

**Importance of the value of inclusion in work environments in Latin
American and European countries**

**Importancia del valor de la inclusión en entornos laborales en los países
de Latinoamérica y Europa**

Autores:

Ayón-Ochoa, Holanda Victoria
Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad educación parvulario, Magister en
Docencia Mención Desarrollo del Currículo
Universidad Estatal del Sur de Manabí
Docente de la carrera de Educación
Jipijapa – Ecuador



victoria.ayon@unesum.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-8459-6814>

Zavala-Hoppe, Arianna Nicole
Licenciada en Laboratorio Clínico, Magister en Ciencias de Laboratorio Clínico
Universidad Estatal del Sur de Manabí
Docente de la carrera de Laboratorio Clínico
Jipijapa – Ecuador



arianna.zavala@unesum.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-9725-4511>

Falconi-Ayón, Pedro Marcelino
Abogado, Magister en Ciencias Penales y Criminológicas. Procuraduría Regional de Loja
Delegado del Procurador del Estado
Loja – Ecuador



abgmarcelinofalconi@gmail.com



<https://orcid.org/0009-0005-0470-3453>

Falconi-Ayón, Pedro Manuel
Abogado
Universidad Estatal del Sur de Manabí
Director de la Unidad de Administración del Talento Humano
Jipijapa – Ecuador



abgpedrofalconi@gmail.com



<https://orcid.org/0000-0002-7878-092X>

Fechas de recepción: 04-ENE-2024 aceptación: 08-FEB-2024 publicación: 15-MAR-2024



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

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La inclusión en entornos laborales es de un valor inestimable debido al potencial de innovación y creatividad que puede desencadenar, cuando se fomenta un ambiente donde todas las voces son escuchadas y cada individuo se siente valorado. El objeto de estudio fue identificar la importancia del valor de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa. La metodología que se aplicó fue de diseño documental y el tipo de estudio es explicativo y bibliográfico. Resultados: En las últimas décadas, la sociedad ha experimentado cambios significativos en términos de conciencia y sensibilidad hacia las cuestiones de género, raza, orientación sexual, discapacidad y otros aspectos que definen la identidad de las personas, esto ha llevado a un mayor reconocimiento de la importancia de fomentar entornos laborales inclusivos, donde cada empleado sea tratado con igualdad y respeto, y donde se eliminen las barreras y prejuicios que puedan limitar su participación y desarrollo profesional. Conclusiones: Para garantizar la igualdad de oportunidades entre los empleados, se recomienda que las organizaciones establezcan programas de capacitación continuos que aborden temas como la conciencia de la diversidad, la eliminación de prejuicios y la promoción de entornos inclusivos.

Palabras clave: Beneficios; Educación; Estrategia; Inclusivo

Abstract

Inclusion in work environments is of inestimable value due to the potential for innovation and creativity that it can unleash, when an environment is fostered where all voices are heard and each individual feels valued. The object of the study was to identify the importance of the value of inclusion in work environments in Latin American and European countries. The methodology that was applied was a documentary design and the type of study was explanatory and bibliographic. Results: In recent decades, society has experienced significant changes in terms of awareness and sensitivity towards issues of gender, race, sexual orientation, disability and other aspects that define people's identity, this has led to greater recognition of the importance of promoting inclusive work environments, where each employee is treated with equality and respect, and where barriers and prejudices that may limit their participation and professional development are eliminated. Conclusions: To ensure equal opportunities among employees, it is recommended that organizations establish ongoing training programs that address topics such as diversity awareness, eliminating bias, and promoting inclusive environments.

Keywords: Benefits; Education; Strategy; Inclusive

Introducción

La equidad y la inclusión se han convertido en el quid de la Agenda 2030, ya que persiste la distribución desigual de los recursos y las oportunidades (UNESCO, 2020). Entre las características que suelen asociarse con la desigualdad de distribución figuran el género, la lejanía, el nivel de ingresos, la discapacidad, el origen étnico, la lengua, la migración, el desplazamiento, el encarcelamiento, la orientación sexual, la identidad y la expresión de Las ventajas y desventajas se transmiten de una generación a otra cuando los padres transmiten a sus hijos recursos económicos, competencias y redes de contactos (García R, 2019).

