

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN  
LABORAL EN LAS PYMES DE AZOGUES- ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**AUTOR: VANESSA NICOLE TENEZACA CAJAMARCA**

**DIRECTOR: JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ**

**AZOGUES - ECUADOR**

**2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Vanessa Nicole Tenezaca Cajamarca** portadora de la cédula de ciudadanía N.º **0302320858**. Declaro ser el autor de la obra: **“Estudio descriptivo de la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues- Ecuador”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **23 de septiembre de 2024**



**Vanessa Nicole Tenezaca Cajamarca**

**C.I. 0302320858**

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Ing. Juan Bautista Solís Muñoz, PhD

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Estudio descriptivo de la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues- Ecuador**", realizado por: **Vanessa Nicole Tenezaca Cajamarca**, con documentos de identidad: **0302320858**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

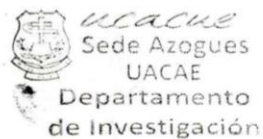
Azogues, 23 de septiembre



Ing. Juan Bautista Solís Muñoz, PhD

0304183539

DIRECTOR



## **Agradecimiento**

Este logro no habría sido posible sin el apoyo de muchas personas a quienes me gustaría expresar mi más sincera gratitud.

Primero, agradezco profundamente a Dios, por haberme otorgado la fuerza y sabiduría necesarias para superar cada desafío y completar este camino académico.

A mi director de tesis, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo durante todo el proceso de investigación. Sus conocimientos y dedicación fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

A mis educadores y amigos, quienes con sus aportes y enseñanzas me motivaron a seguir adelante y me ayudaron a mejorar.

A mi familia, especialmente a mis padres, por su amor, apoyo incondicional y confianza en mí, por de brindarme su compañía y aliento en los momentos más difíciles de esta etapa. Sin su respaldo, este logro no habría sido posible.

A todos, muchas gracias.

## **Estudio descriptivo de la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues- Ecuador**

Vanessa Nicole Tenezaca Cajamarca, Juan Solis Muñoz

Universidad Católica de Cuenca, vanessa.tenezaca.58@est.ucacue.edu.ec.

### **RESUMEN**

El estudio aborda el problema de identificar los factores que influyen en la percepción del ambiente de trabajo en PYMES comerciales de Azogues, Ecuador. La metodología utilizada fue explicativa, aplicando el test de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos, que son no paramétricos. Se utilizó la correlación de Spearman, revelando relaciones significativas entre la percepción del ambiente de trabajo y las variables políticas de inclusión laboral 0,776, clima organizacional 0,839 y liderazgo transformacional 0,705. El modelo de regresión lineal múltiple indicó que el clima organizacional es el factor más influyente, explicando el 58,8 % de la variabilidad en la percepción del ambiente laboral. Esto sugiere a las PYMES comerciales desarrollar estrategias que continúen fortaleciendo las políticas de inclusión laboral y el clima organizacional, ya que estas variables tienen un impacto directo en la mejora del ambiente de trabajo, lo que repercute en el rendimiento y la satisfacción laboral.

*Palabras clave:* liderazgo, ambiente laboral, organización, productividad, género.

## ABSTRACT

The study addresses the problem of identifying the factors that influence the perception of the work environment in commercial SMEs in Azogues, Ecuador. The methodology used was explanatory, applying the Kolmogorov-Smirnov test to evaluate the normality of the nonparametric data. Spearman's correlation was employed, revealing significant relationships between the perception of the work environment and the variables labor inclusion policies 0.776, organizational climate 0.839, and transformational leadership 0.705. The multiple linear regression model indicated that organizational atmosphere is the most influential factor, explaining 58.8% of the variability in the perception of the work environment. It suggests that commercial SMEs should develop strategies that continue to strengthen labor inclusion policies and organizational climate since these variables directly impact the improvement of the work environment, impacting performance and job satisfaction.

*Keywords:* leadership, work environment, organization, productivity, gender.



