



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

TEMA:

**POLÍTICAS, CULTURAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL
AUXILIAR DEL CAMPUS NORTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CHIMBORAZO**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE:
MAGISTER EN PSICOPEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ATENCIÓN A LAS
NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.**

AUTOR:

Lcda. Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes

TUTOR:

Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo.

Riobamba – Ecuador

2025

DECLARATORIA DE AUDITORÍA

Yo, *Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes* y, con cédula de ciudadanía **0605832567**, autora del trabajo de investigación titulado: **POLÍTICAS, CULTURA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL AUXILIAR DEL CAMPUS NORTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 28 de febrero del 2025.



Lcda. Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes

N.U.I. 0605832567

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN		 SGC <small>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO</small>
	CÓDIGO:	VERSIÓN:	
	FECHA:		
	MACROPROCESO:		
PROCESO:			
SUBPROCESO:			

Riobamba, febrero 28 del 2025

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

En calidad de miembros del Tribunal designados por la Comisión de Posgrado, CERTIFICAMOS que una vez revisado el Trabajo de titulación bajo la modalidad Proyecto de Investigación y/o desarrollo, denominado **POLÍTICAS, CULTURAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL AUXILIAR DEL CAMPUS NORTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**, dentro de la línea de investigación de Ciencias de la Educación y formación profesional/no profesional, presentado por el/a maestrante **MARCIA GISSELA ORDOÑEZ GAVILANES**, portador de la CC. 0605832567 del programa de Maestría en Psicopedagogía con mención en atención a las necesidades educativas especiales, cohorte 2023-1s-2 cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
PATRICIA ELIZABETH VERA RUBIO

Mgs. Patricia Vera Rubio

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
LUIS GONZALO ERAZO SALCEDO

Mgs. Gonzalo Erazo

TUTOR



Firmado electrónicamente por:
JORGE LUIS HARO AVALOS

Mgs. Jorge Haro

MIEMBRO DEL TRIBUNAL 1



Firmado electrónicamente por:
ARACELY CAROLINA RODRIGUEZ

Mgs. Aracely Rodríguez

MIEMBRO DEL TRIBUNAL 2



CERTIFICACION

Que, **Ordoñez Gavilanes Marcia Gissela** , con **CC: 0605832567**, estudiante de la **Maestría en Psicopedagogía con mención en atención a las necesidades educativas especiales**, concluyó el trabajo de investigación para titulación bajo la modalidad de artículos profesionales de alto nivel titulado **Políticas, culturas y prácticas inclusivas en el personal auxiliar del campus norte de la universidad nacional de Chimborazo**, el cual ha sido analizado con el sistema **COMPILATIO**, obteniendo **9%** de coincidencia, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso

Riobamba, febrero 28 del
2025



Firmado electrónicamente por:
**LUIS GONZALO
ERAZO SALCEDO**

Mgs. Gonzalo Erazo Salcedo
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes, con número único de identificación 0605832567, declaro y acepto ser responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en el presente trabajo de titulación denominado: "Políticas, culturas y prácticas inclusivas en el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo" previo a la obtención del grado de Magíster en Psicopedagogía con mención Atención a las Necesidades Educativas Especiales.

- Declaro que mi trabajo investigativo pertenece al patrimonio de la Universidad Nacional de Chimborazo de conformidad con lo establecido en el artículo 20 literal j) de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.
- Autorizo a la Universidad Nacional de Chimborazo que pueda hacer uso del referido trabajo de titulación y a difundirlo como estime conveniente por cualquier medio conocido, y para que sea integrado en formato digital al Sistema de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor, dando cumplimiento de esta manera a lo estipulado en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.

Riobamba, 28 de febrero del 2024.



Lcda. Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes

N.U.I. 0605832567

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero agradecer a Dios, fuente de sabiduría, fortaleza y guía en cada paso de mi vida. Gracias por darme la perseverancia y la capacidad para afrontar los desafíos de este camino.

A mi familia mis padres, mi hijo Andrés y a mi pareja por su amor incondicional, comprensión y aliento en los momentos más desafiantes sin duda su apoyo ha sido la base para construir este logro.

Mi más profundo agradecimiento a la Mgs. Patricia Vera coordinadora de la maestría por su dedicación y paciencia infinita. Su dirección académica, llena de sabiduría y estímulo, ha sido fundamental para dar forma a esta investigación a mi crecimiento personal y profesional. No puedo expresar con palabras cuánto valoro su apoyo y orientación a lo largo de este viaje.

Agradezco a todos los docentes, por compartir sus conocimientos y una enseñanza de excelencia que ha enriquecido significativamente mis aprendizajes.

Asimismo, extiendo mi gratitud a la Universidad Nacional de Chimborazo por brindarme los recursos y el ambiente propicio para la investigación y el desarrollo profesional.

Gracias a todos

Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado culminar con esta meta, también dedico con todo mi corazón a mi hijo Andrés por tí, he encontrado la fuerza para seguir adelante en los momentos difíciles, y por ti, cada sacrificio ha valido la pena. Eres mi más grande orgullo, a mis padres Carlos y Miriam porque ellos siempre están a mi lado apoyándome y guiándome con sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi pareja ya que este logro no es solo mío, sino también suyo, porque con cada gesto de apoyo, cada consejo y cada muestra de cariño me ayudo a llegar hasta aquí.

Con cariño

Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUDITORÍA	II
CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	III
CERTIFICACION.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
DEDICATORIA	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Justificación de la Investigación.....	4
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Estado del arte.	6
2.2. Fundamentación Legal	7
2.2.1. Marco legal de la Universidad Nacional de Chimborazo a favor de la inclusión.	8
2.2.2. Reglamento para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los actores de la Universidad Nacional de Chimborazo	9
2.3. Fundamentación Teórica	9
2.3.1. Índice de Inclusión.....	9
2.3.2. Políticas Inclusivas	11
2.3.3. Políticas de Inclusión en el Talento Humano	11
2.3.4. Cultura Inclusiva.....	12
2.3.5. Prácticas Inclusivas.....	13
2.3.6. Inclusión Laboral.....	14
2.3.7. Barreras para la Inclusión	15

2.3.8. Modelos de Inclusión.....	16
2.3.9. Gestión del Talento Humano Inclusiva	17
CAPÍTULO III	19
METODOLOGÍA.....	19
3.1. Enfoque de la Investigación.....	19
3.1.1. Diseño	19
3.1.2. Alcance de la Investigación	19
3.2. Tipo de Investigación	20
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	20
3.3.1. Técnica.....	20
3.3.2. Instrumento	20
3.4. Técnicas para el Procesamiento e Interpretación de Datos.....	20
3.4.1. Codificación de Datos	20
3.4.2. Análisis Descriptivo	21
3.4.3. Análisis Inferencial.....	21
3.4.4. Interpretación de los Resultados	21
3.5. Población y Muestra.....	21
3.5.1. Población	21
3.5.2. Muestra de Estudio	22
3.5.3. Operacionalización de las variables	22
CAPÍTULO IV.....	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	23
4.1. Análisis Descriptivo de los Resultados.....	23
4.2. Discusión de los Resultados	31
CAPÍTULO V	34
PROPUESTA	34
5.1. Título de la Propuesta	34
5.2. Justificación	34
5.3. Objetivos.....	35
5.3.1. Objetivo General.....	35
5.3.2. Específicos	35
5.4. Metodología.....	35
5.4.1. Estrategias y Actividades.....	35

5.4.2. Recursos.....	36
5.5. Evaluación y Seguimiento.....	36
CAPÍTULO 6.....	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1. Conclusiones.....	38
6.2. Recomendaciones.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	22
Tabla 2 Cronograma	36

Índice de Figuras

Figura 1 Capacitación desde el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional.....	24
Figura 2 Capacitación Institucional sobre Condiciones Vulnerables.....	25
Figura 3 Contratos Colectivos Inclusivos para Personal Vulnerable	26
Figura 4 Curso de Inducción para la Adaptación del Nuevo Personal al Espacio Laboral	26
Figura 5 Acceso del Personal a Espacios Comunitarios y Recreativos.....	27
Figura 6 Infraestructura Accesible para Personal con Discapacidad en la UNACH	28
Figura 7 Campañas de Sensibilización contra la Discriminación	28
Figura 8 Información sobre Salud y Bienestar para el Personal	29
Figura 9 Inclusión de Personas con Discapacidad y Extranjeros en la Institución	30

RESUMEN

Esta investigación, titulada “Políticas, cultura y prácticas inclusivas en el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo”, analizó el estado de las políticas inclusivas en la institución, con énfasis en la equidad de oportunidades para personas vulnerables. De enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La recolección de datos fue por medio de la aplicación de la técnica de encuesta, la cual fue aplicada a una muestra de 35 empleados. De los resultados se pudo evidenciar que, aunque existen políticas de accesibilidad e inclusión, las mismas no son percibidas de forma homogénea, esto demuestra que existen áreas de mejora en relación con la comunicación institucional, sensibilización continua y visibilidad de las iniciativas inclusivas. Asimismo, se identificaron barreras en la infraestructura, la cual requiere de adaptaciones necesarias para garantizar un ambiente laboral accesible. El estudio concluye que, si bien se han logrado avances en temas de inclusión y capacitación, es imprescindible reforzar las estrategias para consolidar una cultura organizacional empática y equitativa, promoviendo el respeto por la diversidad y un entorno laboral inclusivo que beneficia a todos los trabajadores.

Palabras claves: inclusión, políticas inclusivas, cultura organizacional, personal auxiliar.

ABSTRACT

This research, titled "Inclusive Policies, Culture, and Practices among Auxiliary Staff at the North Campus of the National University of Chimborazo," analyzed the state of inclusive policies at the institution, with an emphasis on equal opportunities for vulnerable individuals. It used a quantitative approach and a non-experimental design. Data was collected through a survey technique, which was administered to a sample of 35 employees. The results showed that, although accessibility and inclusion policies exist, they are not uniformly perceived. This demonstrates that there are areas for improvement in institutional communication, ongoing awareness-raising, and the visibility of inclusive initiatives. Likewise, infrastructure barriers were identified, which require the necessary adaptations to ensure an accessible work environment. The study concludes that, while progress has been made in inclusion and training, it is essential to strengthen strategies to consolidate an empathetic and equitable organizational culture, promoting respect for diversity and an inclusive work environment that benefits all employees.

Keywords: inclusión, inclusive policies, organizational culture, disability, auxiliary staff.