De esta forma, las organizaciones e instituciones pueden favorecer a algunos grupos frente a otros y propagar normas y estereotipos sociales que excluyen de las oportunidades a los grupos más vulnerables. Las personas forman grupos que aventajan a sus miembros y bloquean a otros. Las instituciones públicas pueden estar concebidas para corregir desequilibrios o supeditadas a intereses creados y poderosos género, la religión y otras creencias y actitudes (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

Por lo anteriormente dicho, la nueva agenda de desarrollo 2030, exige un liderazgo que inspire confianza y servidores públicos que comprendan las necesidades, las aspiraciones y los deseos de las personas; que sean empáticos, con habilidades para interactuar, lograr involucrar y empoderar a las comunidades para que articulen sus problemas y contribuyan a diseñar respuestas, sumando a los métodos tradicionales relacionados a la ciudadanía, otros que involucran tecnología e innovación. Es decir, los cambios institucionales requieren integrarse a un proceso de cambio social y cultural, porque hay una conexión directa entre la conducta de los individuos y la de las instituciones. No pueden ser cambios aislados de lo social y lo cultural (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En la era actual, la inclusión en entornos laborales ha emergido como un valor crucial y transformador para el éxito y el bienestar tanto de las empresas como de sus empleados, la diversidad de género, etnia, cultura, habilidades y perspectivas en el lugar de trabajo no solo es un principio ético, sino también una poderosa herramienta para impulsar la innovación, la productividad y el crecimiento económico, la inclusión va más allá de la simple presencia de personas diversas en una organización (UNESCO, 2021).

Se trata de crear un ambiente acogedor, respetuoso y equitativo donde cada individuo se sienta valorado, escuchado y empoderado para contribuir plenamente con sus habilidades únicas. Al romper barreras y superar estereotipos, la inclusión fomenta un flujo constante de ideas y soluciones creativas, dando lugar a un ambiente laboral más dinámico y enriquecedor. En esta era de globalización y conectividad, las empresas se enfrentan a desafíos y oportunidades sin precedentes (Ordóñez C, 2023).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), afirma que la inclusión se ha convertido en un motor de ventaja competitiva, ya que las organizaciones que saben cultivar una cultura inclusiva tienen una mayor capacidad para atraer y retener talento, acceder a mercados diversos y adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio. En esta investigación, exploraremos en detalle cómo la inclusión en entornos laborales no solo fortalece la moral y la satisfacción de los empleados, sino que también genera una fuerza laboral más productiva y comprometida (2019).

De tal forma que, en este nuevo siglo las empresas se encuentran bajo múltiples presiones, incluyendo la intensa competencia en el mercado, la diversidad de los trabajadores, clientes más exigentes y bien informados, así como una comunidad que demanda ser escuchada y un marco regulatorio más riguroso, entre otras cosas. A esto se suma la percepción de que las empresas prosperan a expensas del bienestar de la comunidad, y en los últimos años, se han visto cada vez más como responsables de problemas sociales, ambientales y económicos (Pita G, Cano E, 2018).

Para abordar esta situación, ha surgido una solución cada vez más aceptada y popular entre las empresas: el principio del valor compartido. Se trata de un enfoque estratégico que busca crear valor económico de manera que también beneficie a la sociedad. Esto impulsa la innovación y el crecimiento de la productividad en la economía global, transformando la relación del capitalismo con la sociedad y permitiendo que las empresas vuelvan a ser legitimadas al generar valor compartido como una oportunidad para el beneficio mutuo (2021).

La historia de reconocimiento de la inclusión en el Ecuador, está contando momentos diferentes a través de la celebración mundial se busca generar un mayor impacto y conciencia pública sobre la transformación de la condición humana de las personas con discapacidad, la misma que tiene efectos variables en los estilos de aprendizaje y personalidad, sin dejar de lado sus características físicas y de salud. La inclusión se basa en generar igualdad de oportunidades y condiciones para ellos con el pleno desafío que puedan celebrar de una vida plena en todos los aspectos de la sociedad (Hidalgo A, 2019).

La presente investigación busca fomentar una cultura de diversidad e inclusión en entornos laborales dignos, para personas con discapacidad; que permita sensibilizar a las organizaciones y sus colaboradores, en beneficio de las personas excluidas, que buscan incursionar en el campo laboral para mejorar su calidad de vida y la de su familia (Manjarrez N, Boza J, Mendoza E, 2020).

Material y métodos

Materiales y métodos

Diseño y tipo de estudio: La presente investigación es de diseño documental y el tipo de estudio es explicativo y bibliográfico

Estrategia de búsqueda: Se realizó una revisión bibliográfica de artículos científicos en idioma castellano y portugués en revistas indexadas en PubMed, Scopus, Biomed Central, Scielo y ScienceDirect. Para la recopilación de información se utilizaron palabras claves tales como: inclusión, entornos, laborales, impacto, sociedad. Se empleó el uso del boleano ``and``, ``or`` ya que el interés fue examinar las publicaciones acerca la importancia del valor de la inclusión en entornos laborales

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión

Se incluyó todo artículo en castellano y portugués publicado en los años correspondientes a partir de 2016. Se analizaron los materiales y métodos de cada artículo, cuyo diseño cumpliera con los criterios definidos, se seleccionaron para resultados aquellos artículos con definición clara acorde a los objetivos, y con conclusiones acordes a los resultados del análisis.

Criterios Exclusión

Se exceptuó todo artículo con información insuficiente y publicada en años inferiores al 2015. Además, los trabajos publicados que no permitieron acceso libre.

