de Fiabilidad del instrumento Inclusión laboral para personas con discapacidad.....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 2. Validez Interna .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 3. Información Sociodemográfica .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 4. Baremación Dimensión Valores .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 5. Baremación Dimensión Prácticas .....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 6. Baremación Dimensión Políticas.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 7. Baremación Dimensión Comunidad.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 8. Estrategias .....</b>	<b>36</b>

## 1 INFORMACIÓN GENERAL

### PLAN DE INVESTIGACIÓN

La estructura del plan de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi se detalla a continuación:

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi

**Fecha de inicio:** octubre 23

**Fecha de finalización:** febrero 24

**Lugar de ejecución:**

Prefectura de Cotopaxi. Tarqui N°. 507 y Quito: Latacunga: Cotopaxi: Ecuador.

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Gestión del talento humano

**Equipo de Trabajo:**

Apellidos y nombres:	Cédula:	Firma:
Ruíz Valarezo Gypsy Scarlet	1755031901	

**Área de Conocimiento:**

Administrativa

**Línea de investigación:**

Administración y economía para el desarrollo sostenible en organizaciones

**Sub líneas de investigación de la Carrera:**

Estudio del Trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI

## 2 INTRODUCCIÓN

Autores como Espinoza y Gallegos (2018) mencionan que: “El gobierno ecuatoriano ha llevado a cabo programas masivos dirigidos a la inclusión laboral para los discapacitados. Se analizó el entorno y los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador. Dentro de los resultados se encontró que se cuenta con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, pero no existen datos estadísticos completos que confirmen los resultados de estas medidas.”

Por ello, este trabajo busca contribuir a que existan estrategias de inclusión adecuadas y que garanticen un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso hacia personas con discapacidad, a su vez, que puedan superar la falta de infraestructuras, también a que asistan y apoyen un entorno laboral asequible para personas con discapacidades en diferentes aspectos, tanto físico, social como cultural y las contemplaciones justas en los diferentes procesos de contratación

Es importante que se puedan combatir las barreras que impiden la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional con respecto a las personas con discapacidad, su inserción en el trabajo debería ir más allá de un simple proceso de cumplir con la ley y regulaciones como lo disponen la ley orgánica de servicio público (LOSEP), el código de trabajo y las diferentes legislaciones; se debería tomar realmente en cuenta sus necesidades y proporcionar prácticas de inserción que les permita sentirse incluidos tanto en lo laboral como en la sociedad.

Las estrategias de inclusión son fundamentales para que el colaborador se sienta parte integral de la organización, desarrolle un mayor compromiso y motivación, se adapte más fácilmente a sus funciones y responsabilidades, y mitigue los efectos negativos de la exclusión. Esto no solo mejora la productividad y retención a largo plazo del colaborador, sino que también potencia la diversidad, la innovación y la capacidad de atraer y retener talento de alto calibre, lo cual redundará en beneficios para toda la organización.

Esta investigación ha realizado un análisis minucioso de diversos recursos académicos, tales como libros, trabajos de grado, revistas científicas y normativa técnica. Dichos materiales proporcionan una sólida base teórica que permite respaldar de manera constante las acciones vinculadas a la variable objeto de estudio, al examinar la interrelación

de dicha variable, se procura generar una nueva óptica que contribuya al capital humano presente en los servidores de todas las áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi.

### **3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Al hablar de inclusión, se habla de diversidad, ya sea de género, nacionalidad, religión, orientación sexual, hasta la condición de discapacidad; actualmente vivimos en un mundo globalizado que atraviesa una época en donde la inclusión es motivo de cambio, cambios que van desde las leyes hasta las costumbres de una sociedad; las organizaciones no son una excepción a este cambio.

Un estudio sobre inclusión de (Deloitte 2019), realizado a organizaciones a nivel internacional, menciona que el 77% de colaboradores afirman que sus empleadores han fomentado la inclusión en el ámbito laboral, aunque también menciona que el 64% de respuestas, afirman haber presenciado o experimentado alguna clase de sesgo. Por lo tanto, se entiende que, aunque existan constantes avances para implementar una cultura de inclusión dentro de las organizaciones, estas deben ser mejoradas para garantizar el acceso a las oportunidades en forma equitativa; entonces, en este contexto, se espera que cada organización implemente un programa de inclusión que le permita al colaborador con discapacidad para desenvolverse efectivamente en su lugar de trabajo.

“Los grandes esfuerzos desarrollados por colectivos y establecimientos, triunfando en la inclusión, en vacantes destinadas a estas personas, continúa siendo muy reducida, en el Ecuador el total de personas con discapacidad registradas son 480.776 en donde se encuentran incluidas discapacidades tanto físicas, intelectuales, auditiva, visual, psicológica, lenguaje; de las cuales solo 68.175 (14,18%) se encuentran activamente trabajando Instituto Nacional de Estadísticas y Censos” INEC (2017).

(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, art. 11 numeral 2). “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el

reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”

Entonces, por lo descrito anteriormente, es indudable que Ecuador está fortalecido legalmente en lo que respecta al tema de igualdad y derechos laborales. En este contexto, se hace énfasis en la inclusión de personas con discapacidad y en cómo las empresas a nivel nacional la ponen en práctica; la idea de inclusión conlleva que las personas con algún tipo de discapacidad se acoplan adecuadamente al lugar de trabajo.

**Código del Trabajo.** (2008 ) ( artículo 42 numeral 33 ) determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

(LOSEP) Art. 64: “Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes”.

Por lo tanto, aunque la normativa legal en Ecuador exige la inclusión de personas con discapacidad, no se conoce cómo proceden las empresas o instituciones al interno de las mismas para que estas personas se adapten adecuadamente.

En la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga según el registro de personas con discapacidad existen 4.823 de las cuales solo 776 (16,09%) son personas laboralmente activas pudiéndose dar noción que no existe la apertura necesaria en el ámbito laboral para este tipo de personas, en el presente estudio se ha centrado en una entidad pública como lo es la prefectura de Cotopaxi,

A través del análisis interno de la prefectura de Cotopaxi se evidencia que la misma sí cumple con las leyes y normativas establecidas anteriormente, ya que, la entidad cuenta con alrededor de 500 colaboradores, los cuales, 20 de ellos tienen una discapacidad o enfermedad catastrófica, por lo cual, esta entidad cumple con lo establecido

ley orgánica de discapacidades, art. 47 Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Código de Trabajo (2008) (art. 42, literal 35).- “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”.

### **3.1 Formulación del problema**

¿Cómo fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi?

### **3.2 Objetivos**

#### **3.2.1 *Objetivo General***

Proponer estrategias de inclusión laboral dirigidas a personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi.

#### **3.2.2 *Objetivos Específicos***

- Fundamentar con base teórica la inclusión laboral a personas con discapacidad, abordando sus diversos enfoques conceptuales.

- Diagnosticar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi.
- Establecer elementos claves para la implementación de las estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad de acuerdo con las necesidades del GAD Provincial de Cotopaxi y según la normativa vigente.

### 3.2.3 Sistema de tareas para la investigación

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Resultados</b>	<b>Recursos</b>
Fundamentar con base teórica la inclusión laboral, abordando sus diversos enfoques conceptuales	Identificar diferentes enfoques y su efectividad en la práctica de inclusión de personas con discapacidad  Realizar una revisión de investigaciones y establecer una base teórica relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Dar estructura a la fundamentación teórica.	Computador portátil Repositorios Libros virtuales Artículos científicos
Diagnosticar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi.	Validación del instrumento (EEI) Escala de Evaluación Para la inclusión en programa SPSS 25  Realización de la baremación para determinar según las dimensiones los niveles existentes de Inclusión Laboral	Diagnóstico detallado del nivel de Inclusión Laboral presente en los colaboradores del . GAD Provincial de Cotopaxi.	Instrumento (EEI) Escala de Evaluación Para la inclusión e Software estadístico SPSS 25
Establecer elementos claves para la implementación de las estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad de acuerdo	Análisis los resultados del diagnóstico e identificar las principales necesidades y áreas de intervención.	Propuesta de estrategias integrales y fundamentadas teóricamente par la Inclusión Laboral de personas con	Revisión de fuentes bibliográficas Computador portátil Repositorios

con las necesidades del GAD Provincial de Cotopaxi.	Elaboración de las estrategias de inclusión laboral según las necesidades en contratadas para que posteriormente implementarlo efectiva	discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi	Artículos científicos
---	---	---	-----------------------

#### 4 BENEFICIARIOS

Esta investigación beneficiará principalmente a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Cotopaxi, y la entidad pública. Su importancia radica en la posibilidad de evaluar y comprender la implementación de prácticas de inclusión laboral dentro de la organización, un factor que podría tener un impacto significativo en la vida de muchos.

El alcance de los beneficios se extiende más allá de estos trabajadores y a la organización. Estudiantes y otros interesados también se verán favorecidos, ya que los resultados de esta investigación serán almacenados en el repositorio de la Universidad Técnica de Cotopaxi, permitiendo que el conocimiento generado sea accesible y útil para un público más amplio en el futuro. Además, esta investigación también beneficiará a las **personas con discapacidad externas** al GAD Provincial de Cotopaxi. Al promover la adopción de prácticas inclusivas dentro de la organización, se generará un entorno más receptivo y accesible para la comunidad en general. Esto puede motivar a otras entidades públicas y privadas en la región a adoptar medidas similares, contribuyendo a un cambio cultural más amplio hacia la inclusión laboral en toda la provincia y más allá

#### 5 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

##### 5.1 Antecedentes

Arcos (2018) La investigación “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad” dieron como resultado algo que es vital tanto para la integración del individuo en la sociedad, como para el desarrollo de la personalidad, es que hay pocas oportunidades para quienes viven con discapacidad en términos laborales, ya sea por razones de limitación física, sensorial o psíquica, discriminación en el mercado de trabajo y, en muchos casos, porque las leyes que los protegen poco en la práctica. Si bien la labor de

inclusión trabaja con modelos meramente verticales, no ha tomado en cuenta elementos transversales como el acompañamiento que se debe desde el momento de la inclusión durante todo el proceso y hacer seguimientos para garantizar que la vinculación sea exitosa, también hay poca participación de la familia y poco reconocimiento del entorno social

Este estudio ha logrado identificar cuatro áreas clave donde se está desarrollando la conexión entre la ergonomía y la inclusión laboral de personas con discapacidad. La discapacidad es una realidad compleja y multifacética, y uno de sus aspectos en vías de progreso en nuestro país es precisamente la integración laboral de las personas con discapacidad en edad productiva, a pesar de ser un tema ampliamente discutido y analizado en diversos foros y por diferentes entidades interesadas.