Abstract translation reviewed by



Dr. Narcisca Fuertes, PhD. CC:
1002091161
Professor at Competencias Lingüísticas UNACH

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de Chimborazo es una institución pública situada en la sierra centro del Ecuador, tiene 29 años de existencia, oferta 31 carreras en 4 facultades y 23 programas de Posgrados en varias áreas del conocimiento. Se encuentra actualmente en rankings internacionales y está acreditada a nivel nacional como una institución líder en la zona 3. Durante su existencia ha garantizado el acceso a sus programas de acuerdo al marco normativo que es inclusivo. Esta práctica se trabaja a diario para lograr una comunidad que incluya a estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios a favor de un entorno que respeta y valora la diversidad.

Se encuentra actualmente ejecutando el Proyecto Inclusión educativa para los alumnos que presentan necesidades educativas especiales relacionadas o no a la discapacidad, desde donde se busca fortalecer las rutas y protocolos de actuación a favor de todos los componentes de la comunidad universitaria. Pero dentro de los grupos que pertenecen a la institución, se encuentran los trabajadores, en donde se hay personas con poseen diversas condiciones de vulnerabilidad por lo que es necesario realizar una investigación que permita determinar las áreas pendientes a favor de este grupo.

Como compromiso ético, se debe considerar la inclusión dentro de las instituciones de educación superior, como factor clave que garantice la igualdad y el respeto a la diversidad en todos los niveles organizativos. Esta perspectiva busca reconocer y atender las necesidades de estos grupos que conforman la comunidad universitaria, especialmente aquellos que afrontan mayores barreras, particularmente el personal auxiliar. Este colectivo, aunque no siempre visible en el ámbito académico, desempeña un papel esencial en la

operatividad y el desarrollo de los procesos administrativos y logísticos que sostienen el funcionamiento integral de las universidades (Barrientos, et al., (2021).

Tony Booth y Mel Ainscow miembros del Centro para la inclusión educativa en el Reino Unido lanzan en el año 2000 el índice de inclusión, documento que guía a las instituciones educativas hacia un entorno que no sólo permita el acceso de estudiantes con necesidades educativas específicas, sino que reciban una educación de calidad acorde a sus necesidades al igual que los demás (Fernández et al., 2022)

(Clavijo, Cedillo y Cabrera 2024) de la Universidad de Cuenca, en su investigación titulada Culturas, políticas y prácticas inclusivas según estudiantes universitarios, arriban a la conclusión que en general el contexto universitario con énfasis en la organización administrativa en general está predispuesta para un clima de trabajo inclusivo sin embargo aún se hallan debilidades en cuanto a que todos conozcan los mecanismos y oportunidades para la inclusión, el punto más bajo se halla en los valores compartidos que son débiles ya que aún se evidencian prácticas discriminatorias, los estudiantes sugieren que se incremente la investigación a favor de incrementar las oportunidades para reconocer la diversidad.

1.1. Planteamiento del Problema

El Observatorio de la discapacidad en Europa estima que el 30% de las personas con discapacidad mayores de 16 años se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social, estas cifras se incrementan en el caso de las mujeres (Recarey, 2024). La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) en su Informe de proyecto titulado Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas de protección social, establece que el 62,3 % de personas sin discapacidad acceden a un empleo en América Latina, mientras que en el caso de las personas con discapacidad esta cifra se reduce al 36,3%. Esta realidad se hace más crítica cuando se analizan las cifras sobre empleo independiente (que en mucho de los casos son trabajo informal). En el grupo de las personas con discapacidad las cifras del trabajo independiente llegan a representar el 32,5% de la población, en contraste con apenas el 20,9% en el caso de las personas sin discapacidad.

El Consejo Nacional para la Igualdad en Discapacidades (CONADIS, 2020) reporta en el informe Derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas para las personas con discapacidad, que en Ecuador el 70% de las personas con discapacidad que se encuentran laborando se hallan en el rango de edad productiva esto es entre 26 a 54 años, de ellos el 65% es masculino y el 35% femenino. Igualmente, el 57% de esta población activa laboralmente presenta una condición de discapacidad físico motora o reducción de la movilidad, el 17% discapacidad auditiva, el 14% discapacidad visual, el 9% discapacidad intelectual y el 3% psicosocial. Más del 75% realizar labores operativas o técnicas, existen escasos registros de personas con discapacidad que tengan título y que se encuentren laborando de manera formal por lo que, en los registros del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, las cifras son bajas.

Un principio esencial que garantiza la equidad, la diversidad y el respeto, esta es la inclusión laboral dentro de las organizaciones, particularmente en la universidad e instituciones de educación superior. En el caso del Campus Norte de UNACH, el personal auxiliar evidencia desafíos significativos relacionados con las condiciones laborales, las políticas inclusivas y su implementación, debido a que esto afecta el bienestar de este colectivo, así como también al clima laboral de toda la institución.

En la Universidad Nacional de Chimborazo se puede encontrar dentro del personal académico, administrativo y código del trabajo (auxiliares de servicio) personas con discapacidad o que pertenecen a grupos vulnerables por una condición de enfermedad catastrófica, adicciones, entre otras. Este grupo de trabajadores igualmente, aportan a la dinámica de la inclusión de estudiantes, docentes y personal administrativo mediante su trabajo orientan y apoyan diversos procesos inherentes a sus funciones, por lo que se hace necesario este estudio que permitió determinar los aspectos fuertes y débiles para generar mejoras.

1.2. Justificación de la Investigación

Esta investigación es relevante, ya que aportará a la línea base del proyecto de inclusión en la comunidad universitaria. Es original, debido a que no se ha realizado anteriormente a una investigación con esta temática, la cual permite sentar las bases para la formación de rutas y protocolos a favor del personal auxiliar que pertenece a los grupos vulnerables, así como su involucramiento en la construcción de un entorno de trabajo inclusivo en general.

Este estudio aporta a brindar detalles del contexto inclusivo en la comunidad universitaria en relación al personal del Código de trabajo para generar soluciones a la problemática que se documente. Este tema no ha sido investigado con anterioridad por lo que representa una investigación novedosa. Los beneficiarios directos de la investigación serán los miembros del código de trabajo de la Universidad Nacional de Chimborazo, los beneficiarios indirectos serán los demás miembros de la comunidad universitaria esto es: docentes, personal administrativo, estudiantes y autoridades. Se prevé cambiar las rutas y protocolos a favor del personal auxiliar de servicios que presenten una condición de vulnerabilidad de cualquier orden, al igual que generar procesos de sensibilización y capacitación para que este grupo tan importante para la comunidad universitaria maneje herramientas inclusivas a favor de todos.

La utilidad radica en que las cifras que arroje este estudio serán el soporte para la generación de nuevas políticas y procedimientos que construyan una cultura inclusiva en la UNACH. Se concluye entonces que el problema en estudio es significativo, pertinente, viable y factible.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar las políticas, culturas y prácticas inclusivas en el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Definir las políticas inclusivas en el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Conocer las percepciones sobre la cultura inclusiva del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Elaborar una propuesta de prácticas inclusivas para el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte.

Paz Maldonado et al., (2025), en su investigación titulada *Caminando hacia universidades inclusivas en Honduras: Aportes desde las voces de estudiantes universitarios en condición de vulnerabilidad*, concluyen que la inclusión en el sistema universitario lo hacen todas las instancias y miembros de la comunidad académica bajo un enfoque de justicia social, se debe avanzar desde la sensibilización o accesibilidad hacia una verdadera cultura inclusiva donde todos tenga voz para generar cambios en la dinámica cotidiana.

Martínez Rubí (2020) de España realiza la investigación *La inserción en el mercado laboral de las personas con especial vulnerabilidad: buenas prácticas*, entre los hallazgos más relevantes destaca la importancia que tiene que los procesos de inclusión laboral sean holísticos, centrados en la persona, que partan de lo laboral para alcanzar una plena inserción social. El acompañamiento y monitoreo son fundamentales, la formación continua que no sólo fortalezca las competencias laborales sino las ligadas a la personalidad.

Zúñiga Hidalgo y Bravo Mancero (2022) investigan sobre *Percepciones Sobre la Inclusión Educativa en Estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo*, concluyendo en relación a la cultura inclusiva que el personal de servicios, administrativo, docentes y estudiantes afirman que, aunque se ha implementado muchas acciones a favor de la inclusión en la educación superior aún falta trabajar en el clima inclusivo.

2.2. Fundamentación Legal

Es importante fundamentar el estudio sobre una sólida fundamentación legal basada en el normativo nacional e internacional que respalde los derechos de no discriminación e inclusión para todas las personas en el contexto laboral, sin importar su género, condición, origen, discapacidad, etnia o cualquier otra condición que puede generar la exclusión. Dichas normativas establecen las directrices y obligaciones que orientan a las organizaciones a una ejecución de prácticas inclusivas e igualitarias, con la finalidad de promover ambientes laborales que valoren la diversidad y garanticen la igualdad de oportunidades.

En el ámbito internacional, la convención sobre los Derechos de las personas (ONU, 2008), constituyó uno de los principales instrumentos legales que abogan por la inclusión y la no discriminación en todos los espacios, especialmente en lo laboral. Esta convención establece que los Estados Parte deben implementar medidas efectivas para garantizar que todas las personas puedan acceder al empleo en igualdad de condiciones.

De igual forma, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1958, refuerzan el derecho de todas las personas a trabajar sin ser discriminadas por ningún motivo, lo cual promueve la igualdad y accesibilidad laboral por todos los ciudadanos (Bardazano & Giudice, 2020).

A nivel nacional, la protección de los derechos de las personas está respaldada por la Constitución de la República (2008), en el artículo 47, garantiza el acceso a una vida digna para las personas, prohibiendo cualquier forma de discriminación y asegurando su inclusión en actividades laborales y educativas.

Además, en la Ley Orgánica del Trabajo, robustece esta protección, ya que establece que las personas tienen derecho a un acceso equitativo al trabajo, y que las empresas deben

realizar los ajustes necesarios para facilitar su inclusión laboral. Asimismo, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (CES) imponen la obligación de implementar prácticas inclusivas en instituciones educativas, en donde se garantiza que las personas tengan igualdad de oportunidades en el mercado laboral (Asamblea Nacional, 2012).

Dichas leyes y normativas, construyen el marco que promueve la inclusión efectiva, en donde se asegura que las instituciones y organizaciones ecuatorianas adopten las medidas que favorecen la igualdad de oportunidades para las personas, todo con la ayuda y el respaldo del Estado para el cumplimiento de estos derechos.