Materiales, equipos e instrumentos

Los materiales, equipos e instrumentos que se emplearon en la investigación fueron los siguientes: hojas, lapiceros, internet y laptop

Consideraciones Éticas: De acuerdo a la ley 23 de 1983, se respetaron los derechos de autor, realizándose una adecuada citación y referenciarían de la información de acuerdo a las normas APA séptima edición

Resultados

Tabla 1. Información bibliográfica que sustente la práctica del valor de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa

Autor/ Autores	Año de estudio	País o Ciudad de estudio	Tipo de investigación	Resultados
(Caycho J, Avalos Y, 2018)	2018	Perú	Investigación bibliográfica	La motivación laboral y la actitud frente a la inclusión educativa influye sobre la calidad de las prácticas pedagógicas inclusivas que desarrollan los docentes inclusivos en las instituciones educativas públicas.
(Garavaglia E, Marcaletti F,	2018	Peru	Articulo científico	El progresivo envejecimiento de la fuerza del trabajo y el retraso en la edad de jubilación claman por acciones en favor

Iñiguez B, 2018)				de entornos laborales saludables e inclusivos que tengan en cuenta las características de los trabajadores de mayor edad.
(Azorín A, 2018)	2018	España	Artículo de revisión	Se proponen líneas estratégicas para mejorar la inclusión en las escuelas, comunidad y lugar de trabajo y de tal forma inducir los valores para las fortalezas de su aprendizaje.
(Maldonado H, 2018)	2018	Quito-Ecuador	Estudio retrospectivo	La inclusión en el entorno laboral, y de esta manera se podrá contribuir con información de buenas prácticas empresariales a los colectivos involucrados
(Barria S, 2019)	2019	Chile	Investigación descriptiva	Los resultados esperados es poner en marcha proceso de mejora con respecto a la formación docente y práctica educativa del profesor especialista de la formación para la inclusión sociolaboral
(Rosales M, 2021)	2021	Quito-Ecuador	Estudio documental bibliográfico	Se evidenciando la ética y valores tanto del docente en su práctica laboral como tal y del estudiante universitario como parte de una institución, una familia y una sociedad.
(Villacrés J, López M, Imacaña A, 2022).	2022	Ecuador	Estudio descriptivo de corta transversal	La inclusión en entornos laborales son diversos y positivos, se espera que la inclusión sea ética y justa, y también sea estratégica para el éxito a largo plazo de una empresa.

Análisis de la tabla 1. De los artículos revisados, en la tabla 1 se evidenciaron 7 artículos de alto impacto científico en los países: Peru, España, Ecuador y Chile, donde se demostró el primer objetivo referente la información bibliográfica que sustente la práctica del valor de la inclusión en entornos laborales

Tabla 2. Principios de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa

Autor/Autores	Año de estudio	País o Ciudad de estudio	Tipo de investigación	Resultados
(García E, Orlando J, Calle J, 2017).	2017	Ecuador	Investigación documental, analítico	Tiene como finalidad eliminar la discriminación de las desigualdades que surgen en las sociedades que se estructuran como estados de derecho.
(Piñeres J, 2018)	2018	Quindío-Colombia	Revisión bibliográfica	En términos generales, para lograr una verdadera inclusión laboral, se observa la necesidad de capacitación para la vinculación laboral que acceder para empresa.
(Novo I, 2018)	2018	Madrid-España	Artículo de revisión	Se puede afirmar que la participación en el mercado de trabajo tiene importantes efectos en el nivel y la calidad de vida de la población en general y en particular

(Parra A, Vargas L, Woolcott O, 2019)	2019	Colombia	Investigación descriptiva, documental	Generar nuevas oportunidades laborales dando así la flexibilidad de producción con buenos resultados con el uso formal de la inclusión en los entornos laborales.
(Laborda C, Jariot M, González H, 2021)	2021	España	Artículo de revisión	Los resultados esperados es que las personas trabajadoras muestren una calidad de vida de acorde a su currículo incluido la inclusión en los entornos laborales de las organizaciones.
(González H, Laborda M, 2021)	2021	Barcelona-España	Artículo de revisión	La relevancia del trabajo como factor de enriquecimiento individual es pues evidente, y viene determinada por su vinculación con el crecimiento y el bienestar personal, que aportan autonomía y se relacionan positivamente con la calidad de vida.
(Fernández V, 2022)	2022	Cuba	Investigación descriptiva de enfoque cualitativo	La relación formativa de la entidad laboral o unidades docentes como parte de la formación profesional, las tareas de impacto y proyectos extensionistas, se conciben como aspectos claves de la responsabilidad social universitaria.