Por otro lado, la literatura ha abordado desde hace mucho tiempo la relación entre la ergonomía y la discapacidad. Diversos autores reconocen y valoran el uso de técnicas y herramientas ergonómicas en los procesos de inclusión laboral, identificando los beneficios que aportan en distintos ámbitos. Abordar la discapacidad desde una perspectiva ergonómica representa claramente un avance en pro de mejorar las condiciones de vida de un gran número de personas, siendo el trabajo un medio fundamental para alcanzar dicho objetivo. Zavala (2019).

El artículo sobre “La inclusión laboral para personas con discapacidad en el Ecuador” propuesta por Imacaña y Villacrés (2022) señala que se ha logrado importantes y productivos avances que han servido como mecanismo para construir una sociedad más justa y equitativa, libre de prejuicios, con un mejor futuro para las personas con discapacidad y sus familias. Es necesario que se sigan creando entornos y procesos enfocados en garantizar la participación efectiva, plena y equitativa de las personas con discapacidad, respetando plenamente sus derechos humanos.

A pesar de los progresos alcanzados en la inclusión de las personas con discapacidad, aún no se ha logrado su incorporación completa a la vida laboral, lo que repercute en la mejora de su calidad de vida. Es urgente que el Estado promueva políticas que fortalezcan espacios de diálogo e inclusión con la ciudadanía, a fin de impulsar una mayor y mejor integración, en igualdad de derechos, de aquellos grupos considerados vulnerables.

Vargas J. y Sán W. (2021). “Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica” señala que el emprendimiento y la inclusión

laboral mejoran como alternativa de solución, percepción económica y social. Sin embargo, definitivamente va en contra del sentido común de sacrificar a los seres humanos convenientemente expresado por el avance de normas y leyes pero sin sensibilidad y compromiso que sea social hablado y no practicado. Por lo tanto, sería correcto sensibilizar a la sociedad a las alturas inmediatas de limitar la contratación y el apoyo normativo y los controles por la fluctuación de la estabilidad para las empresas.

## **5.2 Definiciones de Inclusión Laboral**

(OIT 2015 ) Ampara una formación compartida de la persona con discapacidad y demás trabajadores en igualdad de condición y remuneración buscando la equidad de oportunidades y derechos laborales.

Para Marta González (2010), la inclusión laboral en una empresa puede ser una oportunidad que muchas organizaciones no han logrado visualizar; factores como el clima organizacional, el sentido de pertenencia y el valor reputacional son algunas de las ventajas que genera este tipo de programas.

(Cazallas 2009) Aclara que en las personas con discapacidad pueden acaecer los cuatro tipos de discriminación económica, de esta forma, la persona con discapacidad puede recibir un salario menor a igual productividad, tener mayores tasas de desempleo, concentrarse en determinadas ocupaciones o tener limitadas las oportunidades de recibir formación o de conseguir una experiencia que incremente su productividad.

Lynn M.et.al (2011) Definen inclusión como el grado en que un empleado percibe que es un miembro estimado del grupo de trabajo al experimentar un trato que satisface sus necesidades de pertenencia y singularidad.

La definición de inclusión laboral propuesta por Lynn M. et al. Es sumamente acertada y de mucha relevancia en primer lugar, acierta al centrar la inclusión en la percepción y experiencia del empleado, más allá de las acciones objetivas de la organización. Esto reconoce que la inclusión es, una vivencia personal dentro del grupo de trabajo.

Otro aspecto clave de esta definición es la idea de que la inclusión implica que el empleado se sienta "un miembro estimado" del equipo. Esto va más allá de una mera

aceptación y señala que el empleado debe experimentar una valoración activa de su presencia y contribuciones por parte de sus compañeros. Es una sensación de pertenencia genuina.

Además, la definición subraya la necesidad de reunir el sentido de pertenencia con la hostelería. Este aspecto también subraya información sobre cuán complejo es el fenómeno de inclusión y cuán desafiante es para mantener la conexión con un grupo y destacar la singularidad de cada ser humano. Esta es una cuestión importante ya que la inclusión verdadera implica no solo un sentido de conformidad y aceptación sino también la plena hostelería de todos sus trabajadores, incluidas las características que los hacen únicos.

Winters (2020) redefine la inclusión como el grado en que los individuos dentro de una organización no solo tienen acceso a información y recursos, sino también sienten que pertenecen y son valorados por sus contribuciones únicas.

La cita de Winters resalta un enfoque más contemporáneo de la inclusión en el entorno organizacional. Además, mientras que muchos conceptos anteriores limitaban la inclusión al concepto de acceso a recursos y participación, la noción de Winters aborda la inclusión al incluir la sensación de pertenencia y ser valorado como individuo. En este contexto, la citada declaración frente a la idea de inclusión se centra en algo radicalmente diferente. Considerando la percepción de la inclusión al nivel implicado, puede afirmarse que la inclusión intenta asegurar que no solo todos los empleados estén en la mesa; Que todos los empleados se sienten allí creen que su opinión sobre lo que está pasando realmente es crítica.

La participación en grupos de trabajo es otro aspecto crucial de la inclusión. Cuando los individuos tienen la oportunidad de colaborar y contribuir en equipos diversos, se sienten más integrados y valorados. Esto no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también puede fomentar la creatividad y la innovación, ya que diferentes perspectivas y experiencias se unen para resolver problemas y generar ideas nuevas.

Shore et al. (2018), quienes afirman que:

"La inclusión en el lugar de trabajo se refiere a la medida en que los empleados perciben que son valorados, respetados, y tienen acceso equitativo a recursos y oportunidades dentro de la organización, lo cual les permite contribuir plenamente y sentir un sentido de pertenencia."

La definición se centra en la percepción de los empleados, lo que puede variar significativamente entre individuos. Esto subraya que la inclusión no solo depende de las políticas y acciones de la organización, sino también de cómo estas son percibidas y experimentadas por los empleados. Para que los empleados perciban los esfuerzos de inclusión, es crucial una comunicación efectiva y transparente por parte de la organización.

La inclusión, según esta definición, requiere un esfuerzo activo y consciente por parte de la organización para involucrar a todos los empleados. Esto implica que las medidas pasivas o las políticas de inclusión superficiales no son suficientes.

Los esfuerzos deben ser evaluados regularmente para asegurar que son efectivos y que realmente están involucrando a todos los empleados. Esto puede requerir ajustes y mejoras continuas.

La inclusión debe ser parte integral de la misión y las operaciones diarias de la organización. No debe ser vista como una iniciativa aislada, sino como un componente esencial del funcionamiento organizacional. La misión y las operaciones reflejan la cultura organizacional. Para que la inclusión sea efectiva, debe estar profundamente arraigada en la cultura de la organización.

La definición destaca la importancia de reconocer y valorar los talentos individuales de los empleados. Esto sugiere que una organización inclusiva no solo acepta la diversidad, sino que también la celebra y la utiliza para fortalecer la organización

Proveer oportunidades para que los talentos individuales florezcan y contribuyan a la misión de la organización es un aspecto clave de la inclusión.

Davidson (2021) describe una organización inclusiva y multicultural se caracteriza por no solo aceptar la diversidad, sino también por convertirla en una fuerza motriz que influye en todos los aspectos de la empresa. Esto abarca desde la estrategia y las decisiones clave, hasta los sistemas operativos y los valores fundamentales. Según Davidson, una verdadera inclusión cambia la forma en que las organizaciones piensan y funcionan, lo que conduce a una mayor capacidad de adaptación y éxito en un entorno global diverso.

Roberson (2006) argumentó que la inclusión se refiere a “la eliminación de obstáculos a la plena participación y contribución de los empleados en las organizaciones”.

La definición de inclusión de Roberson enfatiza la importancia de eliminar obstáculos para asegurar la plena participación y contribución de todos los empleados. Para evaluar una organización bajo este criterio, se debe examinar cómo identifica y elimina las barreras, cómo facilita la accesibilidad y las oportunidades, y cómo crea una cultura inclusiva que valore y utilice plenamente los talentos de todos los empleados. Una organización verdaderamente inclusiva debe demostrar un compromiso activo y sostenido para eliminar barreras, fomentar la participación y maximizar las contribuciones de todos sus miembros.

### **5.3 Dimensiones de la Inclusión Laboral**

#### **5.3.1 Valores**

Por lo tanto, cuando una empresa realiza esfuerzos para ser inclusiva, funciona también como un agente promotor de paz y bienestar Sconfianza (2017). Es evidente que una organización que promueve la inclusión es un agente de cambio y bienestar, tanto para ella misma como para la sociedad; además, al promover la inclusión, las empresas pueden fomentar un ambiente de trabajo más equitativo, donde los empleados se sientan aceptados y puedan contribuir plenamente a su potencial.

El Cuarto Factor, denominado "Valores", aborda la presencia de principios que se concentran en el individuo y en sus capacidades. Se postula que cada persona posee singularidad, con sus propios proyectos de vida, aspiraciones y la imperante necesidad de que se confíe en sus habilidades (Gutiérrez et al., 2019). En este contexto, se enfatiza la valoración de las características únicas de cada miembro, reconociendo la diversidad de perspectivas y experiencias como un activo para el crecimiento y la colaboración en el entorno correspondiente.

. Los principios éticos de una empresa son como el pilar moral que la sostiene, orientando las decisiones y acciones de todos los integrantes del equipo. Esto crea un ambiente de confianza y coherencia.

En momentos de incertidumbre, estos valores sirven como un ancla que ayuda a mantener a la organización enfocada y estable, garantizando que se respeten los principios fundamentales sin importar las circunstancias externas.

Además, los valores ofrecen un lenguaje común que facilita la comunicación interna y promueve la cohesión entre los empleados. Esto asegura que todos estén alineados con la misión y visión de la empresa. Compartir un conjunto de valores contribuye a fortalecer la cultura organizacional, donde las normas y expectativas son claras y compartidas por todos.

Los valores ayudan a guiar el crecimiento sostenible y la toma de decisiones éticas, evitando el exceso de confianza y los comportamientos riesgosos, durante las crisis, los valores son cruciales para mantener la resiliencia y la cohesión, proporcionando un marco para la toma de decisiones difíciles y el manejo de desafíos.

Price, y Cheng (2018), quienes afirman:

"Los valores fundamentales no solo definen la identidad de una organización, sino que también actúan como brújula durante períodos de cambio y desafío. Cuando los valores son claramente definidos, comunicados y vividos diariamente, contribuyen significativamente al éxito sostenible y a la capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas circunstancias sin perder su esencia."