2.2.1. Marco legal de la Universidad Nacional de Chimborazo a favor de la inclusión.

En el Reglamento de Bienestar Estudiantil (RBE) de la Universidad Nacional de Chimborazo, existen disposiciones específicas que promueven la inclusión y el apoyo del personal auxiliar. En el artículo 5 inciso 11, se establece la creación de proyectos y programas para entender las necesidades educativas especiales; en este mismo orden de ideas, en el artículo 12 inciso d, se define que existen becas específicas para estudiantes con discapacidad permanente, otorgadas con base en certificaciones oficiales.

De igual manera, en el artículo 19 se contempla programas de capacitación integral que incluye talleres motivacionales e informativos sobre los derechos y obligaciones para estudiantes, trabajadores y empleados con discapacidad y por último en el artículo 20 indica sobre la importancia del monitoreo de acciones que aseguren la equidad de oportunidades, enfocándose en las personas vulnerables y con discapacidad. Estas disposiciones muestran el compromiso institucional con la inclusión de este grupo dentro de la universidad (UNACH, 2019).

2.2.2. *Reglamento para garantizar la igualdad de oportunidades de todos los actores de la Universidad Nacional de Chimborazo*

En este reglamento se establecen en varios de sus artículos un marco para la inclusión y protección de los derechos de las personas; en primer lugar, en el artículo 3, se habla de los principios de igualdad en el campo laboral, además se prohíbe la discriminación basada en el género, etnia, credo, orientación sexual, condición socioeconómica y discapacidad. En el artículo 4, la universidad promueve medidas afirmativas que ayuden a superar la exclusión y garantizar la igualdad de trato a todos sus miembros. Así mismo, en el artículo 5 se define el principio de equidad y protección, promoviendo prácticas que superen las barreras de discriminación, especialmente hacia el personal auxiliar, mientras que en el artículo 6, está enfocado en garantizar la participación equitativa en todos los niveles de la institución.

Por otro lado, para fomentar el desarrollar integral, el artículo 8 establece las condiciones que faciliten a todos, y en particular a quienes han enfrentado exclusión, una participación plena en la universidad. Al mismo tiempo en el artículo 11, se detallan los derechos de los estudiantes, asegurando el acceso, permanencia y egreso sin discriminación. En conjunto estos artículos consolidan un entorno educativo inclusivo y equitativo, en donde se protegen los derechos de todas las personas en la Universidad Nacional de Chimborazo, garantizando una experiencia académica libre de barreras (UNACH, 2019).

2.3. *Fundamentación Teórica*

2.3.1. *Índice de Inclusión*

El Índice de inclusión es un conjunto de materiales que fueron desarrollados en Inglaterra por Booth y Ainscow (2002), para apoyar los procesos de valoración de la diversidad en las instituciones educativas, mediante prácticas inclusivas tomando en cuenta a todos los miembros de la comunidad educativa, fue elaborado durante tres años por un equipo de docentes, padres, miembros de consejos escolares, investigadores y un representante de las

asociaciones de discapacidad con amplia experiencia en iniciativas de desarrollo de formas de trabajo más inclusivas. Fue difundido en todo el mundo debido a sus numerosos casos de éxito.

También tiene como finalidad generar cambios en la cultura y en los valores que posibiliten al personal de la escuela y al alumnado adoptar prácticas inclusivas que van más allá de cualquier prioridad identificada en particular. El índice aborda tres dimensiones que están interrelacionadas en la vida de la comunidad educativa como son: Dimensión A: Creación de culturas inclusivas que se refieren a que la comunidad escolar sea segura, acogedora y que cada miembro se sienta valorado, esta es la clave primordial para que se obtengan mayores niveles de logro, también el desarrollo de los valores inclusivos entre todos los miembros y sean transmitidos a los nuevos miembros de la comunidad escolar. Dimensión B: Elaborar políticas inclusivas: se refiere al asegurar que la inclusión sea el centro y apoyo del desarrollo de la comunidad educativa. Dimensión C: Desarrollar prácticas inclusivas: Aquí se reflejan tanto las prácticas como las culturas inclusivas promoviendo la participación de toda la comunidad educativa “aprendizaje activo de todos”.

En el contexto laboral, el índice de inclusión se adapta para medir la percepción de accesibilidad, igualdad de oportunidades y satisfacción de los colaboradores. De acuerdo a Castro (2020), este implemento es fundamental para el diagnóstico de la efectividad de las políticas inclusivas dentro de las instituciones, así como también el de identificar las áreas que se deben mejorar y realizar los ajustes que aseguren la igualdad en todos los niveles organizacionales. Así mismo, Mendoza et al. (2022) resaltan que el uso del índice permite modelar las culturas organizacionales al incorporar las prácticas inclusivas, para fomentar la colaboración, el bienestar y la cohesión interna.

Por consiguiente, el índice de inclusión actúa como una herramienta para el diagnóstico, así como también una guía estratégica para la consolidación de las instituciones,

haciéndolas equitativas y sostenibles. Su uso es favorecer la formación de entornos en donde se reconozca la diversidad como un activo invaluable, además de contribuir al desarrollo integral de todas las personas dentro de la institución.

2.3.2. Políticas Inclusivas

Son las normas y leyes que promueven la igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso laboral, desde la contratación hasta la promoción. Se trata de un conjunto de medidas y acciones que buscan eliminar las barreras que impiden que las personas con diversas características puedan acceder a un empleo, desarrollarse profesionalmente y alcanzar su máximo potencial.

Una política pública inclusiva, basada en los valores de la diversidad debe avanzar hacia la construcción de un plan de acción participativo que involucre a la comunidad universitaria en los principios y valores de la pluralidad, la diversidad y la inclusión. Un plan de acción debe involucrar al conjunto de la comunidad y los estamentos universitarios. Un plan de este tipo debe contener principios, normas y valores, pero también debe enfrentar los problemas derivados de la discriminación por razones de origen social, étnico o cultural.

Giménez Rodríguez (2024) afirma que las políticas inclusivas en las instituciones de educación superior favorecen a toda la comunidad universitaria, sin embargo, se hace necesario la sensibilización y capacitación permanente. Estas acciones permitirán aportar a un mundo equitativo.

2.3.3. Políticas de Inclusión en el Talento Humano

Uno de los requisitos para la gestión del talento humano inclusiva, deben existir unas políticas inclusivas en donde se establecen las directrices que aseguran la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a las posiciones de trabajo (Catota, et al., (2022). Dichas políticas deben incluir la formulación desde los procesos de reclutamiento hasta la implementación de programas de adaptación y capacitación.

Tal y como lo indican Aguado y Marín (2020), las políticas inclusivas deben ser dinámicas y flexibles, para así poder adaptarse a las diversas necesidades de cada uno de los empleados, de este modo, las empresas pueden crear un ambiente de trabajo en donde se valore y respete las diferencias individuales, fortaleciendo su compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo organizacional.

2.3.4. Cultura Inclusiva

Se trata del conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas que comparten miembros de una organización, las cuales influye de manera en la que interactúan, toman decisiones y cumplen sus responsabilidades dentro del ambiente de trabajo. De acuerdo a Cordero et al. (2022), una cultura inclusiva procede como un sistema de significados compartidos que diferencia a una institución de otra, la cual modelo tanto el comportamiento de cada uno de sus miembros como la del colectivo.

Se puede decir que una cultura inclusiva es la que fomenta el respeto y la diversidad de cada uno, así como también la igualdad de oportunidades, esto permite que todos sus miembros se sientan valorados y capaces de contribuir plenamente en el logro de los objetivos de la organización. Es aquí donde la inclusión se convierte en un elemento central para asegurar que las prácticas, políticas y comportamientos dentro de la institución promuevan un ambiente respetuoso mutuo y colaborativo (Alvarado, et al., (2023).

De igual manera, una cultura inclusiva incide en la percepción e implementación de las políticas, ya que prioriza la equidad y diversidad para facilitar la implementación eficaz de las prácticas inclusivas, mientras que, una cultura resistente al cambio, dificulta este proceso de transformación. En consecuencia, es importante evaluar y transformar las culturas organizacionales hacia modelos inclusivos, donde la diversificación sea vista como una fortaleza y no como una barrera (Mendoza, et al., (2022).

En resumen, este tipo de cultura define la identidad y el comportamiento organizacional, así como también la función que cumple en la promoción de la equidad e inclusión dentro de un ambiente laboral, y su fortalecimiento se da por medio de la sensibilización, la capacitación y la adopción de políticas inclusivas, las cuales son vitales para la consolidación de las organizaciones.

2.3.5. Prácticas Inclusivas

Son los procedimientos, normas y acciones, empleadas en el contexto laboral con la finalidad de regular y optimizar las relaciones, actividades y condiciones de trabajo dentro de una empresa. Dichas prácticas incluyen aspectos tales como la gestión del talento humano, los procesos de reclutamiento, la formación continua, la evaluación del desempeño y las medidas de bienestar laboral.

Tal como lo indica Yupanqui (2022), este tipo de prácticas bien elaboradas contribuyen a la productividad de la organización, al fortalecimiento y satisfacción de los trabajadores. Estas prácticas deben ser alineadas con los valores organizacionales y adaptarse a las necesidades específicas de los empleados para garantizar un equilibrio entre las metas de la organización y el bien de los trabajadores.

En el ámbito de la inclusión, las prácticas laborales inclusivas son las que están orientadas a eliminar las barreras y promover la equidad para el acceso, desarrollo y permanencia de todos los empleados, sin importar sus condiciones personal o social, lo implica la implementación de políticas de no discriminación, así como realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, para promover la diversidad y establecer programas de sensibilización sobre los temas relacionados a equidad e inclusión (Montt & Contrucci, 2022).

En conclusión, las prácticas inclusivas favorecen el desarrollo de los empleados, y potencian la cultura organizacional al fomentar un ambiente donde la diversidad es valorada y respetada. Dichas prácticas son vitales para la creación de organizaciones más justas,

equitativas y competitivas, en donde todos los empleados pueden alcanzar su mayor potencial.

2.3.6. *Inclusión Laboral*

Promover la participación de las personas de grupos vulnerables en el contexto laboral es reconocido como inclusión laboral; este grupo etario tiene el derecho a poseer las mismas oportunidades e igualdad de condiciones en el ámbito laboral. Este concepto no solo se limita al acceso a empleos formales, sino que abarca una gran cantidad de factores que incluyen la seguridad, adaptabilidad y el respeto por la dignidad y autonomía de todos los empleados.

De acuerdo a Aimara (2021), la inclusión laboral debe generar oportunidades de empleo y, contribuir al desarrollo de personal y profesional de las personas, para impactar positivamente en su autoestima, independencia y sentido de pertenencia. Es por ello, que la inclusión laboral se convierte en una herramienta fundamental para reducir las desigualdades sociales y promover una mayor diversificación en los lugares de trabajo.