Análisis de la tabla 2. De los artículos revisados, en la tabla 2 se evidenciaron 7 artículos de alto impacto científico en los países: Cuba, Colombia, España y Ecuador, donde se demostró el segundo objetivo acerca los principios de la inclusión en entornos laborales

Tabla 3. Beneficios de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa

Autor/ Autores	Año de estudio	País o Ciudad de estudio	Tipo de investigación	Resultados
(Camacho A, Vargas M, 2019)	2019	Colombia	Artículo de revisión	Alcanzar la paz, incorporando al mercado laboral a los actores del conflicto armado como mecanismo socioeconómico en la inclusión laboral de Colombia.
(Flores J, Alava M, 2020)	2020	Guayaquil-Ecuador	Revisión descriptiva	Las personas del bono y de las personas discapacitadas que se encuentran laboralmente activas, muestra que los beneficiarios podrían ser incluidas en el mercado laboral.
(García S, 2021)	2021	Cajamarca-Perú	Revisión de enfoque mixto de corte transversal y tipo exploratorio-descriptivo	Permitirá conocer cuáles son los beneficios tributarios y en qué régimen están comprendidos, así mismo poner en manifiesto que debemos tomar conciencia y promover la inclusión social y la integración en el mercado laboral. A la persona con discapacidad.
(Morales B, Van T, 2022)	2022	Chile	Revisión bibliográfica	Las naciones unidas como resultado muestran que los beneficios son las alternativas de política pública para la mejor inclusión laboral de las personas jóvenes y el desarrollo de sus capacidades y potencialidades.
(Castillo A, Rojas A, 2023)	2023	Bogotá-Colombia	Artículo de revisión	Es importante analizar los beneficios de implementar estrategias empresariales relacionadas con la equidad de género, inclusión y diversidad cultural, no solo para

				mejorar la productividad de las organizaciones, sino que también porque es algo que incluso la ONU ha contemplado dentro de sus objetivos de desarrollo sostenible,
(Ocasio A, Vera R, 2023)	2023	Puerto Rico	Investigación descriptiva de enfoque cualitativo	Las experiencias laborales pueden ayudar a la independencia de los jóvenes adultos. Además, identificamos estrategias que pueden ayudar a trabajar las habilidades sociales y vocacionales de esta población.
(Torres C, 2023)	2023	Bogotá-Colombia	Metanálisis	Impulsar la inclusión a través del mérito y talento de las personas eliminando barreras de acceso al entorno laboral y permitiendo la generación de ambientes de trabajo más cálidos y cercanos que impacten positivamente a nivel interno frente al clima y cultura organizacional y a nivel externo frente al posicionamiento y preferencia de la marca.

Análisis de la tabla 3. De los artículos revisados, en la tabla 3 se evidenciaron 7 artículos de alto impacto científico en los países: Peru, Colombia, Puerto Rico Ecuador y Chile, donde se demostró el tercer objetivo referente a los beneficios de la inclusión en entornos laborales

Tabla 4. Estrategias efectivas para promuevan la igualdad en los países de Latinoamérica y Europa

Autor/ Autores	Año de estudio	País o Ciudad de estudio	Tipo de investigación	Resultados
(Pillalazo P, 2018)	2018	Quito-Ecuador	Artículo de revisión	Adoptan el teletrabajo, conozcan de las estrategias, a fin de que obtengan beneficios en ámbito económico y social, pues a partir de la práctica y su experiencia se promoverá el uso de esta nueva ejecución de trabajo y se generará mejores resultados en el sector de las empresas privadas.
(Patricia E, Hernández R, 2018)	2018	Puebla-México	Metanálisis	Elaboración de su propia estrategia dependiendo de sus objetivos y necesidades, ya que, si la calidad de vida de los trabajadores es deficiente, se verá reflejada en su rendimiento y eficiencia en el trabajo e incidirá de manera importante
(Hernández M, Ibarra L, 2019)	2019	México	Revisión documental-bibliográfico	Diseño de políticas y medidas apropiadas de conciliación de la vida familiar
(Olmedo I, 2020)	2020	Cartagena-Colombia	Metaanálisis	Promover campañas sobre la cultura de conciliación entre dichos valores cooperativos, con el fin de incorporar en las actividades diarias el valor de la inclusión

(Castro K, Delgado J, 2020)	2020	Perú	Artículo científico	Gestión del talento humano y del desempeño, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.
(García J, Sánchez R, 2021)	2021	Murcia	Investigación descriptiva de enfoque cualitativo	Desarrollar habilidades y logros para que las organizaciones o empresas contribuyan para que las estrategias sean de igualdad e inclusión social o laboral y poder lograr con exactitud los cambios en los entornos laborales.
(Piguave B, Vegas H, 2021)	2021	Portoviejo-Ecuador	Artículo científico	El hecho de que el empoderamiento es una herramienta de gestión viable para todo tipo de empresa (públicas y privadas), en la que se viabilizan espacios para la generación de nuevas oportunidades de negocio para la organización empresarial.