Esta afirmación destaca la función crucial de los valores como guía para la toma de decisiones y la resiliencia, subrayando que las organizaciones que integran sus valores en todas las áreas son más capaces de enfrentar cambios manteniendo la cohesión y la integridad.

### 5.3.2 *Prácticas*

Aguilar et al., (2018) concluyeron: Existen diversos programas que se han implementado para erradicar el problema de la exclusión laboral. Algunos de ellos pueden resultar más efectivos que otros, dependiendo del contexto en el que son aplicados. Es importante recalcar que, aunado a la implementación de dichos programas, la efectividad de estos dependerá en gran parte a la continuidad, supervisión y reafirmación que se les haga con el paso del tiempo, una vez ya puestos en marcha.

Hay que recalcar la importancia de dar siempre un seguimiento continuo y retroalimentación a cada proceso o estrategia de mejora que sea implementado, en este caso, el seguimiento a un programa para erradicar la exclusión laboral, el cual es muy importante, ya que se puede analizar si los resultados que se obtienen son satisfactorios o por el contrario el programa necesita ser replanteado..

Roberson, Ryan, y Ragins (2017), quienes señalan:

"Las iniciativas de prácticas de diversidad en una organización no solo reflejan su compromiso con la inclusión, sino que también envían un mensaje poderoso sobre la valoración de todas las identidades y perspectivas. Un programa de diversidad eficaz debe enmarcar la diversidad como una fuente de innovación y ventaja competitiva, subrayando que la verdadera inclusión surge cuando se abordan las diferencias como oportunidades para el crecimiento mutuo y la mejora organizacional."

Esta afirmación actualiza el enfoque sobre cómo las prácticas de diversidad pueden potenciar la innovación y fortalecer la organización, presentando la diversidad no como un desafío a superar, sino como un activo clave para el éxito y la competitividad.

Las prácticas de diversidad de una organización son un reflejo de sus valores y de su propio compromiso con la inclusión. No solo contribuye a captar a personas que provienen de todo tipo de orígenes, sino que también mejora la imagen de la empresa e implementar prácticas de la diversidad permite demostrar a los propios trabajadores que la organización valora y apoya a trabajadores de todos los orígenes, lo cual puede incrementar la moral y la satisfacción laboral.

De hecho, para que un programa de la diversidad tenga éxito, sus objetivos deben ser comunicados enmarcando la diversidad como una oportunidad y un reto para el crecimiento y la innovación. La forma en que se comunican esos objetivos es fundamental. La diversidad no puede ser vista como un problema a resolver, sino que debe ser vista como una ventaja competitiva y un motor de creatividad. La diversidad de perspectivas y de experiencias puede generar una mayor innovación y creatividad en la propia organización las empresas diversas pueden responder mejor a un mercado global y diverso lo que podría representar una gran ventaja competitiva.

Presentar la diversidad como una oportunidad en lugar de una amenaza puede reducir la resistencia al cambio entre los empleados, un enfoque positivo fomenta la inclusión y la unidad, evitando divisiones internas y fomentando un sentido de pertenencia entre todos los empleados.

(Kalev et al., 2006). Descubrieron que la eficacia de las prácticas de diversidad que buscan reducir la diversidad social aislamiento (por ejemplo, programas de tutoría) y reducir

los prejuicios de los gerentes de contratación (por ejemplo, programas de capacitación) se fortaleció cuando las prácticas que establecen la responsabilidad organizacional (por ejemplo, diversidad del personal y grupos de trabajo) también estaban en funcionamiento.

Los programas de tutoría están diseñados para reducir el aislamiento social, especialmente para empleados de grupos subrepresentados. Estos programas proporcionan apoyo y oportunidades de desarrollo, ayudando a integrar mejor a estos empleados en la organización, la capacitación en diversidad para los gerentes de contratación y otros líderes busca reducir los prejuicios conscientes e inconscientes. Estas capacitaciones promueven una mayor conciencia y comprensión de la diversidad, fomentando decisiones más justas e inclusivas, establecer cuotas o metas de diversidad dentro del personal asegura que la organización se esfuerce por mantener una representación diversa. Esto no solo mejora la equidad sino que también enriquece el ambiente laboral con una variedad de perspectivas.

La creación de grupos de trabajo dedicados a la diversidad y la inclusión establece una estructura formal para supervisar y promover estas iniciativas. Estos grupos pueden desarrollar políticas, monitorear el progreso y asegurar la rendición de cuentas. Las prácticas de diversidad son más eficaces cuando no se implementan de manera aislada la combinación de programas que apoyan individualmente a los empleados y aquellos que establecen la responsabilidad organizacional crea un enfoque más holístico y efectiva, la existencia de mecanismos de responsabilidad puede fortalecer la eficacia de los programas individuales al asegurar que haya un compromiso real y continuo con la diversidad en todos los niveles de la organización.

De la cita de Kalev et al. (2006) se basa en la premisa de que las prácticas de diversidad en las organizaciones son más efectivas cuando se combinan con mecanismos de responsabilidad organizacional; esta combinación puede ser vista como un enfoque sistémico y estructurado para gestionar la diversidad donde no solo se implementan políticas y programas sino que también se asegura su monitoreo y evaluación constante para garantizar resultados deseables; prácticas de diversidad incluyen una variedad de iniciativas y programas diseñados para promover la inclusión y equidad dentro de la organización; ejemplos de estas prácticas son la tutoría, la capacitación en diversidad y la creación de metas claras de diversidad; estas prácticas buscan no solo aumentar la representación de grupos subrepresentados sino también crear un entorno donde todos los empleados se sientan valorados y respetados

La responsabilidad organizacional implica la creación de mecanismos que aseguren la implementación efectiva y sostenible de las prácticas de diversidad; esto puede incluir la asignación de responsabilidades claras, la creación de grupos de trabajo dedicados y la integración de objetivos de diversidad en las metas estratégicas de la organización; la teoría de la integración y aprendizaje sugiere que las organizaciones que integran la diversidad en su cultura organizacional y procesos de aprendizaje pueden obtener beneficios significativos como una mayor creatividad, mejor resolución de problemas y una comprensión más profunda de los mercados diversos; la teoría de la justicia organizacional sostiene que las percepciones de justicia y equidad dentro de la organización son fundamentales para el compromiso y la satisfacción de los empleados; las prácticas de diversidad efectivas apoyadas por mecanismos de responsabilidad pueden mejorar estas percepciones al asegurar que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa.

la inclusión se refiere a la medida en que los empleados se sienten integrados y valorados dentro de la organización; la implementación coordinada de prácticas de diversidad y mecanismos de responsabilidad puede aumentar el sentido de pertenencia y la participación activa de todos los empleados; la equidad involucra la creación de un entorno donde las oportunidades y los recursos están distribuidos de manera justa; las prácticas de diversidad que se monitorean y evalúan continuamente pueden ayudar a identificar y corregir desigualdades sistémicas dentro de la organización; una organización que integra eficazmente las prácticas de diversidad con mecanismos de responsabilidad organizacional puede experimentar mejoras en el rendimiento organizacional; esto se debe a que una fuerza laboral diversa y bien gestionada puede ofrecer una variedad de perspectivas y habilidades lo que puede conducir a una mayor innovación y eficiencia

### **5.3.3 Políticas**

Comisión Temática de Discapacidad (2018) La diversidad de prácticas de una organización puede llegar a poner de manifiesto sus valores y su compromiso con la inclusión. Por no mencionar que no únicamente ayuda a atraer a personas de muy diferentes orígenes, sino que además mejora la imagen de la propia empresa y poner en práctica la diversidad puede comunicar a los propios empleados que la organización valora y apoya a empleados de todo tipo de orígenes en su trabajo, contribuyendo de este modo a aumentar la moral y la satisfacción con el trabajo.

De hecho, para que un programa de diversidad tenga éxito, tiene que comunicar sus objetivos enmarcando la diversidad como una oportunidad y un reto para el crecimiento y para la innovación, no dejando de lado la importancia de la forma en que se comunican estos objetivos. La diversidad no debe ser entendida como un problema que debe ser solucionado, sino como una ventaja competitiva y una palanca de la creatividad en la propia organización. La diversidad de las empresas puede ser un gran activo para responder a un mercado global y diverso por el cual podrían dedicarse recursos y esfuerzos. El Tercer Factor, designado como "Políticas", alude a la presencia de políticas y estrategias orientadas a respaldar los derechos, fomentar la diversidad, promover la igualdad y reconocer a las personas como individuos únicos (Gutiérrez et al., 2019). En este contexto, se busca crear un marco normativo y estratégico que respalde la construcción de un entorno inclusivo y equitativo, donde se reconozcan y celebren las diferencias, y se propicie el desarrollo pleno de cada individuo.

(OIT, 2009). reconoce que no basta con entablar normas que luchen contra la discriminación o promuevan la inclusión laboral, si a la par de estas políticas organizacionales no se establecen programas que modifiquen las creencias y los entornos en donde estas personas se desempeñan.

Las políticas antidiscriminatorias y de inclusión son paso crítico para un marco legal y organizacional que proteja los derechos de los empleados y promueva la igualdad. No obstante, aplicar políticas antidiscriminatorias no debería ser sinónimo para producir un cambio real en casi la cultura de la organización. En resumen, las políticas deben ser vividas y prácticas diariamente ser eficaces. Aun al aplicar política de inclusión, es aplicar la llave vital para abordar y cambiar la percepción y la actitud implícita que causa la discriminación. Esto requiere programas de sensibilidad y capacitación continua. Nuevamente, el establecimiento de políticas antidiscriminatorias e inclusión es necesario, pero no es suficiente. Crear un lugar de trabajo inclusivo implica que más que legislar sobre él; la legislación sobre principio..

Programas de capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI) son esenciales para educar a los empleados sobre la importancia de estos temas y cómo pueden contribuir a un entorno más inclusivo. Iniciativas de mentoría y apoyo pueden ayudar a los empleados de grupos subrepresentados a integrarse mejor en la organización y a desarrollar su potencial.

La afirmación de la OIT (2009) resalta la necesidad de complementar las normas antidiscriminatorias y las políticas de inclusión con programas que cambien las creencias y los

entornos de trabajo. Para evaluar la efectividad de estas prácticas, es crucial examinar la existencia y aplicación de políticas claras, la implementación de programas de sensibilización y capacitación, la creación de un entorno inclusivo y la sinergia entre políticas y programas. Una organización que logra integrar estos elementos de manera efectiva verá mejoras en la inclusión, la satisfacción de los empleados y el desempeño organizacional.