En el ámbito organizacional, la inclusión laboral requiere que en las empresas se desarrollen y apliquen políticas y prácticas que supriman las barreras físicas, sociales y actitudinales que afecten la participación efectiva de las personas. Para ello es necesario realizar ajustes en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de este colectivo, logrando generar un entorno inclusivo y accesible, ya que al eliminar estos obstáculos asegura a que las personas tengan igualdad en las oportunidad para el desarrollo y crecimiento dentro de la organización (Gil, et al., (2023).

La implementación de estas prácticas inclusivas no solo favorece la integración de las personas, sino que además refuerza el compromiso organizacional con la diversidad,

aportando beneficios como el incremento de la creatividad y la innovación al aprovechar la riqueza de las experiencias y perspectivas diversas dentro del equipo de trabajo.

2.3.7. Barreras para la Inclusión

El personal auxiliar encuentra barreras que le impiden la inclusión laboral, las mismas pueden clasificarse en tres categorías: físicas, actitudinales y organizacionales; cada una de las cuales presentan desafíos que dificultan la integración plena en el entorno laboral (Gómez, et al., (2021):

- **Barreras Físicas:** son las relacionadas con los obstáculos arquitectónicos y de diseño en el lugar de trabajo, las cuales podrían ser como la falta de rampas, señalización accesible o espacios inadecuados para el desplazamiento de las personas con movilidad reducida. Este tipo de impedimento no solo se limitan a lo físico, sino que también representan un mensaje implícito de exclusión, ya que no consideran las necesidades de personas con discapacidad en el diseño y organización del espacio de trabajo (Canossa, Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica, 2020).
- **Barreras Actitudinales:** son las que se manifiestan en la forma de prejuicios y estigmas sociales, en donde se cuestionan las capacidades de las personas con vulnerables, y subestimando sus habilidades y destrezas, lo cual conlleva a que limiten sus posibilidades de ser consideradas para los puestos de trabajo o promovidas (Castellano, 2021).
- **Barreras Organizacionales:** la inclusión laboral requiere que las empresas desarrollen y apliquen políticas que eliminen los impedimentos físicos, sociales y actitudinales que afecten la participación efectiva del personal auxiliar en el contexto laboral (López, et al., (2024). Para lograr eso las empresas deben realizar ajustes en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional para adaptar los puestos de trabajo.

La eliminación de estas barreras es fundamental para asegurar que todos tengan las mismas oportunidades de progreso y crecimiento dentro de las empresas (Barrientos, et al., (2021). Por ello la implementación de prácticas inclusivas favorecen la integración de las personas y además refuerza el compromiso organizacional con la diversidad, esto aporta beneficios como el crecimiento de la creatividad y la innovación.

2.3.8. Modelos de Inclusión

La inclusión del personal auxiliar varía en enfoques y objetivos, para ello se deben tomar en cuenta los modelos de inclusión que permitan a las empresas y organizaciones adaptarse de acuerdo a sus recursos, necesidades y cultura organizacional. Uno de los modelos aplicados en el de ajuste razonable, el cual se centra en modificar y adaptar el entorno de trabajo a las necesidades específicas de las personas (Rodas, et al., (2022). Para la implementación de este tipo de modelo se requiere en algunos casos cambios en la estructura física, como la incorporación de accesorios y adaptación de los espacios, además de los recursos tecnológicos, de manera que las personas puedan desempeñar sus actividades laborales sin complicaciones o límites.

Es decir, que este modelo contempla ajustes en los procesos laborales, como la flexibilidad de horarios y funciones, todo esto en base a las habilidades y necesidades de cada trabajador (Cordero, et al. (2022). El modelo razonable es un requisito legal para la empresa y que permite que los empleados se integren plenamente en su entorno laboral promoviendo la autonomía y seguridad en el trabajo.

Asimismo, se podrá conseguir el modelo de diversidad, el cual va más allá de las modificaciones individuales y promueve una transformación cultural dentro de las organizaciones (Díaz, 2024). Para este modelo la diversidad es valorada y considerada como una fortaleza, implicando la creación de una cultura organizacional que no solo acepta, sino que además celebra la diferencia, promueve la inclusión como parte fundamental de los

valores y principios de la empresa. Este modelo busca construir un ambiente inclusivo por medio de las políticas y prácticas que favorezcan la igualdad.

La aplicación de estos modelos permite a las empresas y organizaciones transitar desde el simple cumplimiento normativo hacia una inclusión genuina y sostenible, en donde la integración efectiva a las personas con diversidad de creencia, etnia, opinión política, orientación sexual o discapacidad.

2.3.9. Gestión del Talento Humano Inclusiva

Para la creación de un entorno laboral, en donde se valora y promueve la diversidad, debe existir una excelente gestión del talento humano inclusivo, lo cual se logra con el diseño de políticas y prácticas en donde se asegure la equidad para las personas, implicando desarrollar estrategias que incluyan a este grupo desde los procesos de reclutamiento y selección, lo cual asegura que las convocatorias y encuestas sean accesibles y no contengan sesgos que limiten su participación. De acuerdo a Concha y Velásquez (2022) la gestión no solo busca contratar a las personas, sino que también garanticen que el entorno laboral esté adaptado a la necesidad.

Con el enfoque inclusivo de gestión del talento humano, implica el desarrollo profesional y la creación de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, asegurando que las personas tengan acceso a programas de capacitación y promoción (Taruchaín, et al. (2021). En este sentido, la gestión inclusiva del talento humano promueve un entorno en donde la diversidad se convierte en un activo. Además de contribuir a la creación de una organización más inclusiva y adaptable a los desafíos actuales.

2.3.10. Capacitación y Sensibilización del Personal

Para el logro de una buena excelente gestión inclusiva, se debe tener en cuenta la capacitación y sensibilización del personal, con ello se busca eliminar los prejuicios y

promover una actitud receptiva hacia la diversidad, lo cual permitirá que los trabajadores desarrollen empatía y comprensión el personal auxiliar (Castelli & Bogoni, 2020). Con la sensibilización y una adecuada capacitación se minimiza las barreras actitudinales que impedirían la integración, además favorece una cultura organizacional, en donde se favorece la aceptación, así como el respeto por la diversidad, siendo esenciales para el éxito de las políticas de inclusión.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación

El presente estudio se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, que, de acuerdo con Ñaupas et al. (2023) este enfoque permite la medición y el análisis de los datos numéricos de forma objetiva, con el propósito de identificar los patrones, relaciones o diferencias significativas entre las variables de la investigación. Además es adecuado para la evaluación de las percepciones del personal auxiliar respecto a las políticas, prácticas y cultura inclusiva del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo, esto se logró a través de la recolección de datos por medio de cuestionarios estructurados y su posterior análisis estadístico, con lo que se buscó obtener una visión clara y precisa de los fenómenos estudiados, los cuales fueron fundamentados con datos cuantificables.

3.1.1. *Diseño*

No experimental. Puesto que se limitará a recaudar información relevante para el análisis y la toma de decisiones en la institución, sin intervenir en la problemática.

3.1.2. *Alcance de la Investigación*

Descriptivo-correlacional: la investigación se enfocó en detallar las percepciones del personal auxiliar sobre las políticas inclusivas y las prácticas laborales en el campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo. Este alcance permitió analizar las relaciones entre las variables estudiadas por medio de los datos numéricos recolectados a través un cuestionario estructurado. De igual manera, la investigación buscó la identificación de patrones y tendencias en las percepciones del personal, así como también proporcionó una visión general de los desafíos y oportunidades en el entorno laboral.

3.2. Tipo de Investigación

3.2.1. De campo. Puesto que se recaudará la información directamente de los actores en el lugar donde se sitúa el fenómeno social a estudiar.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica

Encuesta. Se recaudó la información mediante un sondeo a la población en este caso el personal auxiliar de servicios de la Universidad Nacional de Chimborazo que labora en el campus norte de Riobamba.

3.3.2. Instrumento

Cuestionario Objetivo, con preguntas cerradas y escaladas de medición tipo Likert (de 1 a 5), para medir las percepciones del personal auxiliar respecto a las políticas inclusivas y las prácticas laborales. La encuesta incluyó 3 secciones sobre la accesibilidad, la efectividad de las políticas inclusivas, la satisfacción con las prácticas implementadas y las culturas percibidas. Este instrumento fue utilizado para obtener los datos numéricos que permitieron analizar las opiniones del personal y calcular indicadores con medias, frecuencia y porcentajes.

3.4. Técnicas para el Procesamiento e Interpretación de Datos

Para el procesamiento y la interpretación de los datos recolectados mediante la encuesta se aplicó el uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, para lo que se usó el software SPSS. El proceso se dividió en las siguientes etapas:

3.4.1. Codificación de Datos

Las respuestas de las encuestas aplicadas se codificaron en valores numéricos, especialmente aquellas obtenidas en las escalas de Likert, para facilitar su análisis cuantitativo. Cada pregunta de la encuesta fue asignada a una variable numérica para asegurar una correcta organización de los datos.

3.4.2. Análisis Descriptivo

Se realizaron análisis descriptivos para el cálculo de las frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar de las respuestas a cada ítem del cuestionario, lo que permitió obtener una visión general de las percepciones y opiniones del personal auxiliar respecto a las políticas inclusivas y las prácticas laborales en la universidad.

3.4.3. Análisis Inferencial

Se aplicaron pruebas estadísticas para examinar las relaciones entre las variables estudiadas, además se utilizaron técnicas como el análisis de correlación para la identificación las asociaciones entre las percepciones de inclusión y la satisfacción con las políticas institucionales. Además, se realiza la prueba t para la comparación de las diferencias significativas entre grupos según las variables demográficas de los participantes.

3.4.4. Interpretación de los Resultados

De los hallazgos obtenidos, se realizó la interpretación en función de los objetivos del estudio, esto permitió identificar los patrones, tendencias y posibles áreas de mejora en las políticas inclusivas implementadas en la universidad. De igual manera, se contrastaron estos resultados con estudios previos y se discutieron las implicaciones que tuvieron para el fortalecimiento de la inclusión en el entorno laboral.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

Para el presente estudio la población estuvo constituida por todo el personal auxiliar que trabaja en el campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo, para ello se incluyeron a todas las personas con diversas condiciones y necesidades especiales, así como aquellos que interactúan directamente con ellos en el contexto laboral.

3.5.2. Muestra de Estudio

Se utilizó una muestra intencionada, en donde se seleccionaron a miembros del personal auxiliar que tengan experiencia directa o indirecta con las políticas inclusivas empleadas en la universidad. La muestra seleccionada estuvo compuesta de 35 personas, para maximizar la diversidad en términos de roles, antigüedad y condiciones particulares, con el propósito de lograr una representación adecuada de las experiencias en el campus.