Análisis de la tabla 4. De los artículos revisados, en la tabla 4 se evidenciaron 7 artículos de alto impacto científico en los países: Peru, España, México, Ecuador y Chile, donde se demostró el cuarto objetivo acerca las estrategias efectivas para promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Discusión

En la investigación se revisaron artículos científicos de alto impacto científico, aquellos resultados evidenciaron el estudio acorde a nuestros objetivos planteados; referente a la información bibliográfica que sustente la práctica del valor de la inclusión, los principios, los beneficios de la inclusión en entornos laborales y las estrategias efectivas para promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Aquellos resultados fueron analizados mediante artículos de la base de datos: SciELO, Pubmed, Medigraphic, Elseiver, idioma portugués, inglés y español desde 2018- 2023 demostrando los siguientes resultados:

En Tabla 1.- Hace referencia al primer objetivo, cuyos resultados han sido identificados por los investigadores (Caycho Avalos, 2018); (Garavaglia, Marcaletti, & Iñiguez Berrozpe, 2018); (Azorín Abellán, 2018) coinciden en su estudio que la motivación laboral y la actitud frente a la inclusión educativa influye sobre la calidad de las prácticas pedagógicas inclusivas que desarrollan los docentes inclusivos en las instituciones educativas públicas. Además, los investigadores (Maldonado Hurtado, 2018); (Barría Rojas, 2019) consideraron en su estudio que la motivación y la actitud de los docentes hacia la inclusión educativa tienen un impacto directo en la calidad de las prácticas pedagógicas inclusivas que se implementan. Por otro lado, la expectativa de lograr un proceso de mejora en la formación docente y en las prácticas educativas relacionadas con la inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad intelectual son beneficiosas para su futuro. Por último, los autores (Rosales Cevallos, 2021); (Villacrés

López & Imacaña Nuñez, 2022) Sugirieron que crear un ambiente inclusivo no solo es beneficioso para los empleados al mejorar su bienestar y satisfacción laboral, sino que también puede tener implicaciones en la productividad, la innovación y la reputación de la organización en el mercado. El primer resultado destaca cómo la motivación y la actitud de los docentes son factores clave en la implementación de prácticas pedagógicas inclusivas. Esto refleja la influencia directa de la mentalidad y la disposición de los educadores en la calidad de la educación que brindan a todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias. La actitud positiva y la motivación de los docentes pueden ser catalizadores para el éxito de la inclusión en las aulas, ya que contribuyen a crear un ambiente propicio para el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes y que su trabajo lo hacen de buenas maneras con actitudes y valores en la inclusión en los estudiantes.

En Tabla 2.- Hace énfasis al segundo objetivo acerca los principios de la inclusión en entornos laborales, es por ello que los investigadores (García E, Orlando J, Calle J, 2017); (Piñeres Castro, 2018); (Novo Corti, 2018); (Parra Báez, Vargas Espitia, & Woolcott Oyague, 2019) consideraron en sus investigaciones que la inclusión no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al bienestar social y económico en un sentido más amplio. Se establece una conexión entre la inclusión laboral y la paz en Colombia. Sugiere que la inclusión puede tener un papel en la construcción de una sociedad más estable y justa después de conflictos armados. La inclusión laboral se presenta como un mecanismo para promover la reconciliación y la transformación socioeconómica. No obstante, los autores (Laborda Molla, Jariot García, & González Fernández, 2021); (González Fernández & Laborda Molla, 2021); (Fernández Bereau, 2022) la relevancia del trabajo como factor de enriquecimiento individual es pues evidente, y viene determinada por su vinculación con el crecimiento y el bienestar personal, que aportan autonomía y se relacionan positivamente con la calidad de vida.

En Tabla 3.- Hace énfasis al tercer objetivo donde intervienen múltiples investigadores (Camacho Ramírez & Vargas Rodríguez, 2019); (Flores & Alava, 2020); (García Quinde, 2021); (Morales & Van Hemelryck, 2022) consideraron que es importante analizar los beneficios de implementar estrategias empresariales relacionadas con la equidad de género, inclusión y diversidad cultural, no solo para mejorar la productividad de las organizaciones, sino que también porque es algo que incluso la ONU ha contemplado dentro de sus objetivos de desarrollo sostenible. Sin embargo, los autores (Castillo Rojas, 2023); (Ocasio Vera, 2023); (Torres Vargas, 2023) indicaron en su estudio que estos desafíos específicos que enfrentan las personas tanto hombres y mujeres jóvenes en la inclusión laboral y educativa. Esto resalta la importancia de abordar las desigualdades de género y generacionales para lograr una inclusión más efectiva y equitativa. El último resultado se centra en el teletrabajo como una estrategia que puede tener un impacto positivo tanto en la economía como en la sociedad.