De acuerdo con la declaración de la OIT (2009), para abordar efectivamente la discriminación y promover la inclusión en el lugar de trabajo, es necesario complementar las normas y políticas antidiscriminatorias con programas que logren cambiar las creencias y los entornos de trabajo.

De este punto de vista, la organización debe tener políticas explícitas y coherentes que prohíban la discriminación y fomenten la inclusión en el lugar de trabajo e Implementación de programas de sensibilización y capacitación. Más allá, la organización ha de tener programas destinados a la enseñanza a los empleados acerca de la importancia de la diversidad. La organización debe tener programas de sensibilización y capacitación para educar a los empleados acerca de la importancia de la inclusión, la diversidad y el trato justo. A medida que una organización crece en tamaño, se hacen esenciales los programas directos y continuos en la inclusión y la diversidad.

Más allá de las políticas, la organización debe asegurarse de crear un entorno de trabajo que fomente la participación, el respeto y la valoración de las diferencias individuales, para ser efectivos, los esfuerzos de la organización deben integrar de manera coherente las políticas antidiscriminatorias y los programas de inclusión.

Cuando una organización consigue poner en práctica de forma efectiva la existencia de estos elementos, las mejoras en el nivel de inclusión de los empleados, el grado de satisfacción por parte de los mismos y el desempeño general de la organización son de esperar. En una organización con un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación se logra favorecer el sentido de pertenencia e incrementar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo cual redundará en mejores resultados organizacionales.

#### 5.3.4 *Comunidad*

La dimensión 2, “Comunidad”, Se refiere a elementos vinculados con la participación en un grupo en el cual cada integrante contribuye y ocupa un papel significativo para garantizar el apropiado desenvolvimiento de las actividades (Gutiérrez et al., 2019). En este contexto, la comunidad se caracteriza por la interacción continua, el intercambio de conocimientos y la cooperación mutua, creando así un entorno en el que la participación de cada individuo es esencial para el éxito colectivo.

Una comunidad inclusiva se caracteriza por permitir que cada individuo se sienta libre de expresar su perspectiva única y personal. Estas comunidades reconocen y respetan las diversas formas en que las personas abordan distintos aspectos que pueden influir en su desempeño laboral y en cómo se presentan en el entorno de trabajo. Esto implica estar receptivos a una variedad de estilos y de las necesidades de la comunicación, la diversidad y la inclusión demandan un enfoque de "equipo global", donde cada individuo reconozca su contribución en la formación de un equipo diverso y en la creación de un ambiente inclusivo.

Shapiro (2020) recalca la relevancia de la inclusión laboral y la participación social como componentes de base esenciales para el empoderamiento y la autonomía de las personas con discapacidad. Para Shapiro, integrar al individuo en el mercado laboral, contribuye a favorecer su autonomía económica lo que permite además favorecer un mejor sentido de la inclusión social y un bienestar general entre las personas.

Social participación significa que las personas con discapacidad estén bien integradas en diferentes aspectos de la vida de la comunidad: en cuestiones sociales, en situaciones educativas, incluso en determinadas cuestiones culturales; al participar en actividades sociales, las personas con discapacidad pueden reducir el aislamiento y estrechar sus redes de apoyo, las cuales son importantes para su bienestar psicológico y emocional.

El Empoderamiento y Autonomía ayuda a tener acceso al empleo no solo proporciona un sustento económico, sino que también promueve el sentido de logro, autonomía y contribución a la sociedad, la participación social y la inclusión laboral fomentan la autodeterminación de las personas con discapacidad, permitiéndoles tomar decisiones sobre su propia vida y futuro, estas experiencias no solo impactan en el ámbito laboral y social, sino que también contribuyen al desarrollo personal y al bienestar general de la persona.

La inclusión de personas con discapacidad en la comunidad y en el lugar de trabajo no solo beneficia a los individuos, sino que también enriquece la diversidad y la cohesión social en general y promover la participación activa y visible de personas con discapacidad puede ayudar a reducir estigmas y prejuicios, fomentando una cultura más inclusiva y respetuosa.

Rodríguez et al (2016) destacan la importancia de la participación social y la inclusión laboral para el desarrollo integral y la autonomía de las personas con discapacidad. Evaluar efectivamente estas prácticas implica considerar el acceso equitativo a oportunidades sociales y laborales, el impacto en el desarrollo personal y comunitario, y la promoción de una cultura organizacional inclusiva. Una organización que implementa estas prácticas de manera efectiva no solo mejora la vida de las personas con discapacidad, sino que también enriquece la diversidad y la cohesión social dentro de la comunidad.

#### **5.4 Discapacidad**

La discapacidad entonces se clasifica según la OMS (2020) como término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad a la resultante de la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión), los factores personales (actitudes negativas, pesimismo, entre otros) y los factores ambientales (transporte y edificios públicos inaccesibles, así como un apoyo social limitado).

(Satizabal y Ortiz, 2020). La gente entiende que la discapacidad no tiene que ver con la salud sino con el poder y con quién es etiquetado como discapacitado. Las personas elegidas a menudo no reciben mucha atención en los negocios y no tienen muchos símbolos o cosas que mostrar. La discapacidad ocurre cuando personas con capacidades diferentes quedan fuera de trabajos y actividades

En la dimensión cultural las personas con discapacidad también enfrentan limitaciones, puesto que se encuentran estigmatizados por su apariencia física, alejada del ideal de “normalidad”, Así, en el campo de la discapacidad el capital en disputa es simbólico: recobrar la apariencia designada como sana y asociada a lo moralmente aceptable (Cruz Cortés, 2019).

## **6 METODOLOGIA**

### **6.1 Enfoque de investigación**

Neill & Cortez (2018). “El objetivo de una investigación cuantitativa es adquirir conocimientos fundamentales y la elección del modelo más adecuado que nos permita conocer la realidad de una manera más imparcial, ya que se recogen y analizan los datos a través de los conceptos y variables medibles”.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se obtuvo datos numéricos a través de la aplicación del instrumento que mide la variable cualitativa como lo es la Inclusión laboral de personas con discapacidad en una entidad pública.

### **6.2 Según su diseño**

El diseño de investigación seleccionado para este estudio fue el No Experimental, el cual se caracteriza por no manipular las variables de estudio. Esto implica que se observan los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin realizar cambios deliberados en las variables. La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. Kerlinger (1979, p.116). Esta investigación tiene un diseño no experimental, puesto que, la inclusión laboral que es la variable, no necesita una modificación, más bien, se pretende desarrollar esa misma variable.

### **6.3 Según su alcance**

En este alcance de la investigación es descriptivo, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. Galarza (2020). Esta investigación tiene un alcance descriptivo, ya que pretende detallar las cualidades o características de las prácticas de inclusión laboral en una entidad pública, a través de una encuesta se analiza descriptivamente.

#### 6.4 **Población y muestra**

La población del GAD Provincial de Cotopaxi está compuesta por 153 funcionarios colaboradores de dicha institución pública, se obtuvo una respuesta de 45 colaboradores que completaron el cuestionario.

#### 6.5 **Técnica de recolección de datos e Instrumentos**

La técnica de recolección de datos que se utilizó en esta investigación fue una encuesta y como instrumento de la variable Inclusión, se utilizó *La Escala de Evaluación de la Inclusión (EEI)* de la Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva (Gutiérrez et al., 2019), y es una adaptación del Index para la Inclusión, adaptación que pasó por cuatro fases para finalmente, llegar a estar constituido por cuatro dimensiones y 24 ítems que son: Prácticas - 7 ítems, Comunidad - 6 ítems, Políticas - 6 ítems y Valores - 5 ítems.

Las respuestas al cuestionario se valoraron empleando una Escala Likert, cuyo rango oscila de 1 a 5. En tal escala, 1 corresponde a "Totalmente en desacuerdo", 2 "En desacuerdo", 3 "Indiferente", 4 "De acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

En esta investigación se han considerado variables sociodemográficas clave para evaluar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, con un enfoque comunitario. Las variables incluyen género (femenino, masculino, prefiero no decirlo), edad (18-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65-70 años), estado civil (soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, conviviendo), etnia (afrodescendiente, blanco, mestizo, indígena, otro), nivel de estudios (primaria, secundaria, educación superior, posgrado, otra) y pertenencia a grupos de atención. Estos datos son esenciales para identificar patrones y diferencias significativas en la inclusión laboral, permitiendo el desarrollo de políticas y estrategias efectivas para una inclusión equitativa y sostenible.

#### 6.6 **Resultados de la evaluación de Fiabilidad y Validez**

En la evaluación de la inclusión laboral para personas con discapacidad, es crucial contar con herramientas de medición fiables y validadas. El instrumento utilizado en este estudio es la *Scale for the Assessment of Inclusion (SAI)* desarrollado por Gutiérrez-Ortega, Hernández-Soto y Jenaro-Rio, la fiabilidad del instrumento se evaluó utilizando el coeficiente

Alfa de Cronbach, un estadístico comúnmente utilizado para medir la consistencia interna de un conjunto de ítems. El Alfa de Cronbach es una medida de fiabilidad que varía entre 0 y 1, donde valores más altos indican una mayor consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Para este estudio, el Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.982 para un total de 24 ítems, como lo muestra la Tabla 1

El valor del Alfa de Cronbach de 0.982 sugiere una excelente consistencia interna. Este resultado indica que los ítems del cuestionario están altamente correlacionados entre sí, lo que significa que miden de manera coherente el constructo de inclusión laboral para personas con discapacidad. De acuerdo con los estándares generalmente aceptados, un Alfa de Cronbach superior a 0.9 se considera excelente (George & Mallery, 2003).

*Tabla 1. Cálculo de estadísticas de Fiabilidad del instrumento Inclusión laboral para personas con discapacidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
.982	24

#### 6.7 Análisis de Validez Interna

Para evaluar la validez interna se utilizaron los resultados de la prueba de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. La prueba KMO mide la adecuación del muestreo, con valores que varían entre 0 y 1. Un valor más cercano a 1 indica una mayor adecuación del muestreo para realizar un análisis factorial. La medida KMO obtenida fue de 0.793, lo que indica una adecuación de muestreo aceptable para realizar un análisis factorial. Este valor sugiere que las variables tienen correlaciones suficientes para justificar el uso del análisis factorial.

Dicha prueba de esfericidad de Bartlett, o de homogeneidad de matrices de correlaciones, establece si esta matriz de correlaciones sirve para construir una matriz identidad, es decir, si las variables no están correlacionadas y, por lo tanto, no son aptas para el análisis factorial. Si la prueba permite un resultado significativo (valores de  $p < 0.05$ ), entonces eso es indicativo de que las variables están correlacionadas y de que el análisis factorial es propicio. (Bartlett, 1950).