3.5.3. Operacionalización de las variables

La siguiente tabla muestra la operacionalización de las variables del estudio, específicamente en relación con los conceptos, categorías, indicadores, técnicas e instrumentos relevantes (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Inclusión percibida	Nivel de aceptación y respeto de las diferencias individuales en el entorno laboral	<ul style="list-style-type: none">• Inclusión efectiva• Barreras percibidas	<ul style="list-style-type: none">• Frecuencia de discriminación percibida• Apoyo institucional	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta• Observación participativa
Prácticas inclusivas	Medidas y acciones implementadas para promover un ambiente laboral accesible e	<ul style="list-style-type: none">• Políticas de adaptación• Sensibilización	<ul style="list-style-type: none">• Frecuencia de adaptaciones• Sesiones de sensibilización	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta• Revisión documental

Nota: Operacionalización de las variables dependiente e independiente.

Elaborado por Marcia Gissela Ordoñez Gavilanes

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo de los Resultados

Sección 1: Políticas Institucionales

En este apartado se analizaron los resultados obtenidos en relación a las políticas institucionales del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo, organizados en función de los objetivos de la investigación y los instrumentos empleados. Los hallazgos reflejaron la situación de las políticas inclusivas, así como su percepción por parte del personal auxiliar y su coherencia con los objetivos planteados.

Los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, evidencia que la institución cuenta con un marco normativo donde se establecen las políticas inclusivas, así como también actividades de capacitación en temas de vulnerabilidad (Figura 1). No obstante, el análisis de las encuestas reveló que estas políticas no siempre son visibles por todos los miembros del personal, ya que el 46% de los encuestados indicó estar “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la existencia de las capacitaciones, mientras que un 30% mostró posturas neutrales o negativas, esto sugiere una necesidad para mejorar la comunicación y el alcance de las políticas.

Con relación a las percepciones, la encuesta permitió identificar discrepancias en la valoración de la cultura inclusiva. Verbigracia, la implementación de contratos colectivos inclusivos, estos fueron percibidos de forma positiva por el 71% de los encuestados (Figura 3), aunque el 29% se mostró neutral o desconocía estas iniciativas. Este hallazgo destacó la importancia de reforzar la visibilidad de las políticas entre todo el personal.

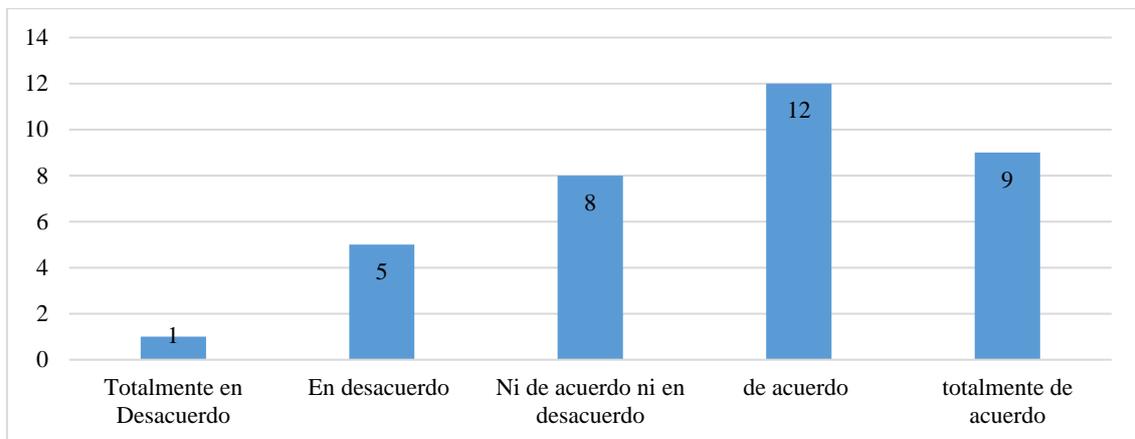
Finalmente, el análisis de la observación participativa, efectuado por medio de la guía estructurada, permitió identificar las barreras prácticas en la adaptación de los espacios físicos y en la percepción de las campañas de sensibilización. Los datos mostraron que el

64% de los participantes consideran que la infraestructura es accesible (Figura 6), pero un segmento percibe que las adaptaciones aún no son suficientes. De la igual manera, las campañas de sensibilización contra la discriminación fueron valoradas positivamente por el 63% de los encuestados (Figura 7), aunque algunos participantes han expresado desconocimiento o insatisfacción, esto implica la necesidad de fortalecer estas estrategias.

4.1.1.1. Capacitación desde el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Figura 1

Capacitación desde el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional



Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales

Análisis e interpretación

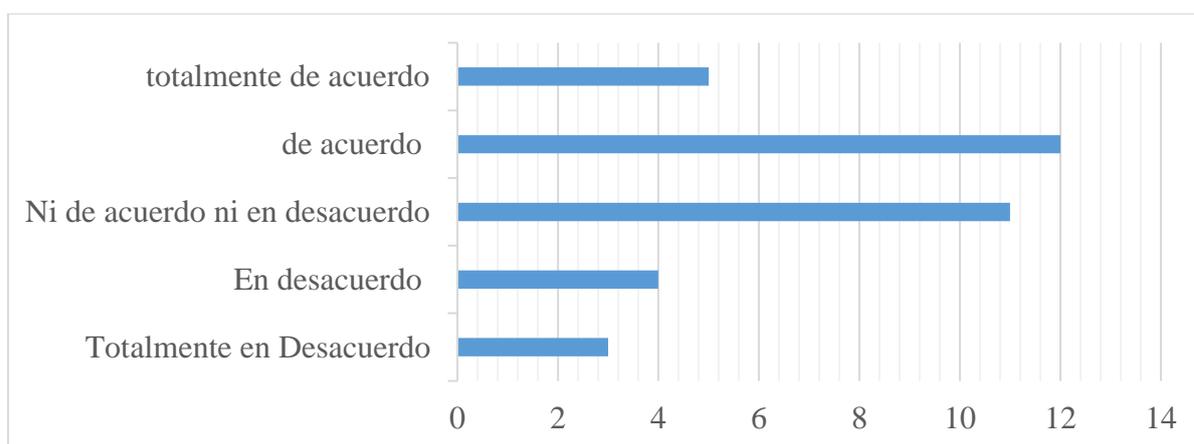
La figura 1 presenta los resultados obtenidos del cuestionario en donde se midió la percepción del personal sobre la existencia de un departamento responsable de salud y seguridad ocupacional, el cual está encargado de capacitar al personal sobre temas relacionados con la vulnerabilidad. Como se aprecia, los datos muestran que una fracción de los sujetos poseen una inclinación moderada hacia la opción “de acuerdo” con un total de doce personas y nueve “totalmente de acuerdo”, representando un 46% del total de los encuestados, quienes reconocieron que la institución posee un departamento que cumple con esta función.

Pero ocho personas tuvieron una postura neutral, esto indicó una falta de información o una percepción sobre la eficacia de este departamento en sus funciones. Por otro lado, un grupo menor pero significativo (seis personas), expresaron desacuerdo o total desacuerdo, sugiriendo que existe un segmento que no percibe o considera insuficientes las acciones de capacitación en temas de vulnerabilidad. Estos resultados sugieren que la institución parece contar con las políticas orientadas hacia la inclusión, aunque debería reforzar los esfuerzos para mejorar la comunicación y la capacitación, y asegurar un conocimiento claro y generalizado sobre la labor del departamento.

4.1.1.2. Capacitación Institucional sobre Condiciones Vulnerables

Figura 2

Capacitación Institucional sobre Condiciones Vulnerables



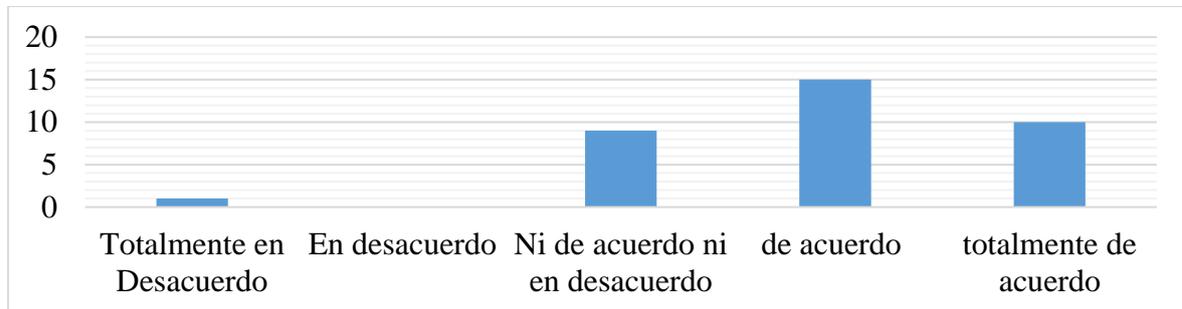
Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales.

La figura 2 muestra que un 42% de los encuestados percibe positivamente las capacitaciones sobre las condiciones de vulnerabilidad como cáncer, depresión, ansiedad, y adicciones; aunque una porción significativa (once personas) de los 35 encuestados, mantuvieron una postura neutral y otro grupo menor de siete personas manifestaron desacuerdo. Esto sugiere que se podría mejorar la comunicación y el alcance de estas capacitaciones para aumentar su efectividad y reconocimiento entre el personal.

4.1.1.3. Contratos Colectivos Inclusivos para Personal Vulnerable

Figura 3

Contratos Colectivos Inclusivos para Personal Vulnerable



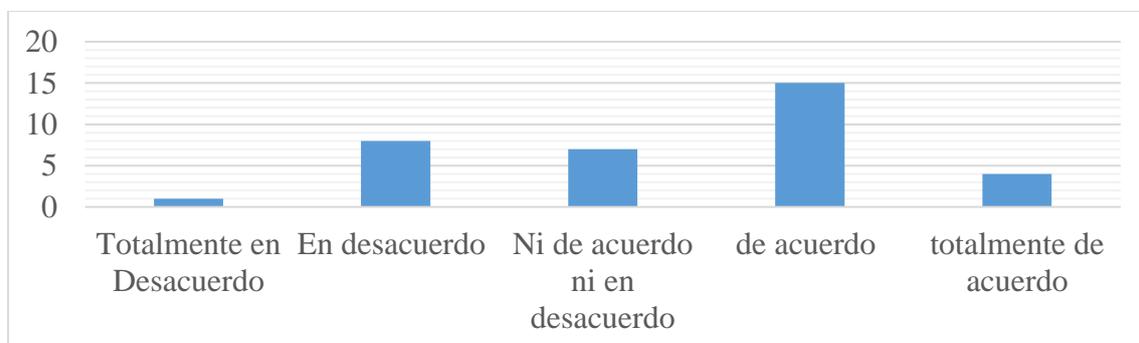
Nota: Datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar sobre los contratos colectivos inclusivos.