En Tabla 4.- Hace referencia al cuarto objetivo acerca las estrategias efectivas para promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Intervinieron los siguientes autores (Arpi Pillalazo, 2018); (Patricia Castro & Jesús Hernández, 2018);

(Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019); (Olmedo Cifuentes, 2020) El hecho de que el empoderamiento es una herramienta de gestión viable para todo tipo de empresa (públicas y privadas), en la que se viabilizan espacios para la generación de nuevas oportunidades de negocio para la organización empresarial. Esto han permitido explorar y comprender aspectos clave de la inclusión en entornos laborales. A través de la fundamentación teórica, la identificación de principios, la exploración de beneficios y la proposición de estrategias, se ha podido establecer la importancia de la inclusión no solo desde un punto de vista ético, sino también desde una perspectiva estratégica y de mejora organizacional. Por consiguiente, los autores: (Castro Mori & Delgado Bardales, 2020); (García Escribano & Sánchez Ruiz, 2021); (Piguave-Bello & Vegas Meléndez, 2021) Estos resultados subrayan el enfoque en el teletrabajo como una estrategia con beneficios económicos y sociales. Esto podría implicar la posibilidad de que las estrategias de teletrabajo permitan a personas con diferentes circunstancias y contribuir al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Conclusiones

- Se concluye que la base teórica es esencial para comprender y abordar adecuadamente el valor de la inclusión en los entornos laborales. A través de la revisión de la información bibliográfica, se ha podido confirmar que la inclusión no solo es una cuestión de ética, sino también una estrategia beneficiosa tanto para los empleados como para las organizaciones en términos de rendimiento, innovación y clima laboral positivo.
- De tal forma, Los principios fundamentales de la inclusión en el ámbito laboral son esenciales para crear un ambiente donde todos los empleados sean valorados y respetados. A través de la identificación de estos principios, se ha logrado comprender la importancia de la igualdad de oportunidades, la diversidad, la accesibilidad y el respeto en la construcción de una cultura inclusiva.
- La exploración de los beneficios de la inclusión en los entornos laborales ha permitido reconocer que su implementación va más allá de la equidad social. Además de promover la justicia, la inclusión también conduce a una mayor productividad, mejora en la retención de empleados y una reputación positiva tanto interna como externamente, lo que resulta en un efecto positivo en la rentabilidad de las organizaciones.
- Además, se concluye que la propuesta de estrategias efectivas para promover la igualdad de oportunidades entre los empleados es una acción fundamental para garantizar la inclusión. Al considerar la capacitación continua, la implementación de políticas de diversidad y la creación de entornos accesibles, se ha reconocido que las organizaciones pueden desempeñar un papel crucial en la eliminación de barreras y en la creación de oportunidades equitativas para todos.

Referencias bibliográficas

- Gálvez I, Cerrillo M, Asunción M. (22 de Agosto de 2019). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Redalyc*, 20(2), 135-146. Recuperado el 09 de Agosto de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230782005.pdf>
- Pillalazo P. (2018). Repositorio Digital de la Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAE-Arpi-Estrategias.pdf>
- Arpi Pillalazo, P. E. (2018). Repositorio Digital de la Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAE-Arpi-Estrategias.pdf>
- Azorín A. (2018). Percepciones docentes sobre la atención a la diversidad: Propuestas desde la práctica para la mejora de la inclusión educativa. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 33(1), 173-188. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/214551/document%2896%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azorín Abellán, C. (2018). Percepciones docentes sobre la atención a la diversidad: Propuestas desde la práctica para la mejora de la inclusión educativa. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 33(1), 173-188. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/214551/document%2896%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barría Rojas, S. (2019). La formación docente y la práctica educativa del profesor para la inclusión sociolaboral en jóvenes con discapacidad intelectual. *Análisis del contexto Chileno. Perspectiva Educacional*, 58(2), 121-146. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v58n2/0718-9729-perseduc-58-02-121.pdf>
- Barría S. (2019). La formación docente y la práctica educativa del profesor para la inclusión sociolaboral en jóvenes con discapacidad intelectual. *Análisis del contexto Chileno. Perspectiva Educacional*, 58(2), 121-146. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v58n2/0718-9729-perseduc-58-02-121.pdf>
- Camacho A, Vargas M. (2019). Inclusión laboral y posconflicto en Colombia: la telecapacidad como herramienta estratégica. *Ius Comitiālis*, 2(4). Obtenido de <https://iuscomitialis.uaemex.mx/article/view/13186>
- Camacho Ramírez, A., & Vargas Rodríguez, M. J. (2019). Inclusión laboral y posconflicto en Colombia: la telecapacidad como herramienta estratégica. *Ius Comitiālis*, 2(4). Obtenido de <https://iuscomitialis.uaemex.mx/article/view/13186>