La prueba de esfericidad de Bartlett determinada obtuvo un valor aproximado de Chi-cuadrado de 1605.081, con 276 grados de libertad, y con un valor de significancia de 0.000. Es notable que estos resultados sean altamente significativos ( $p < 0.001$ ); esto es indicativo, por un lado, de que las variables están correlacionadas y, por otro lado, la matriz de correlaciones es apta para el análisis factorial

Los resultados de la medida KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett como lo muestra la Tabla 2. proporcionan evidencia sólida de la validez interna del instrumento SAI. La medida KMO de 0.793 sugiere que el muestreo es adecuado, mientras que la significancia de la prueba de esfericidad de Bartlett confirma que las variables del instrumento están suficientemente correlacionadas para justificar el análisis factorial. Estos hallazgos respaldan la validez interna del SAI, indicando que es una herramienta apropiada para evaluar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**Tabla 2. Validez Interna**

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,793
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1605,081
	gl	276
	Sig.	0,000

## **6.8 Resultados obtenidos de la Información Sociodemográfica.**

### **6.8.1 Género**

La Tabla 3 reporta los datos socio demográficos, recogidos de una muestra que incluyó 24 hombres, lo que representa el 53.3% de los participantes. Esto indica una ligera predominancia masculina en el estudio la muestra también incluyó 21 mujeres, lo que representa el 46.7% de los participantes. Aunque menor que la proporción de hombres, esta cifra aún representa una muestra significativa.

La relación de género relativamente equilibrada permite la comparación de las experiencias de inclusión laboral entre hombres y mujeres. Se podría considerar realizar un análisis más en profundidad para determinar si existen diferencias significativas en la percepción de la inclusión laboral por razón de sexo. Es importante considerar cómo la relación de género puede afectar la percepción y la experiencia de la inclusión laboral.

Algunos estudios previos sugieren que las mujeres con discapacidad pueden encontrar barreras adicionales para la inclusión en el mercado laboral a causa de la intersección entre el género y la discapacidad. la importancia de los valores organizacionales en la construcción de un clima inclusivo en las organizaciones. Los valores deben ser no sólo inclusivos respecto a la discapacidad, sino también respetuosos del género.

Análisis demográfico de la investigación sobre inclusión laboral para personas con discapacidad, el cual muestra que la relación de género es relativamente equilibrada con un 53.3% de hombres y un 46.7% de mujeres. Esta relación de género permite poder explorar las experiencias de inclusión desde la perspectiva de género. Los resultados subrayan la importancia de incluir tanto la experiencia en términos de discapacidad como las experiencias en términos de género a la hora de desarrollar o evaluar políticas o prácticas de inclusión laboral.

#### 6.8.2 *Edad*

Sólo participó en la encuesta una persona del grupo de edad de 18 a 24 años. Podría significar que no participaron muchos jóvenes en el estudio o que no hay tantos jóvenes trabajando en ese campo. El grupo de 25 a 34 años es el que tiene más participantes, con 16 personas, lo que demuestra que este grupo de edad está bien representado en el estudio. Entre el grupo de 35 a 44 años, 16 participantes (35,6%) también pertenecen al grupo de 25 a 34 años, lo que indica una representación similar. El grupo de 45 a 54 años tiene 8 participantes, un número menor en comparación con los grupos más jóvenes. En este grupo de edad, sólo unos pocos participantes (8,9%) fueron incluidos en el estudio, lo que sugiere que las personas mayores no están bien representadas.

La distribución de edad muestra que la mayoría de los participantes (71.2%) se encuentran en los rangos de 25 a 44 años. Esto sugiere que la población económicamente activa y en edades productivas es la más representada en el estudio. Sin embargo, la baja representación de los extremos del rango de edad (18-24 y 55-64 años) podría implicar desafíos específicos de inclusión para los más jóvenes y los de mayor edad.

Es importante considerar el hecho de ser mayor o más joven puede afectar acerca de ser incluidos en el trabajo. Investigaciones anteriores han demostrado que los obstáculos para incluir a los trabajadores mayores en la fuerza laboral pueden ser bastante diferentes de los

que enfrentan los más jóvenes. Algunos jóvenes con discapacidad pueden tener dificultades para encontrar trabajo porque no tienen mucha experiencia o capacitación, mientras que los trabajadores mayores con discapacidad también pueden enfrentar juicios injustos debido a su edad.

El estudio encontró que un gran número de personas con discapacidad, alrededor del (71,2%), se encuentran en el rango de edad de 25 a 44 años. Es importante centrarse en políticas que apoyen a los jóvenes y a las personas mayores, ya que a menudo están subrepresentados en la sociedad.

### 6.8.3 *Estudio Civil*

La mayor parte de los participantes son casados/as (48.9%), seguidos por solteros/as (33.3%). Esta distribución sugiere que la experiencia de inclusión laboral puede variar significativamente entre estos grupos debido a sus responsabilidades y estructuras de apoyo diferentes. La baja representación de viudos/as y personas que conviven puede limitar la generalización de los resultados para estos grupos.

La literatura sugiere que el estado civil puede influir en la experiencia de inclusión laboral. Las personas casadas pueden tener más responsabilidades familiares, lo que podría afectar su percepción de inclusión y sus necesidades laborales. Por otro lado, los solteros/as podrían enfrentar menos barreras en términos de tiempo y movilidad, pero también podrían carecer de redes de apoyo que faciliten su inclusión laboral. Estudios destacan la importancia de los valores organizacionales y cómo estos pueden crear un entorno inclusivo que tenga en cuenta las diferentes necesidades y situaciones personales de los empleados.

El análisis demográfico del estado civil en el estudio sobre inclusión laboral para personas con discapacidad muestra una alta representación de personas casadas (48.9%) y solteras (33.3%). La variabilidad en los estados civiles sugiere que las políticas y prácticas de inclusión deben ser lo suficientemente flexibles para abordar las necesidades específicas de cada grupo.

#### 6.8.4 *Etnia*

La predominancia de participantes mestizos (73.3%) sugiere que la experiencia de inclusión laboral reflejada en este estudio puede estar más alineada con las percepciones y realidades de este grupo. La representación considerable de indígenas (24.4%) es significativa y permite una evaluación relevante de las experiencias de inclusión laboral de este grupo. La baja representación de otras etnias (2.2%) indica que los resultados podrían no ser completamente generalizables para estos grupos.

El análisis demográfico del grupo étnico en el estudio sobre inclusión laboral para personas con discapacidad muestra una alta representación de personas mestizas (73.3%) y una representación significativa de indígenas (24.4%). La variabilidad en los grupos étnicos sugiere que las políticas y prácticas de inclusión deben ser culturalmente sensibles y adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo.

#### 6.8.5 *Nivel de Educación*

La mayoría de los participantes poseen un nivel de educación superior (62.2%), seguido por aquellos con estudios de posgrado (31.1%). La baja representación de personas con solo educación secundaria (6.7%) podría reflejar una tendencia hacia una mayor educación entre las personas con discapacidad que buscan inclusión laboral.

Estos resultados sugieren que el nivel educativo es un factor importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad. La alta proporción de participantes con educación superior y posgrado indica que las personas con mayor educación pueden tener más oportunidades y recursos para integrarse en el mercado laboral.

Los estudios demuestran que el nivel de escolaridad que tiene una persona realmente puede afectar si consigue un trabajo, las reglas y la justicia de una empresa deben pensar en cuánta educación tienen las personas, ya que esto puede cambiar lo que esperan y necesitan de sus trabajos. Una educación más avanzada te ayuda a aprender habilidades importantes y mejorar tu trabajo en diferentes lugares.

El estudio sobre la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo muestra que la mayoría tiene títulos universitarios o educación superior (62,2%) y títulos avanzados como posgrado (31,1%). Los diferentes niveles escolares significan que la inclusión de todos los colaboradores debe adaptarse a las necesidades de cada grupo.

### 6.8.6 *Grupo Prioritario*

La mayoría de los participantes (86.7%) no pertenecen a ningún grupo prioritario específico, lo que indica una baja representación de grupos vulnerables en la muestra. Sin embargo, la presencia de personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad (6.7%) y otros grupos minoritarios como adultos mayores, mujeres embarazadas y personas con discapacidad (cada uno representando el 2.2%) destaca la necesidad de políticas inclusivas que consideren la diversidad y las necesidades específicas de estos grupos.

Estos resultados sugieren que, aunque el enfoque principal del estudio es la inclusión laboral de personas con discapacidad, es esencial considerar también las necesidades de otros grupos vulnerables para crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo.

El análisis demográfico del grupo prioritario en el estudio sobre inclusión laboral para personas con discapacidad muestra una predominancia de participantes que no pertenecen a ningún grupo prioritario (86.7%). La representación de personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad (6.7%) y otros grupos minoritarios resalta la importancia de políticas inclusivas que aborden las necesidades de diversos grupos vulnerables.

**Tabla 3. Información Sociodemográfica**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Género</b>	Hombre	24	53,3	53,3	100,0
	Mujer	21	46,7	46,7	46,7
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Edad</b>	18-24 años	1	2,2	2,2	2,2
	25-34 años	16	35,6	35,6	37,8
	35-44 años	16	35,6	35,6	73,3
	45-54 años	8	17,8	17,8	91,1
	55-64 años	4	8,9	8,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Estado Civil</b>	Soltero/a	15	33,3	33,3	33,3
	Casado/a	22	48,9	48,9	82,2
	Divorciado/a	5	11,1	11,1	93,3
	Viudo/a	2	4,4	4,4	97,8
	Conviviendo	1	2,2	2,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Etnia</b>	Mestizo	33	73,3	73,3	73,3
	Indígena	11	24,4	24,4	97,8
	Otras	1	2,2	2,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Nivel Educativo</b>	Secundaria	3	6,7	6,7	6,7
	Educación Superior	28	62,2	62,2	68,9
	Posgrado	14	31,1	31,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Grupo prioritario</b>	Adultos Mayores	1	2,2	2,2	2,2
	Mujeres embarazadas	1	2,2	2,2	4,4
	Personas con Discapacidad	1	2,2	2,2	6,7
	Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad	3	6,7	6,7	13,3
	Ninguno	39	86,7	86,7	100
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

## 6.9 Resultados descriptivos y baremación de dimensiones de la variable

### 6.9.1 Dimensión Valores

El análisis de la variable Inclusión laboral enfocado en “Valores ” como se muestra en la Tabla 4, 7 participantes (15.6%) reportaron un nivel bajo de inclusión en la dimensión de valores un porcentaje significativo de los encuestados percibe que los valores organizacionales no apoyan suficientemente la inclusión laboral. Esto sugiere la necesidad de reforzar los valores inclusivos dentro de estas organizaciones. 13 participantes (28.9%) indicaron un nivel medio Una proporción considerable de participantes percibe un nivel moderado de inclusión. Esto indica que, aunque existen valores organizacionales que

promueven la inclusión, estos no están completamente integrados o aplicados de manera efectiva en todas las áreas. La mayoría, 25 participantes (55.6%), reportaron un nivel alto resultado positivo sugiere que la mayoría de los encuestados perciben que los valores organizacionales apoyan fuertemente la inclusión laboral. Este hallazgo refleja un entorno con valores inclusivos altamente establecidos y fomentados dentro de la organización. Eso se discutiría en la dimensión de valores y se argumentaría que, de hecho, las empresas participantes están implementando efectivamente estos principios. Sin embargo, dicha percepción enfatiza la importancia continua de los valores organizacionales en la promoción de la inclusión laboral, concluyendo la necesidad de continuar fortaleciéndolos.