Como se puede apreciar en la Figura 3, los datos de la pregunta relacionado con los contratos colectivos inclusivos, evidencian que la mayoría 25 personas (15 de acuerdo y 10 totalmente de acuerdo) de los sujetos opinan positivamente con relación a los contratos colectivos inclusivos, además reconocen que la institución firma contratos que incluyen a personas de grupos vulnerables. Esto reflejó un fuerte compromiso hacia la inclusión laboral. No obstante, nueve encuestados se mantuvieron neutrales, esto indicó falta de información o conocimiento sobre las políticas. Solo una persona expreso estar en “desacuerdo”, lo cual señala que los contratos colectivos inclusivos están siendo bien percibidos.

4.1.1.4. Curso de Inducción para la Adaptación del Nuevo Personal al Espacio Laboral

Figura 4

Curso de Inducción para la Adaptación del Nuevo Personal al Espacio Laboral



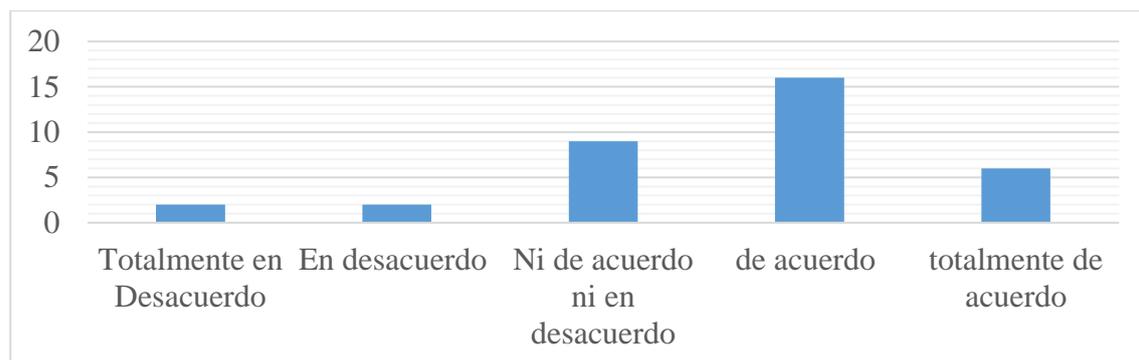
Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales.

La figura 4 muestra las respuestas sobre la efectividad de los cursos de inducción para facilitar la adaptación del nuevo personal al espacio laboral. Aunque la mayoría (15 personas) está de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo, lo cual indica una valoración positiva del curso, además, hay una cantidad considerable (8 personas) que expresaron estar en desacuerdo y 7 más que permanecen neutrales. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría percibe el curso como útil, existen áreas de mejora, tanto en la comunicación como en la implementación del curso, para asegurar que todos los empleados se sientan plenamente apoyados en su proceso de adaptación.

4.1.1.5. Acceso del Personal a Espacios Comunitarios y Recreativos

Figura 5

Acceso del Personal a Espacios Comunitarios y Recreativos



Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales.

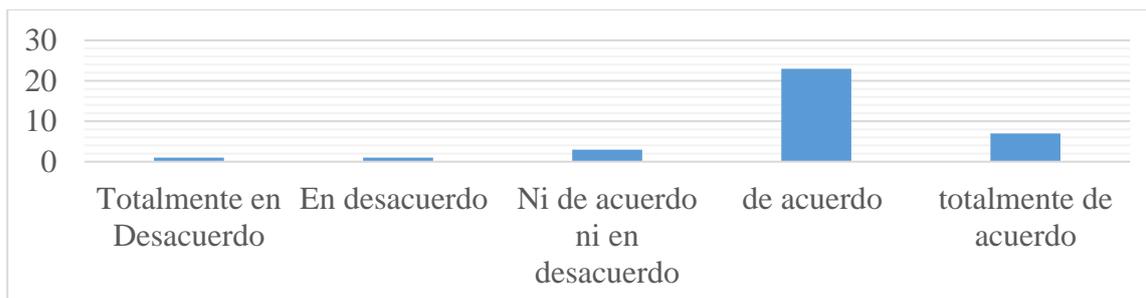
Como se observa en la Figura 5, las respuestas obtenidas sobre el acceso del personal a espacios comunitarios y recreativos para actividades sociales, deportivas y culturales. La mayoría de los encuestados (16 personas de acuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en total 22 personas reconocen que la institución brinda estos recursos, esto sugiere una valoración positiva de la oferta de espacios recreativos. Sin embargo, nueve personas se mantuvieron neutrales, lo que indica que no tienen suficiente información o no utilizan dichos espacios con regularidad. Además, cuatro personas (dos en desacuerdo y dos totalmente en

desacuerdo) expresaron una visión negativa, lo que señala que aún hay áreas de mejora en cuanto al acceso o la disponibilidad de estos espacios para todos los empleados.

4.1.1.6. Infraestructura Accesible para Personal con Discapacidad en la UNACH

Figura 6

Infraestructura Accesible para Personal con Discapacidad en la UNSCH



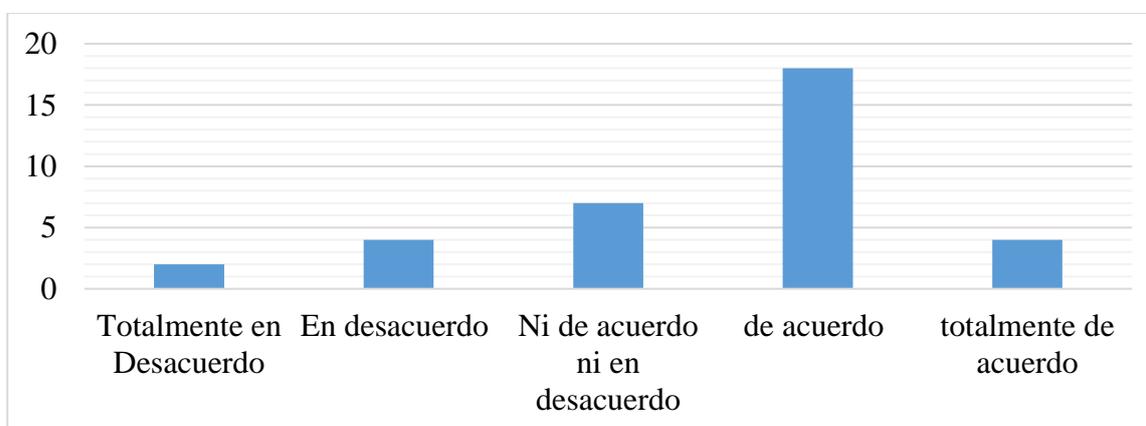
Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales

La Figura 6 evidencia que la mayoría de los encuestados percibe de forma positiva la infraestructura accesible en la UNACH, con 23 personas de acuerdo en que existen rampas, letreros en braille y ascensores adaptados. Aunque la mayoría reconoce estos esfuerzos, una pequeña minoría expresa estar en desacuerdo o neutralidad, lo que sugiere posibles áreas de mejora en relación con la accesibilidad.

4.1.1.7. Campañas de Sensibilización contra la Discriminación

Figura 7

Campañas de Sensibilización contra la Discriminación



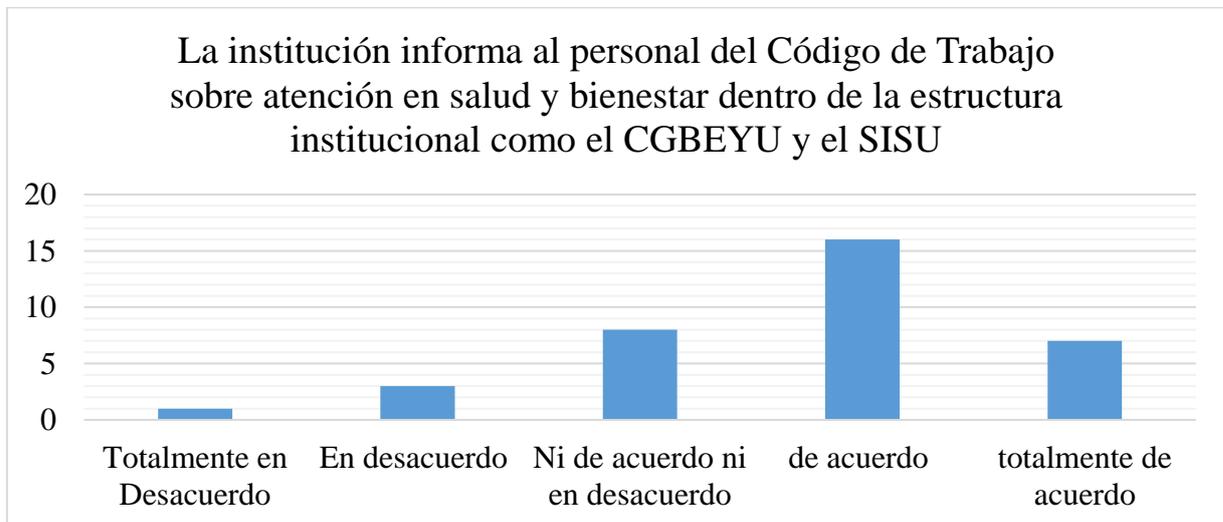
Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales.

La encuesta relacionada con las opiniones sobre las campañas de sensibilización contra la discriminación implementadas por la universidad (Figura 7), revela que la mayoría de los encuestados muestran una valoración positiva (18 personas están de acuerdo y cuatro totalmente de acuerdo) en que la institución lleva a cabo campañas efectivas en este ámbito. Pero, siete personas se mantuvieron neutrales, esto podría indicar desconocimiento o indiferencia hacia estas iniciativas. Por otra parte, seis personas expresaron desacuerdo (2 totalmente en desacuerdo y 4 en desacuerdo), esto sugiere que aún existen áreas para mejorar y, así poder alcanzar una percepción efectiva más homogénea y lograr que todos los trabajadores perciban las campañas como significativas y transformadoras.

4.1.1.8. Información sobre Salud y Bienestar para el Personal

Figura 8

Información sobre Salud y Bienestar para el Personal



Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales.