- Castillo A, Rojas A. (2023). Repositorio Digital de la Universidad EAN. Obtenido de Análisis de los beneficios de implementar estrategias para incentivar la equidad de género, inclusión y diversidad cultural en las Organizaciones.: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12543/RodriguezAna2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo Rojas, A. A. (2023). Repositorio Digital de la Universidad EAN. Obtenido de Análisis de los beneficios de implementar estrategias para incentivar la equidad de género, inclusión y diversidad cultural en las Organizaciones.: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12543/RodriguezAna2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro K, Delgado J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina, 4(2), 684-703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina, 4(2), 684-703. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Caycho Avalos, J. Y. (2018). Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de El compromiso laboral y actitud frente a la inclusión en la práctica educativa inclusiva de los docentes en las Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores. Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23016/Caycho_AJY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caycho J, Avalos Y. (2018). Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de El compromiso laboral y actitud frente a la inclusión en la práctica educativa inclusiva de los docentes en las Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores. Lima: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23016/Caycho_AJY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL. (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe , Chile. Recuperado el 06 de 08 de 2023, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47893-inclusion-laboral-personas-jovenes-america-latina-caribe-tiempos-crisis-desafios>
- Fernández Bereau, V. (2022). La inclusion: principio de la responsabilidad social de la universidad. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 311-320. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-311.pdf>
- Fernández V. (2022). La inclusion: principio de la responsabilidad social de la universidad. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 311-320. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-311.pdf>

- Flores , J., & Alava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Espacios*, 41(40), 206-217. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p16.pdf>
- Flores J, Alava M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Espacios*, 41(40), 206-217. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p16.pdf>
- Garavaglia E, Marcaletti F, Iñiguez B. (2018). Hacia un entorno laboral saludable e inclusivo. Gestión del envejecimiento en el trabajo a través del Quality of Ageing at Work (QAW-q). *Rio*(20), 197–226. Obtenido de https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/258/227
- Garavaglia, E., Marcaletti, F., & Iñiguez Berrozpe, T. (2018). Hacia un entorno laboral saludable e inclusivo. Gestión del envejecimiento en el trabajo a través del Quality of Ageing at Work (QAW-q). *Rio*(20), 197–226. Obtenido de https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/258/227
- García J, Sánchez R. (2021). Los Planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social. *Areas*, 42, 145–154. Obtenido de <https://revistas.um.es/areas/article/view/468451>
- García E, Orlando J, Calle J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11). doi: <https://doi.org/10.37117/s.v2i11.132>
- García Escribano, J. J., & Sánchez Ruiz, I. C. (2021). Los Planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social. *Areas*, 42, 145–154. Obtenido de <https://revistas.um.es/areas/article/view/468451>
- García M, Grillo A, Morte T. (16 de Septiembre de 2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Scielo*, 1-12. Recuperado el 09 de Agosto de 2023, de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182021000100055&script=sci_arttext
- García Quinde, S. (2021). Repositorio Digital de la Universidad Privada del Norte . Obtenido de La contratacion laboral y su influecnias en los beneficios tributarios de las personas con discpacidad en la empresa Talleres protegidos SRL. 2016.: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26269/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n%20%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- García R. (2019). Importancia de la inclusión en el mundo laboral actual. SEMINARIO DE GRADO, UNIVERSIDAD LOS LIBERTADORES , Cartagena. Recuperado el 09 de Agosto de 2023, de https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2922/Garc%C3%ADa_Alejandro_Garc%C3%ADa_Rosa_2019.pdf?sequence=1
- García S. (2021). Repositorio Digital de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de La contratacion laboral y su influecnias en los beneficios tributarios de las personas con discpacidad en la empresa Talleres protegidos SRL. 2016.: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26269/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n%20%20%281%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