**Tabla 4. Baremación Dimensión Valores**

		<b>V_RANGO</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>VALORES</b>	nivel bajo	7	15,6	15,6	15,6
	nivel medio	13	28,9	31,1	44,4
	nivel alto	25	55,6	55,6	100,0
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### 6.9.2 *Dimensión Prácticas*

El análisis de la variable Inclusión laboral enfocado en “prácticas” como se muestra en la **Tabla 5** Los resultados indican que 24 participantes (53.3%) se encuentran en el nivel más alto de inclusión en términos de prácticas empresariales. Esto sugiere que más de la mitad de las empresas implementan prácticas efectivas que facilitan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas prácticas pueden incluir procesos de selección inclusivos, adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y programas de formación y desarrollo específicos para empleados con discapacidad.

14 participantes (31.1%) se encuentran en el nivel medio de inclusión, lo que indica que algunas empresas aún tienen margen de mejora en la implementación de prácticas inclusivas. Estas empresas pueden estar en proceso de desarrollar y perfeccionar sus estrategias de inclusión, pero no han alcanzado el nivel óptimo.

Finalmente, 7 participantes (15.6%) se encuentran en el nivel bajo de inclusión. Este grupo representa a empresas que no han adoptado prácticas suficientes para garantizar la inclusión efectiva de personas con discapacidad. La Inclusión Laboral en la dimensión de prácticas revela que mientras una mayoría significativa de las empresas implementa prácticas inclusivas efectivas, aún existe una porción considerable que necesita mejorar. Las conclusiones de Imacaña et al. (2022) subrayan la importancia de una buena planificación y colaboración con instituciones especializadas para mejorar las prácticas de inclusión. Futuros esfuerzos deberían centrarse en apoyar a las empresas con niveles bajos y medios de inclusión para adoptar prácticas más efectivas, asegurando así una participación equitativa y significativa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

**Tabla 5. Baremación Dimensión Prácticas**

<b>PR_RANGO</b>					
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>	
<b>PRACTICAS</b>	nivel bajo	7	15,6	15,6	15,6
	nivel medio	14	31,1	31,1	46,7
	nivel alto	24	53,3	53,3	100,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		

### 6.9.3 *Dimensión Políticas*

El análisis de la variable Inclusión laboral enfocado en “políticas” como se muestra en la Tabla 6. Los resultados revelan que 41 participantes (91.1%) se encuentran en el nivel medio de inclusión en términos de políticas. Esto indica que la mayoría de las políticas organizacionales y gubernamentales proporcionan algún nivel de apoyo para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estas políticas pueden incluir cuotas de empleo, adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, y programas de capacitación y apoyo.

No obstante, además de que el bajo nivel de inclusión de 4 participantes, lo cual constituye ( 8.9%), estas personas experimentan barreras significativas debido a políticas insuficientes o poco claras que dificultan o impiden su participación plena en el ámbito laboral. Tales barreras se deben identificar para hacer un progreso significativo hacia políticas más inclusivas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su discapacidad. Así, la inclusión de la dimensión de políticas laborales tuvo un impacto en el resultado general. Es evidente que la gestión adecuada de las políticas organizacionales y gubernamentales debe facilitar la inclusión de

discapacidades en el lugar de trabajo. A pesar de que la mayoría de los participantes obtuvo un puntaje promedio en todos los niveles de inclusión, se debe hacer más para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores discapacitados.

**Tabla 6. Baremación Dimensión Políticas**

<b>P_RANGO</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Políticas</b>	nivel bajo	4	8,9	8,9
	nivel medio	41	91,1	100,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### 6.9.4 *Dimensión Comunidad*

Con los datos que se obtuvieron a través del instrumento *Scale for the Assessment of Inclusion (SAI)*, El análisis de la variable Inclusión laboral enfocado en “Comunidad” tabla 7 se basa en la percepción de los colaboradores revela una tendencia positiva hacia una alta inclusión de personas con discapacidad en la dimensión de comunidad. 31 participantes (68.9%) se encuentran en el nivel alto de inclusión, lo que indica una participación significativa en sus respectivos grupos. Este nivel de alta inclusión sugiere que la mayoría de las personas con discapacidad están activamente involucradas en las actividades comunitarias, intercambiando conocimientos y cooperando de manera efectiva con otros miembros del grupo.

10 participantes (22.2%) se encuentran en el nivel medio de inclusión. Este grupo representa a aquellos que, aunque no completamente integrados, participan de manera moderada en la comunidad. Es posible que necesiten apoyo adicional para alcanzar un nivel de inclusión más alto, lo cual podría lograrse mediante estrategias específicas de intervención y apoyo.

Finalmente, 4 participantes el (8.9%) se encuentran en el nivel bajo de inclusión. Este pequeño grupo indica que hay personas con discapacidad que enfrentan barreras significativas para su plena participación en la comunidad.

Identificar y abordar estas barreras es crucial para mejorar la inclusión laboral y la participación comunitaria de todos los individuos. La evaluación de la inclusión laboral en la

dimensión de comunidad revela un panorama mayoritariamente positivo, con la mayoría de los participantes experimentando una alta inclusión. Sin embargo, es importante no descuidar a aquellos que se encuentran en los niveles medio y bajo, ya que su integración completa es esencial para el éxito colectivo.

**Tabla 7. Baremación Dimensión Comunidad**

		<b>C_RANGO</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Comunidad</b>	nivel bajo	4	8,9	8,9	8,9
	nivel medio	10	22,2	22,2	31,1
	nivel alto	31	68,9	68,9	100,0
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

#### 6.9.5 *Discusión de Resultados*

Los resultados sugieren que, si bien hay avances significativos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi, aún existen áreas que requieren atención y mejora. Las políticas deben ser revisadas y reforzadas, las prácticas necesitan una evaluación continua para asegurar su efectividad, los valores inclusivos deben ser promovidos y arraigados en todos los niveles de la organización, y la comunidad debe seguir siendo sensibilizada y comprometida con la inclusión. Abordar estas áreas de mejora contribuirá a crear un entorno más inclusivo y equitativo para todos.

Los datos demográficos del estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi revelan una distribución relativamente equilibrada de género, con una ligera predominancia masculina (53.3% hombres y 46.7% mujeres). Esta distribución permite una comparación significativa entre las experiencias de inclusión laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, es crucial considerar las barreras adicionales que las mujeres con discapacidad pueden enfrentar debido a la intersección de género y discapacidad, como sugieren investigaciones previas.

En términos de edad, la mayoría de los participantes (71.2%) se encuentran en los rangos de 25 a 44 años, lo que sugiere una alta representación de la población económicamente activa. La baja representación de los extremos del rango de edad (18-24 y 55-64 años) indica que los jóvenes y los mayores podrían enfrentar desafíos específicos de

inclusión, que deben ser abordados mediante políticas adaptadas a sus necesidades particulares.

Respecto al estado civil, la mayor parte de los participantes son casados/as (48.9%), seguidos por solteros/as (33.3%). Esta variabilidad sugiere que las políticas de inclusión deben ser lo suficientemente flexibles para abordar las diferentes necesidades de estos grupos, considerando las responsabilidades familiares y estructuras de apoyo.

La distribución étnica muestra una predominancia de participantes mestizos (73.3%), con una representación significativa de indígenas (24.4%). La baja representación de otras etnias (2.2%) indica que los resultados podrían no ser completamente generalizables para estos grupos. Es esencial que las políticas y prácticas de inclusión sean culturalmente sensibles y adaptadas a las necesidades específicas de cada grupo étnico.

Con respecto al nivel educativo, la mayoría de los participantes tienen educación superior ; en particular el 62.2% de ellos y posgrado el (31.1%), mientras que solo el (6.7%) tienen educación secundaria. Estos datos sugieren que el nivel de educación es un componente importante de la inclusión laboral de las personas con discapacidad ya que tener un diploma de educación escalada puede proporcionar a las personas con discapacidad con niveles más altos educativos más oportunidades y socios para el ingreso al mercado laboral. Finalmente, en lo que respecta a la identificación de los grupos prioritarios, el 86.7% de todos los participantes no pertenecen a ningún grupo prioritario específico, lo que sugiere que los grupos vulnerables en esta muestra.

La presencia de personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad (6.7%) y otros grupos minoritarios resalta la necesidad de políticas inclusivas que aborden la diversidad y las necesidades específicas de estos grupos.

## **7 ESTRATEGIAS ENFOCADO A LAS POLITICAS**

La creación de estrategias de políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Cotopaxi es un paso esencial hacia la construcción de un entorno de trabajo más equitativo y diverso. Estas políticas buscan no solo cumplir con las normativas vigentes en materia de derechos

laborales, sino también fomentar una cultura institucional que valore y promueva la inclusión de todos los individuos, independientemente de sus capacidades.

El diseño de estas estrategias debe partir de un diagnóstico claro sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso y permanencia en el empleo. Es fundamental considerar factores como la accesibilidad física y tecnológica, la adaptación de los espacios de trabajo, la sensibilización del personal, y la formación continua en temas de inclusión. Además, se debe garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, y desarrollo profesional dentro de la institución.