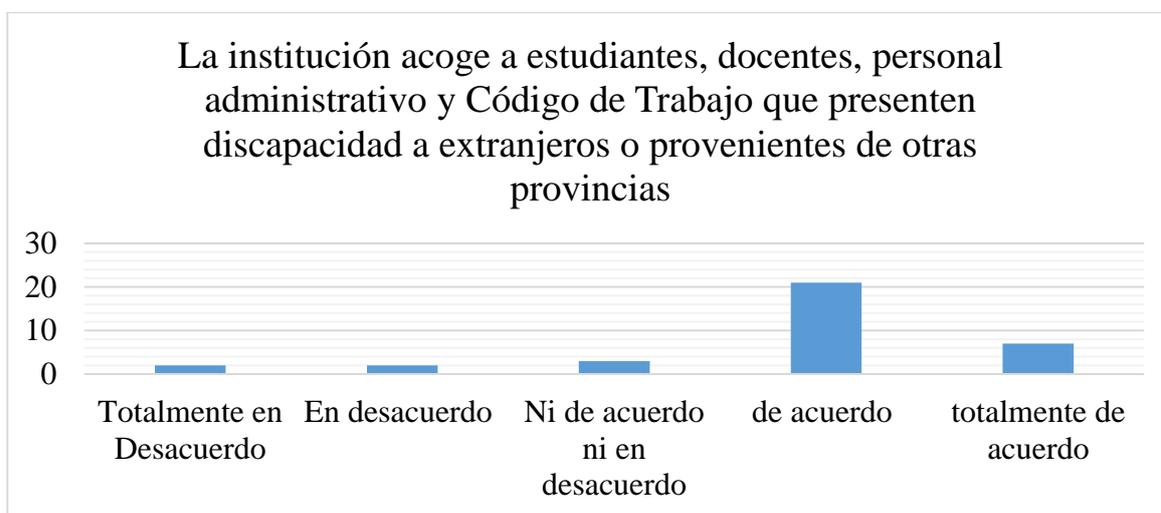
En la Figura 8 se evidencia las respuestas obtenidas por parte de los trabajadores sobre las iniciativas que posee la institución para proporcionar información sobre salud y bienestar. Los resultados indican una percepción generalmente positiva, la mayoría se encuentra “de acuerdo” con que la institución brinda recursos informativos efectivos sobre

salud, aunque una parte de los empleados muestra neutralidad o desacuerdo. Estos hallazgos sugieren que, aunque las iniciativas de salud y bienestar están presentes, y existe la oportunidad de incrementar la visibilidad o accesibilidad de estos recursos para alcanzar una mayor aceptación entre todo el personal.

4.1.1.9. Inclusión de Personas con Discapacidad y Extranjeros en la Institución

Figura 9

Inclusión de Personas con Discapacidad y Extranjeros en la Institución



Nota: datos obtenidos de la encuesta sobre la percepción del personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo sobre las capacitaciones institucionales.

En relación a la pregunta 10, se pudo observar sobre la percepción que poseen los trabajadores sobre la inclusión de personas con discapacidad, extranjeros y aquellos provenientes de otras provincias en la institución. Los resultados mostraron una respuesta mayoritariamente positiva, con 21 personas “de acuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”, lo que indicó que la mayor parte de los encuestados considera que la institución es acogedora con estos grupos. Sin embargo, 3 personas se mantienen neutrales y 4 expresan “desacuerdo” (2 en desacuerdo y 2 totalmente en desacuerdo), lo que sugiere que aún existen áreas de mejora en la percepción de inclusión o en la implementación de las políticas para estos

grupos. En general, aunque la tendencia es positiva, las opiniones mixtas indican que la inclusión podría beneficiarse de mayor visibilidad o acciones más concretas.

4.2. Discusión de los Resultados

En esta sección se analizarán los resultados obtenidos en el estudio, en relación con los objetivos específicos planteados y en comparación con investigaciones previas sobre la inclusión laboral del personal auxiliar en el contexto universitario. En la presente investigación se propuso analizar las políticas y prácticas inclusivas dentro del personal auxiliar en la Universidad Nacional de Chimborazo, con la finalidad de comprender cómo se perciben e implementan estas prácticas, así como su impacto en la experiencia laboral de este colectivo. Asimismo, se interpretaron en relación con el marco de las políticas de inclusión vigentes, las barreras identificadas y la percepción del personal auxiliar sobre el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional.

Los hallazgos de la investigación mostraron que existe una base de políticas inclusivas en la Universidad Nacional de Chimborazo, pero hay áreas en las que estas políticas no se perciben de manera uniforme por el personal auxiliar. Estos resultados concuerdan con estudios previos, como el de Agredo y Estrada (2022), quienes encontraron que en muchas organizaciones se establecen políticas para incluir a las personas con discapacidad, pero son percibidas y ni efectivas, dichas políticas varían según la implementación y la cultura organizacional. Por otro lado, la investigación de Vargas y Sánchez (2021) evidenciaron que la inclusión eficaz requiere una integración activa entre las políticas, cultura organizacional y sensibilización del personal, factores que influyen en la percepción de inclusión en el presente estudio.

Es por ello, que el análisis de los resultados revela que la universidad ha implementado iniciativas de capacitación y sensibilización en relación a los temas de vulnerabilidad, pero aún persisten percepciones mixtas entre el personal auxiliar. Esto se

debe a una comunicación ineficaz de las políticas o limitaciones en la frecuencia e intensidad de los programas de capacitación. Asimismo, el hecho de que un porcentaje significativo del personal no percibe completamente la existencia de contratos colectivos inclusivos, esto refleja una necesidad de fortalecer la visibilidad de dichas políticas.

Por otro lado, se observó una percepción positiva en torno al acceso a las instalaciones y a los espacios recreativos para el personal, aunque algunos de los encuestados expresan una opinión neutra o negativa, esto indica que algunas áreas se deben mejorar. Esta percepción refleja lo encontrado por el estudio de Taruchaín et al. (2021), en donde subrayan la importancia de una infraestructura accesible y adaptada como elemento crucial para la inclusión efectiva en el lugar de trabajo.

Uno de los resultados inesperados fue la percepción ambigua sobre la capacitación en los temas de vulnerabilidad, en donde se evidenció que algunos participantes expresaron desconocimiento o insatisfacción. Esto podría limitar la implementación, ya que no ha alcanzado una sensibilización uniforme. Así mismo, es posible que factores como la alta carga de trabajo o la falta de tiempo para una pausa activa influya en la participación activa del personal en estos programas, lo que sugiere la necesidad de ajustar las estrategias de comunicación y motivación hacia la participación en las capacitaciones.

De la misma forma, se evidenció la importancia de que las instituciones de educación superior desarrollen políticas inclusivas, tanto en términos de accesibilidad física como también a nivel de capacitación y sensibilización continua. Es por ello, que la falta de una percepción clara sobre la efectividad de estas políticas recalca la necesidad de acciones que aumenten la visibilidad y el alcance de los programas de inclusión. Teóricamente, estos resultados contribuyen a la literatura sobre la inclusión laboral en el ámbito universitario, lo cual resalta la necesidad de un enfoque integral que aborde las políticas, la cultura organizacional y las prácticas en el día a día laboral.

Para estudios futuros, se recomienda ampliar el análisis a otros campus e institutos educativos, con el propósito de obtener una visión más amplia sobre la percepción de las políticas inclusivas en diferentes contextos. Asimismo, es importante profundizar en el impacto de las capacitaciones en temas de vulnerabilidad y analizar su influencia en la percepción y actitud del personal auxiliar. Es por ello, que, para futuras investigaciones, se podría explorar con mayor detenimiento la interacción entre políticas inclusivas y la cultura organizacional, para así desarrollar estrategias de implementación que aseguren una percepción positiva y uniforme entre todos los empleados.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Título de la Propuesta

Fortaleciendo las Prácticas Inclusivas en el Campus Norte de la Universidad Nacional de Chimborazo para el Personal Auxiliar.

5.2. Justificación

Para la construcción de una sociedad equitativa es vital la inclusión laboral, como principio esencial, es allí donde se respetan las diferencias sociales y se fomenta la participación activa de los miembros, indiferentemente de sus condiciones o capacidades. En este contexto, la siguiente propuesta tiene como objetivo abordar las brechas existentes en la implementación de prácticas inclusivas dentro del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo, con énfasis en el personal auxiliar.

Es sabido que la institución ha aplicado las iniciativas orientadas hacia la inclusión, pero los resultados del estudio muestran que las mismas no siempre son percibidas como accesibles, efectivas o claras por todos los miembros del personal. En donde se indica una necesidad de reforzar las estrategias de comunicación y mejorar la infraestructura tecnológica, además de generar un cambio cultural que promueva una mayor sensibilización respecto a la diversidad.

La importancia de esta propuesta radica en la capacidad para la transformación de las barreras y obstáculos percibidas, en oportunidades de mejora, para así garantizar que las políticas inclusivas conviertan en prácticas concretas que impacten positivamente en el bienestar y desempeño del personal auxiliar. Igualmente, estas acciones fomentarán un ambiente de trabajo más accesible y empático, para contribuir al fortalecimiento de la imagen institucional de la universidad como un referente en la promoción de la inclusión y la equidad en el ámbito laboral y educativo.

Finalmente, la implementación de esta propuesta permitirá sentar las bases para una cultura organizacional más inclusiva, donde cada empleado sea valorado por sus capacidades y se le brinden las condiciones requeridas para desarrollarse plenamente en el entorno laboral. Esto responde tanto a un imperativo ético como un compromiso institucional con los derechos humanos y la justicia social.

5.3. Objetivos

5.3.1. Objetivo General

Promover un ambiente laboral inclusivo para el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo, mediante la implementación de las prácticas que garantizan la equidad, accesibilidad y el respeto.

5.3.2. Específicos

- Diseñar un programa de sensibilización y formación continua sobre la diversidad e inclusión, dirigidos a todos el personal auxiliar y administrativo
- Adaptar la infraestructura tecnológica del campus para garantizar la accesibilidad universal y el cumplimiento de las normativas inclusivas.
- Implementar los protocolos personalizados de adaptación laboral que aseguren la integración efectiva del personal con las necesidades específicas en el entorno laboral.

5.4. Metodología

5.4.1. Estrategias y Actividades

- Programa de sensibilización y formación continua:
 - Realizar talleres sobre temas sobre la diversidad, inclusión y derechos laborales para las personas vulnerables o de grupos minoritarios.
 - Realizar campañas internas de sensibilización a través de medios visuales, digitales y charlas motivacionales
 - Capacitar al personal administrativo en liderazgo inclusivo y gestión de equipos diversos.
- Adaptación de los recursos tecnológicos
 - Actualizar las herramientas tecnológicas para garantizar la inclusión de las personas vulnerables.
- Protocolos personalizados de adaptación laboras
 - Realizar un diagnóstico inicial mediante encuestas y encuestas para identificar las necesidades individuales
 - Diseñar los planos de trabajo ajustados que incluyan horarios flexibles y adaptación de las herramientas.
 - Supervisión y evaluación continua para la medición del impacto de las adaptaciones realizadas.