- González Fernández, H., & Laborda Molla, C. (2021). Influencias de entornos laborales y prelaborables en desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218. Obtenido de <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/689/627>
- González H, Laborda M. (2021). Influencias de entornos laborales y prelaborables en desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1), 200-218. Obtenido de <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/689/627>
- Hernández Limonchi, M., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-91762019000100159
- Hernández M, Ibarra L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-91762019000100159
- Hidalgo A. (2019). Diseño de un programa para fomentar una cultura de diversidad e inclusión en entornos laborales, para personas con Síndrome de Down. Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento, Quito. Recuperado el 06 de 08 de 2023, de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3484/2/Tesis%20Maestria%20Gesti%c3%b3n%20del%20Talento%20Humano%20Katherine%20Arias.pdf>
- Laborda C, Jariot M, González H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XX1*, 24(1), 117-139. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/706/70666127005/70666127005.pdf>
- Laborda Molla, C., Jariot García, M., & González Fernández, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XX1*, 24(1), 117-139. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/706/70666127005/70666127005.pdf>
- Maldonado H. (2018). Repositorio Digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de Buenas prácticas empresariales para la inclusión laboral de personas con discapacidad: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16072/DISERTACI%c3%93N_SHIRLEY%20MICHELLE%20MALDONADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado Hurtado, S. (2018). Repositorio Digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de Buenas prácticas empresariales para la inclusión laboral de personas con discapacidad: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16072/DISERTACI%c3%93N_SHIRLEY%20MICHELLE%20MALDONADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. (02 de Febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Scielo, 12(1), 1-23. Recuperado el 09 de Agosto de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en
- Morales B, Van T. (2022). Repositorio CEPAL. Obtenido de Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47893/S2200189_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, B., & Van Hemelryck, T. (2022). Repositorio CEPAL. Obtenido de Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47893/S2200189_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Novo Corti, I. (2018). La inclusion efectiva de las personas con discapacidad en un entorno laboral normalizado: dificultades y retos. Panorama Social, 79-85.
- Novo I. (2018). La inclusion efectiva de las personas con discapacidad en un entorno laboral normalizado: dificultades y retos. Panorama Social, 79-85.
- Ocasio A, Vera R. (2023). Los Beneficios de las Experiencias Laborales en Jóvenes Adultos/as con Autismo para su Inclusión Social: Revisión de Literatura Sistemática. Ciencias de la Conducta, 38(1), 56-75. Obtenido de <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/57/92>
- Ocasio Vera, R. (2023). Los Beneficios de las Experiencias Laborales en Jóvenes Adultos/as con Autismo para su Inclusión Social: Revisión de Literatura Sistemática. Ciencias de la Conducta, 38(1), 56-75. Obtenido de <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/57/92>
- Olmedo Cifuentes, I. (2020). Repositorio Digital de la Universidad Politécnica de Cartagena. Obtenido de Igualdad de generos en las entidades de economia social: <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/09/COMUN-151-T13-OLMEDO-MART%C3%8DNEZ-DE-MIGUEL.pdf>
- Olmedo I. (2020). Repositorio Digital de la Universidad Politécnica de Cartagena. Obtenido de Igualdad de generos en las entidades de economia social: <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/09/COMUN-151-T13-OLMEDO-MART%C3%8DNEZ-DE-MIGUEL.pdf>
- Ordóñez C. (2023 de 28 de 2023). Significados culturales del concepto inclusion laboral en profesionales Posgraduados en Seguridad y Salud en el Trabajo. Scielo(33), 1-12. Recuperado el 09 de Agosto de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-44502022000200185&script=sci_arttext
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. Oficina Internacional del Trabajo, Guatemala. Recuperado

- el 09 de Agosto de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Parra A, Vargas L, Woolcott O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18(37), 135-155. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v18n37/2248-4078-ojum-18-37-135.pdf>
- Parra Báez, A. M., Vargas Espitia, L. A., & Woolcott Oyague, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18(37), 135-155. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v18n37/2248-4078-ojum-18-37-135.pdf>
- Patricia Castro, E. C., & Jesús Hernández, R. V. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Patricia E, Hernández R. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Piguave B, Vegas H. (2021). EMPOWERMENT como herramienta de gestion estrategica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 5(8), 21-38. Obtenido de <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>
- Piguave-Bello, M., & Vegas Meléndez, H. (2021). EMPOWERMENT como herramienta de gestion estrategica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 5(8), 21-38. Obtenido de <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>
- Piñeres Castro, J. (2018). Repositorio Digital de la Universidad del Quindío. Obtenido de Competencias laborales que la empresa privada del municipio de Cartago -Valle del Cauca demanda de la comunidad sorda como requisito que posibilite su inclusión en el entorno laboral del sector: <https://bdigital.uniquindio.edu.co/bitstream/handle/001/6243/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL%201.%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piñeres J. (2018). Repositorio Digital de la Universidad del Quindío. Obtenido de Competencias laborales que la empresa privada del municipio de Cartago -Valle del Cauca demanda de la comunidad sorda como requisito que posibilite su inclusión en el entorno laboral del sector: <https://bdigital.uniquindio.edu.co/bitstream/handle/001/6243/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL%201.%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pita G, Cano E. (27 de Junio de 2018). Las TICs en las empresas, evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dialnet*, 4(1), 1-17. Recuperado el 09 de Mayo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313252>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). Renovando. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Panamá. Recuperado el 06 de 08 de 2023, de

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/pa/undp-pa-indh-2019-final.pdf>

Rosales Cevallos, M. (2021). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(6), 15039-15058. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1454/2021>

Rosales M. (2021). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(6), 15039-15058. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1454/2021>

Torres C. (21 de Junio de 2023). Repositorio de la Universidad EAN. Obtenido de Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12848/PatinoMaria2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres Vargas, C. (21 de Junio de 2023). Repositorio de la Universidad EAN. Obtenido de Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12848/PatinoMaria2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO. (2020). *Inclusión y Educación: Todas y todos sin excepción*. Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, Francia. Recuperado el 06 de 08 de 2023, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374817>

UNESCO. (2021). *Inclusión en la atención y la educación de la primera infancia: informe sobre inclusión y educación*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura . Recuperado el 06 de 08 de 2023, de <https://www.unesco.org/es/education/inclusion>

Villacrés J, López M, Imacaña A. (2022). Repositorio Digital de la Universidad Tecnológica Indoamerica. Obtenido de La inclusion laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%c3%91A%20NU%c3%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>

Villacrés López, J. M., & Imacaña Nuñez, A. (2022). Repositorio Digital de la Universidad Tecnológica Indoamerica. Obtenido de La inclusion laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%c3%91A%20NU%c3%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.