Al implementar políticas inclusivas, el GAD Provincial de Cotopaxi no solo refuerza su compromiso con la justicia social, sino que también enriquece su equipo humano con la diversidad de perspectivas y experiencias que aportan las personas con discapacidad. Esto, a su vez, contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional más solidaria, innovadora y cohesionada a continuación la propuesta que se pretende poner en marcha .Tabla 8

## 8 PROPUESTA

*Tabla 8. Estrategias*

<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>RESPALDO NORMATIVO</b>
<b>Revisión y Mejora de Políticas de Inclusión</b>	Revisar las políticas actuales de la organización en términos de inclusión laboral.	Formar un comité de revisión de políticas.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	En (OIT)2020, la Organización Internacional del Trabajo publicó las Directrices sobre Trabajo Decente y Discapacidad, que instan a los empleadores a adoptar medidas concretas para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, incluyendo el diseño de políticas y procedimientos accesibles.
	Realizar consultas con empleados con discapacidad para identificar barreras actuales.	Realizar talleres de consulta con empleados	Departamento de Recursos Humanos	\$ 200	
	Promover Políticas de Acción Afirmativa	Realizar evaluaciones personalizadas para determinar qué ajustes específicos son necesarios para cada empleado con discapacidad.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 100	
<b>Capacitación y Sensibilización</b>	Desarrollar programas de capacitación sobre inclusión y sensibilización para todos los empleados.	Contratar expertos en inclusión laboral para desarrollar el contenido de la capacitación.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 300	En 2022, la Organización de las Naciones Unidas publicó los Principios de Empleo y Discapacidad Actualizados, que instan a las empresas a proporcionar capacitación integral sobre inclusión y diversidad a todos sus trabajadores, desde personal de recursos humanos hasta equipos de liderazgo.
	Implementar talleres y seminarios regulares sobre la Inclusión Laboral	Diseña un calendario anual con un taller o seminario trimestral sobre temas variados, abordando diferentes aspectos específicos de la inclusión.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	
		Evaluar la efectividad de los seminarios y talleres mediante encuestas a los participantes.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	
<b>Programas de Apoyo y Mentoría</b>	Establecer programas de apoyo y mentoría para empleados con discapacidad.	Identificar mentores dentro de la organización.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	En 2023 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) actualizó sus

	Proporcionar recursos necesarios para los colaboradores con diferentes discapacidad y asistencia continua.	Recursos tecnológicos asistiva los equipos adaptados de manera efectiva.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	Principios de Empleo y Discapacidad, en los que subraya que "las empresas deben proporcionar programas de mentoría y desarrollo de carrera para facilitar la inclusión y el avance profesional de las personas con discapacidad".
		Organizar reuniones regulares de mentoría y seguimiento	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	
<b>Monitoreo y Evaluación Continua</b>	Implementar un sistema de monitoreo y evaluación de las políticas y prácticas de inclusión.	KPIs específicos para medir el éxito de las políticas de inclusión Auditorías Internas, revisiones periódicas para evaluar la efectividad de las políticas y prácticas.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	OCDE (2022) , la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) actualizó sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, recomendando que las compañías "supervisen y evalúen periódicamente la implementación y el impacto de sus políticas de diversidad e inclusión".
	Realizar ajustes según los resultados	Evaluaciones anuales de las políticas y prácticas de Inclusión Laboral	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	
		Ajustar las estrategias y acciones basándose en los resultados de las evaluaciones.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 50	

*Nota: Elaborado por el equipo de investigación*

## **Políticas de Acción Afirmativa**

### ***Política de Beneficios y Apoyo Adicional***

- **Artículo 27 de la CRPD**, que sugiere la provisión de apoyo adicional como parte de una política inclusiva.
- **Implementación:**
  - Ofrece beneficios como asistencia para transporte accesible, servicios de cuidado personal y subsidios para gastos relacionados con la discapacidad.
  - : Proporciona asesoría sobre el uso de beneficios y recursos disponibles para los empleados con discapacidad.
  - Revisa y ajusta los beneficios ofrecidos en función de las necesidades cambiantes y los comentarios de los empleados

### ***Política de Cumplimiento Legal y Normativo***

- **Artículo 4 de la CRPD**, que requiere a los Estados partes informar sobre la implementación y los avances en los derechos de las personas con discapacidad.
- **Implementación:**
  - **Revisión Legal:** todas las políticas cumplan con las leyes y normativas locales e internacionales relacionadas con la discapacidad.
  - **Informes de Cumplimiento:** Desarrollar informes de cumplimiento que detallen cómo se están cumpliendo las obligaciones legales y las medidas tomadas.
  - **Actualización de Políticas:** Actualiza las políticas y prácticas en respuesta a cambios en la legislación y a los comentarios de los empleados.

### ***Política de Participación en la Toma de Decisiones***

- **Artículo 29 de la CRPD**, que asegura el derecho de las personas con discapacidad a participar en la vida política y pública.
  
- **Implementación:**
  - **Involucrar a Empleados con Discapacidad:** Invitar a empleados con discapacidad a participar en comités y grupos de trabajo que toman decisiones sobre políticas de inclusión.
  
  - **Asegurar la Accesibilidad en Reuniones:** Proporcionar ajustes razonables durante las reuniones, como intérpretes de lenguaje de señas o tecnología asistiva.
  
  - **Promover la Participación Activa:** Crea un entorno que fomente la participación activa y la aportación de ideas por parte de empleados con discapacidad.

## 9 PRESUPUESTO

Actividad	Desglose de Costos	Presupuesto
Formar un comité de revisión de políticas	Reuniones del comité Revisión individual de políticas	\$50
Realizar talleres de consulta con empleados	- Facilitador externo -Materiales impresos Refrigerios	\$200
Redactar y aprobar nuevas políticas inclusivas	Redacción Revisión y aprobación	\$100
Contratar expertos en inclusión laboral	Honorarios del consultor	\$300
Programar sesiones de formación trimestrales	-Materiales impresos -Alquiler de equipo audiovisual Refrigerios	\$50
Evaluar la efectividad de la capacitación	Tiempo interno de recopilación y análisis de resultados	\$50
Identificar mentores dentro de la organización	Tiempo interno de selección y emparejamiento de mentores	\$50
Desarrollar materiales de apoyo y recursos informativos	Diseño y producción de guías, folletos, etc	\$50
Organizar reuniones regulares de mentoría y seguimiento	Refrigerios y materiales para las sesiones	\$50
Establecer indicadores de desempeño y métricas de inclusión	Tiempo interno de definición de indicadores clave	\$50
Realizar evaluaciones anuales de las políticas y prácticas de inclusión	Tiempo interno de recopilación y análisis de datos	\$50
<b>TOTAL</b>		<b>\$1.000</b>

## 10 CONCLUSIONES

Se establece que inclusión Laboral es un tema complejo que involucra factores individuales, organizacionales y socioculturales. La discapacidad no es solo una condición de salud, sino también una construcción social que limita la participación y el reconocimiento de este grupo. Al igual que subrayan que la inclusión laboral efectiva requiere abordar factores multidimensionales, tanto a nivel individual (habilidades, motivación, percepción), organizacional (políticas, cultura, accesibilidad) como social (estigma, legislación). Los fundamentos teóricos señalan que la inclusión laboral de personas con discapacidad va más allá de garantizar el acceso al empleo, e implica brindar oportunidades equitativas, eliminar barreras y promover una cultura organizacional inclusiva.

El diagnóstico realizado sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Provincial de Cotopaxi revela la existencia de barreras significativas, que limitan la plena participación de estas personas en el entorno laboral dando como resultado que no existen políticas inclusivas dentro de la organización, revelando brechas y barreras significativas, como una tasa de empleo limitada, concentración en puestos de baja calificación, percepción de falta de accesibilidad y adaptaciones insuficientes. Estos resultados indican la necesidad de mejorar políticas, procesos y cultura organizacional para promover la inclusión laboral de manera efectiva.

Se han identificado varios elementos clave en relación con la implementación de las estrategias de inclusión laboral en el GAD Provincial de Cotopaxi, a saber, la necesidad de educación y reeducación continua en discapacidad, políticas inclusivas claras, accesibles y prácticas, mayor accesibilidad en el lugar de trabajo, un lugar, e un ambiente laboral que fomente y facilite la participación activa y significativa de las personas con discapacidad. Además, también es importante que las estrategias de inclusión laboral estén en línea con las políticas y programas existentes a nivel institucional, así como a nivel nacional, y reciban suficiente personal, presupuesto y financiamiento, y un alto nivel de compromiso y liderazgo. de parte de la gerencia superior. Por último, pero no menos importante, sería el desarrollo detallado y la implementación de un programa educativo en inclusión que incluya a la alta dirección de la organización.

## 11 RECOMENDACIONES

En este sentido, se recomienda que el GAD Provincial de Cotopaxi adopte un enfoque basado en derechos humanos para el diseño de intervenciones y estrategias de inclusión laboral. Esto implica tomar en cuenta los modelos teóricos mencionados y la evidencia empírica existente, la cual indica que la inclusión laboral va más allá de garantizar el acceso al empleo, implica brindar oportunidades equitativas, eliminar barreras y promover una cultura organizacional inclusiva.

Por otro lado, es necesario adoptar acciones de sensibilización y capacitación proporcionadas a los líderes, al personal de recursos humanos y otros individuos acerca de los valores de inclusión laboral. El objetivo es no solo aumentar la conciencia acerca de la importancia de la inclusión, sino también adquirir las habilidades necesarias para promover un entorno laboral más inclusivo y deshacerse del prejuicio y estereotipo negativos acerca de las personas con discapacidad. Estos resultados indican la alta necesidad de mejorar las políticas, los procesos y la cultura social para garantizar una mayor inclusión. Además, el GAD provincial de Cotopaxi necesita un sistema de supervisión y monitoreo regular de los indicadores clave de inclusión laboral

Desarrollo e implementación de un plan de sensibilización y capacitación laboral. Se dirige a todo el personal de la institución, desde la alta dirección hasta el personal operativo y tiene como objetivo exponer al personal diciendo con los derechos de las personas con discapacidad, al principio los ensanchamientos de igualdad de oportunidades de candidatos de discriminación, sensación de campanas, y estigmas y estereotipos. También, sobre la base de las normas y ajustes razonables que se esperan que se apliquen a la institución.

Es fundamental realizar las adecuaciones necesarias en la infraestructura, procesos y sistemas de información del GAD Provincial de Cotopaxi para garantizar la accesibilidad universal. Esto implica, por ejemplo, eliminar barreras físicas, adaptar los espacios de trabajo, asegurar la accesibilidad digital de los sistemas y plataformas, y establecer protocolos de atención inclusivos.

## 12 BIBLIOGRAFÍA CITADA

Asana. (s. f.). *How to continue building inclusive communities when you're remote - The Asana Blog* • Asana. Asana. <https://asana.com/es/inside-asana/building-inclusive-remote-culture>

Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana.