5.4.2. Recursos

- Humano
 - Especialistas en el tema de inclusión y accesibilidad laboral
 - Personal administrativo y de mantenimiento capacitado
 - Facilitadores para la ejecución de los talleres y las actividades de sensibilización.
- Materiales
 - Equipos audiovisuales para la ejecución de los talleres
 - Material impreso y digital para las campañas de sensibilización
 - Herramientas tecnológicas adaptadas (lectores de pantalla, software de accesibilidad).
- Financieros
 - Presupuesto destinado a la elaboración del material audiovisual para las capacitaciones y campañas.

Tabla 2

Cronograma

Actividad	Duración	Responsables
Diagnóstico inicial	mes 1	Equipo de Talento Humano y Dirección de Inclusión
Diseño de talleres y capacitaciones.	Mes 2-3	Departamento de Recursos Humanos y Facilitadores
Modificaciones de infraestructura	Mes 3-6	Equipo de Infraestructura y Logística
Implementación de campañas de sensibilización	Mes 4-8	Comunicación Interna y Talento Humano
Creación e implementación de los protocolos laborales.	Mes 6-8	Unidad de Talento Humano
Evaluación y ajuste de las estrategias.	Mes 9-12	Equipo de Seguimiento y Evaluación

5.5. Evaluación y Seguimiento

- **Indicadores de éxito:**
 - Incremento del 80% en la percepción positiva de inclusión por parte del personal auxiliar, medido a través de encuestas.
 - Cumplimiento del 100% de las mejoras en infraestructura accesible.

- Asistencia del 90% del personal a las capacitaciones de sensibilización.
- **Mecanismos de evaluación:**
 - Encuestas al personal.
 - Observaciones participativas en el entorno laboral.
 - Revisión de indicadores de desempeño y bienestar laboral.

Esta propuesta beneficiará al personal auxiliar con necesidades específicas y contribuirá a consolidar una cultura organizacional fundamentada en la equidad, el respeto y la diversidad, alineadas con los valores y objetivos de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

La investigación sobre las políticas, cultura organizacional y las prácticas inclusivas en el personal auxiliar del campus norte de la Universidad Nacional de Chimborazo, permitió identificar fortalezas y oportunidades en la aplicación de la inclusión laboral. Si bien se han implementado políticas orientadas a la inclusión, las percepciones del personal muestran que aún existen aspectos para mejorar en términos de visibilidad y efectividad. Los resultados resaltaron la importancia de una implementación coherente, junto con un monitoreo constante que asegure unas políticas inclusivas, y que las mismas tengan un impacto significativo en el bienestar y desarrollo laboral del personal auxiliar.

Por otra parte, la investigación evidenció que existen políticas de inclusión y sensibilización para el personal auxiliar, pero estas no siempre son vistas de la misma manera por todos. Los resultados indican que la institución ha avanzado en términos de accesibilidad y capacitación, pero se requiere una mayor visibilidad y claridad en la comunicación de estas políticas para que todos los empleados estén informados y puedan beneficiarse de ellas.

Con relación a los resultados, se identificaron prácticas inclusivas que podrían fortalecer la cultura organizacional de inclusión en el campus, tales como programas de sensibilización periódica, capacitación continua sobre las diversidad y discapacidad, además de la adaptación de la infraestructura y recursos de comunicación para una accesibilidad universal. La implementación de estas prácticas contribuirá a crear un ambiente de trabajo inclusivo y empático, en el cual cada trabajador se sienta integrado y valorado, independientemente de sus capacidades o limitaciones.

6.2.Recomendaciones

- **Determinación de políticas inclusivas:** para mejorar la percepción y comprensión de las políticas inclusivas, se recomienda que la universidad implemente una estrategia de comunicación más efectiva y accesible, lo cual se lograría con campañas informáticas regulares sobre los derechos y beneficios disponibles para el personal auxiliar, además de sesiones de orientación que expliquen las políticas inclusivas y las formas de acceso a los recursos de apoyo.
- **Percepción sobre la cultura inclusiva:** dado que las percepciones de la cultura inclusiva son diversas, es recomendable que la universidad implemente programas de sensibilización y formación constante sobre la diversidad e inclusión dirigidos a todo el personal. Estas capacitaciones deben ser enfocadas en construir una empatía para así reducir los prejuicios y promover una cultura de respeto y aceptación. De esta forma, se fortalecerá la cultura organizacional más inclusiva y comprometida, donde cada miembro del personal se sienta respetado e integrado.
- **Propuesta de prácticas inclusivas:** para la consolidación de un entorno inclusivo, se recomienda implementar mejoras en la infraestructura física y tecnológica para asegurar la accesibilidad universal en todos los espacios y recursos de la universidad. De la misma manera, se sugiere establecer un programa de adaptación laboral personalizado para el personal auxiliar con necesidades específicas, en el cual se ofrezcan apoyos individualizados que les permita su plena integración y participación.

REFERENCIAS

- Agredo, V., & Estrada, M. P. (2022). Empleabilidad de las personas de grupos vulnerables “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (primera ed.). Lima, Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Asamblea Nacional. (25 de septiembre de 2012). Ley Orgánica de Discapacidades. *Suplemento*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Quito, Pichincha, Ecuador.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Bardazano, G., & Giudice, L. (2020). La Declaración Universal de los Derechos Humanos en la ideología normativa de la Suprema Corte de Justicia. *Revista Anuario del Área Socio-Jurídica*, 12(1), 43-67. doi:https://doi.org/10.26668/1688-5465_anuariosociojuridico/2020.v12i1.6087
- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/eyes.25/58.4>

- Cordero, D., Beltrán, N., & Bermeo, K. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 118-131. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Díaz, L., Bastías, C., Alarcón, S., & Ritz, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54. doi:10.7764/R.483.2
- Gómez, N., Pérez, A., López, D., & Medina, M. (2021). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>
- Imacaña, S. (11 de 2022). *La inclusión laboral de las personas en el Ecuador*. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%20NU%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de tesis* (6ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Retrieved from <https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=0djDEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cuantitativa-cualitativa+y+redacci%C3%B3n+de+la+tesis&ots=6CVggeEx7b&sig=4a8c6huar0EOqVWluvi9qhpoTfU#v=onepage&q&f=false>
- ONU. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_s_p.pdf

- ONU. (05 de marzo de 2021). *Inclusión en un mundo académico cada vez más inclinado a la tecnología*. Naciones Unidas. Impacto Académico: <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/discapacidad-y-educaci%C3%B3n-superior-inclusi%C3%B3n-en-un-mundo-acad%C3%A9mico-cada-vez-m%C3%A1s>
- Rodas, M., Andrés, M., & Astudillo, D. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- Taruchaín, L., Hidalgo, V., Silva, V., Márquez, C., & Molina, C. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con diversidad creencia, etnia, opinión política, orientación sexual o discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 71–86. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>
- UNACH. (03 de octubre de 2019). Reglamento de Bienestar Estudiantil. *Legal*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- UNACH. (03 de octubre de 2019). Reglamento para Garantizar la igualdad de Oportunidades de todos los Actorers de la Universidad Nacional de Chimborazo. *Reglamento Interno*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Valdés, R., & Pérez, N. (2021). Celebrar la diversidad y defender la inclusión: la importancia de una cultura inclusiva. *Revista F@ro*, 1(33), 45-59. <http://www.revistafaro.cl/index.php/Faro/article/view/646>

- Vargas, J., & Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en Latinoamérica. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.
doi:<https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Fernández-Blázquez, M. L., Echeita, G., Simón, C., y Martos, F. (2022). Hacia culturas, políticas y prácticas escolares más inclusivas. *Termómetro para la Inclusión*. Madrid: Plena inclusión España.
- Paz-Maldonado, E., Silva-Peña, I., Carrasco-Mella, S., Orozco, I., (2025) Caminando hacia universidades inclusivas en Honduras: Aportes desde las voces de estudiantes universitarios en condición de vulnerabilidad, *Revistas Fuentes*, 27(1),
https://www.researchgate.net/profile/Eddy-Paz-Maldonado/publication/388112169_Caminando_hacia_universidades_inclusivas_en_Honduras_Aportes_desde_las_voces_de_estudiantes_universitarios_en_condicion_de_vulnerabilidad/links/678a8e9b82501639f5f4504f/Caminando-hacia-universidades-inclusivas-en-Honduras-Aportes-desde-las-voces-de-estudiantes-universitarios-en-condicion-de-vulnerabilidad.pdf
- Martínez Rubí, T., (2020) La inserción en el mercado laboral de las personas con especial vulnerabilidad: buenas prácticas, Tesis de la Facultad de Ciencias económicas y empresariales, Universidad Pontificia Comillas, Repositorio Comillas.edu,
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/37384/La%20insercion%20en%20el%20mercado%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20especial%20vulnerabilidad.%20Buenas%20Practicas-%20Martinez%20Rubi%20M%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ENCUESTA

SECCIÓN 1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

1. La institución cuenta con un departamento responsable de la salud y seguridad ocupacional que capacita al personal del Código de trabajo en temas sobre la discapacidad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. La institución brinda capacitación sobre condiciones vulnerable como cáncer, depresión, ansiedad, adicciones.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. La institución firma contratos colectivos con el personal del Código de trabajo que incluye a personas con discapacidad y otra población vulnerable.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. La institución brinda curso de inducción al nuevo personal del Código de trabajo, para facilitar su adaptación al espacio laboral.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SECCIÓN 2 PRÁCTICAS INCLUSIVAS

5. El personal del Código de trabajo tiene acceso al uso de espacios comunitarios y de recreación para uso de eventos sociales, deportivos y culturales.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. La UNACH, cuenta con infraestructura accesible como rampas, letreros de las oficinas y ascensores con botones en braille para facilitar el trabajo del personal con discapacidad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. La institución cuenta con campañas de comunicación y sensibilización para la erradicación de la discriminación

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SECCIÓN 3 CULTURA INCLUSIVA

8. La institución informa al personal del Código de trabajo sobre atención en salud y bienestar dentro de la estructura institucional como el CGBEYU y el SISU

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. La institución acoge a estudiantes, docentes, personal administrativo y Código del trabajo que presenten discapacidad, a extranjeros o provenientes de otras provincias.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>