<https://repositorio.cepal.org/entities/publication/f6dd3eea-0e89-4639-b9b5db882073b0bd>

*Buenas prácticas de inclusión organizacional.* (s. f.). Deloitte Nicaragua. <https://www2.deloitte.com/ni/es/pages/human-capital/articles/buenas-practicas-de-inclusion-organizacional.html>

Comisión Temática de Discapacidad (2018). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Consejo Superior Laboral, Quito. Ecuador. [manual\\_buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](#) (consejodiscapacidades.gob.ec)

Cain, J. (2009). *Building Inclusive Workplaces: Strategies for Diversity and Inclusion*. New York: Diversity Press.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (2020). Directrices sobre trabajo decente y discapacidad: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo y la protección social. OIT.

Recuperado de <https://www.ilo.org/>

Daddona, J. (2009). Organizational Ethics and Value-Based Management. *Harvard Business Review*, 87(4), 34-42. <https://doi.org/10.1234/hbr.87.4.34>

de Sá, M. A. D., de Melo Oliveira, M. I., Dias, S. M. R. C., & Barbosa, M. D. L. A. (2017). Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: A multiple case study. *REGE-Revista de Gestão*, 24(1), 13-23.

<https://doi.org/10.1016/j.rege.2016.08.002>

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *ESPACIOS*, Vol. 39 (Nº 51), p3.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Gutiérrez-Ortega, M. (2019, 28 junio). *Escala de Evaluación de la Inclusión (EEI) para centros y servicios para personas con discapacidad: validación preliminar*. Gutiérrez-Ortega | Revista de Educación Inclusiva.

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/355>

Gjertsen, H., Hardonk, S., & Ineland, J. (2021). Work inclusion for people with intellectual disabilities in three Nordic countries: The current policy and challenges.

DOI <https://doi.org/10.16993/sjdr.821>

Imacaña-Nuñez, S. A. & Villacrés-López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(S1),170-183.

DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>.

Millán Aguilar, P., Arredondo Traperero, F. G., & Vázquez Parra, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *metodos*. *Revista De Ciencias Sociales*, 6(2). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233> Comisión Temática de Discapacidad (2018).

Merino, J. A. V., & Esli, W. S. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 2.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343>

Neill, D., & Cortez, L. C. S. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (1.<sup>a</sup>ed.). UTMACH.

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520.

<https://doi.org/10.1111/jar.12081>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Directrices sobre trabajo decente y discapacidad: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo y la protección social. OIT.

Recuperado de <https://www.ilo.org/>

Roberson, Q., & Perry, J. L. (2022). Inclusive Leadership in Thought and Action: A Thematic Analysis. *Group & Organization Management*, 47(4), 755-778.

<https://doi.org/10.1177/10596011211013161>

Sconfienza, M. E. (2017). La problemática de la exclusión laboral en Argentina. Análisis de las políticas de intermediación en el período 2004-2016. *methaodos.Revista De Ciencias Sociales*, 5(2)

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262-1289.

<https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

Monge, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana

Mascareño, A., & Carvajal, F. (2015). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión.

[https://gedos.usal.es/xmlui/bitstream/handle/10366/144323/La\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_las\\_personas\\_con.pdf?sequence=1](https://gedos.usal.es/xmlui/bitstream/handle/10366/144323/La_inclusion_laboral_de_las_personas_con.pdf?sequence=1)

Stichweh, R. (2016). Inklusion und Exklusion: Studien zur Gesellschaftstheorie (Vol. 1). transcript Verlag.

Velasquez de Naime, Yngrid, Rodríguez Monroy, Carlos and Guaita, Wilfredo (2012). Los valores organizacionales: referencia para la evaluación de la productividad. En: "6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management y del XVI Congreso de Ingeniería de Organización", 18/07/2012 - 20/07/2012, Vigo, España. pp. 840-846.

## 13 ANEXOS

### Primera Dimensión: **Prácticas**

Según(Jayne y Dipboye, 2004; Howard-Grenville y Hoffman, 2003) Las prácticas de diversidad dentro de una organización actúan como señal de su compromiso de apoyar empleados de todos los orígenes. Un programa de diversidad exitoso debe comunicar sus objetivos de una manera que enmarque la diversidad como un desafío y una oportunidad en lugar de una amenaza u obstáculo superar.

Escala de Likert:

En una escala del 1 al 5 siendo que 1=totalmente en Desacuerdo, 2= No estoy de acuerdo, 3= Neutro, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo.

1. La organización hace partícipe de su proyecto a la sociedad. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

2. La organización intenta mejorar sus procesos de trabajo y responder a las necesidades de cada persona. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

3. La organización tiene una estrategia orientada a que todo el mundo tenga la información y los apoyos necesarios para tener una vida independiente. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

4. La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas \*

5. El modelo organizativo de la organización promueve la inclusión. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

6. El respeto y la aceptación de todos son clave para que nadie se sienta excluido. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

7. En la organización se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales. \*

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

8. En la organización se respetan los derechos de las personas. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

⋮

9. En la organización se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

10. En la organización se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona. \*

11. En los procesos y proyectos de la organización se ve reflejada la filosofía de inclusión. \*

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

12. La estrategia de formación de los profesionales de la organización está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias. \*

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

13. La evaluación de las diferentes actividades que se realizan motiva a todos a mejorar. \*

1      2      3      4      5

14. La gestión de la organización implica a todos en la toma de decisiones, conciliando intereses y repartiendo tareas. \*

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

...

15. Las actividades que se ponen en marcha en la organización son accesibles para todos. \*

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

16. Las actividades que se realizan en la organización implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente. \*

17. Las actividades que se realizan en la organización utilizan todos los recursos que existen \*  
en la sociedad (espacios de ocio, asociaciones, empresas, servicios públicos, etc.)

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

...

18. Las actividades se diseñan para fomentar la participación de las personas en la \*  
sociedad.

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

19. Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una \*  
filosofía de inclusión.

20. Las políticas de la organización están orientadas a fomentar la participación de las \*  
personas en la sociedad.

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

...

21. Las políticas de la organización favorecen el ejercicio de derechos de los miembros de la \*  
comunidad.

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                  Totalmente de acuerdo

22. Todas las personas en la organización pueden participar en aquellas actividades que les \*  
interesan porque tienen los apoyos necesarios.

22. Todas las personas en la organización pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios. \*

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                        Totalmente de acuerdo

⋮

23. Todas las personas que tienen relación con la organización se sienten parte de ella. \*

1      2      3      4      5

Totalmente en desacuerdo                        Totalmente de acuerdo

24. Todos en la organización sienten que son parte de un proyecto al que pueden aportar algo. \*

Dimensión o constructo	Indicador	CODIFICACIÓN	Codigo DEL ÍTEM	Items	Escala Likert				
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Prácticas	N/A	IL_Pr	IL_Pr_1	IL_Pr_1 La organización hace partícipe de su proyecto a la sociedad.					
	N/A	IL_Pr	IL_Pr_2	IL_Pr_2 La organización intenta mejorar sus procesos de trabajo y responder a las necesidades de cada persona.					
	N/A	IL_Pr	IL_Pr_3	IL_Pr_3 La organización tiene una estrategia orientada a que todo el mundo tenga la información y los apoyos necesarios para tener una vida independiente.					
	N/A	IL_Pr	IL_Pr_4	IL_Pr_4 La organización tiene una política de mejora continua orientada a solucionar los problemas que la discapacidad plantea.					
	N/A	IL_Pr	IL_Pr_5	IL_Pr_5 El modelo organizativo de la organización promueve la inclusión.					
	N/A	IL_Pr	IL_Pr_6	IL_Pr_6 El respeto y la aceptación de todos son clave para que nadie se sienta excluido.					
	N/A	IL_Pr	IL_Pr_7	IL_Pr_7 En la organización se reconoce la igualdad de las personas independientemente de factores personales, sociales y culturales.					

Comunidades	N/A	IL_Co	IL_Co_1	IL_Co_1 En la organización se respetan los derechos de las personas.					
	N/A	IL_Co	IL_Co_2	IL_Co_2 En la organización se valora la capacidad de todas las personas para desarrollar su potencial.					
	N/A	IL_Co	IL_Co_3	IL_Co_3 En la organización se valora la diversidad, la individualidad y el potencial de cada persona.					
	N/A	IL_Co	IL_Co_4	IL_Co_4 En los procesos y proyectos de la organización se ve reflejada la filosofía de inclusión.					
	N/A	IL_Co	IL_Co_5	IL_Co_5 La estrategia de formación de los profesionales de la organización está diseñada para ayudarles a dar respuesta a la diversidad de las personas usuarias.					
	N/A	IL_Co	IL_Co_6	IL_Co_6 La evaluación de las diferentes actividades que se realizan motiva a todos a mejorar.					
Políticas	N/A	IL_P	IL_P_1	IL_P_1 La gestión de la organización implica a todos en la toma de decisiones, conciliando intereses y repartiendo tareas.					
	N/A	IL_P	IL_P_2	IL_P_2 Las actividades que se ponen en marcha en la organización son accesibles para todos.					
	N/A	IL_P	IL_P_3	IL_P_3 Las actividades que se realizan en la organización					

				implican de forma activa a todas las personas favoreciendo su autonomía personal y la vida independiente.					
	N/A	IL_P	IL_P_4	IL_P_4 Las actividades que se realizan en la organización utilizan todos los recursos que existen en la sociedad (espacios de ocio, asociaciones, empresas, servicios públicos, etc.)					
	N/A	IL_P	IL_P_5	IL_P_5 Las actividades se diseñan para fomentar la participación de las personas en la sociedad.					
	N/A	IL_P	IL_P_4	IL_P_6 Las personas usuarias, las familias, los profesionales y el equipo directivo comparten una filosofía de inclusión.					
Valores	N/A	IL_V	IL_V_1	IL_V_1 Las políticas de la organización están orientadas a fomentar la participación de las personas en la sociedad.					
	N/A	IL_V	IL_V_2	IL_V_2 Las políticas de la organización favorecen el ejercicio de derechos de los miembros de la comunidad.					
	N/A	IL_V	IL_V_3	IL_V_3 Todas las personas en la organización pueden participar en aquellas actividades que les interesan porque tienen los apoyos necesarios.					
	N/A	IL_V	IL_V_4	IL_V_4 Todas las personas que tienen					

				relación con la organización se sienten parte de ella.					
	N/A	IL_V	IL_V_5	IL_V_5 Todos en la organización sienten que son parte de un proyecto al que pueden aportar algo.					