## ÍNDICE

Declaratoria de auditoría y responsabilidad.....	I
Certificado del director de tesis.....	II
Agradecimiento .....	III
Resumen .....	IV
Abstract.....	V
Introducción .....	1
Aproximaciones teóricas .....	2
Definición del concepto de las variables de investigación .....	7
Estado del arte .....	8
Metodología.....	10
Modelo de Regresión Lineal Múltiple por el método de los Mínimos Cuadrados .....	17
Discusión de los resultados .....	21
Conclusiones.....	22
Referencias .....	23

## **Introducción**

Como escribió Pichisaca (2021) la integración laboral de individuos con discapacidades y otros grupos en situación de vulnerabilidad ha emergido como una cuestión de máxima importancia tanto en las agendas gubernamentales como empresariales, tanto a escala nacional como global. Dentro de este marco, las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel determinante, dado su impacto significativo en la creación de puestos de trabajo y su estrecha relación con el progreso socioeconómico de las comunidades locales.

Al mismo tiempo, se estima que la plena participación de las mujeres en el mercado laboral incrementaría el Producto Interno Bruto (PIB) global hasta en un 26 %. Este dato resalta la importancia de promover la inclusión laboral como un medio para impulsar el crecimiento económico y la prosperidad mundial (Plaza & Díaz, 2019).

De acuerdo con García et al. (2022) la discriminación laboral sigue siendo un obstáculo significativo para la inclusión de diversos grupos en el mercado laboral. Se estima que más del 40 % de las empresas en todo el mundo aún tienen políticas que discriminan a las mujeres en el lugar de trabajo, lo que representa un desafío importante en la búsqueda de la equidad de género en el empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que aproximadamente el 15 % de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, y la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad es más del doble que la de las personas sin discapacidad. Esta disparidad evidencia la necesidad de implementar políticas y prácticas inclusivas para garantizar igualdad de oportunidades en el mercado laboral (Tomaselli, 2018).

Según la Ley orgánica de discapacidad (2022) el marco jurídico ecuatoriano refleja un compromiso sólido con la inclusión laboral, evidenciado en el Artículo 47. Según esta disposición, los empleadores, tanto del sector público como del privado, que cuenten con un número mínimo de trabajadores, están obligados a contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. Esto, con la intención de promover la equidad de género y la diversidad de discapacidades. Específicamente, se establece que al menos el 4 % de la fuerza laboral debe estar compuesto por personas con discapacidad.

En Ecuador, el Estado ha implementado diversas iniciativas orientadas a fomentar la inclusión laboral, como la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece la obligatoriedad de contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en el sector público y privado. Asimismo, se han diseñado programas de incentivos y apoyo técnico para facilitar la inserción de este grupo históricamente marginado (Heras, 2018).

La efectiva implementación de las políticas de inclusión laboral enfrenta importantes desafíos, especialmente en el ámbito de las PYMES. Estas empresas, con estructuras más sencillas y recursos más limitados que las grandes corporaciones, deben hacer frente a barreras como la falta de conocimiento sobre ajustes razonables, la escasez de apoyos financieros y la persistencia de percepciones negativas sobre la contratación de personas con discapacidad (Imacaña, 2022).

Según Quituisaca (2023) Azogues como un centro económico y comercial en la provincia de Cañar, enfrenta varios desafíos en términos de inclusión laboral, especialmente en un entorno empresarial donde predominan las PYMES. A pesar de la existencia de regulaciones y políticas a nivel nacional que buscan fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo, es esencial explorar cómo estas políticas se aplican y perciben a nivel local, especialmente en empresas de menor tamaño.

Azogues, como una ciudad representativa dentro del contexto ecuatoriano, se muestra como un microcosmos que refleja los desafíos y oportunidades que enfrentan las PYMES en relación con la inclusión laboral. Desde una perspectiva basada en los derechos humanos y la equidad social, se llevan a cabo políticas de reclutamiento, capacitación y retención laboral por parte de estas entidades, mientras se examinan los factores que inciden en su efectividad y alcance (Urgiles, 2023).

Explora la relación entre las políticas de inclusión laboral y el clima organizacional, comprendiendo como las acciones orientadas hacia la inclusión afectan la percepción y el ambiente de trabajo dentro de las PYMES en Azogues y analiza la forma en que se enlazan las teorías de la desigualdad, la opresión de género y la brecha salarial de género con las prácticas de inclusión laboral en estas empresas, así como el papel que desempeña la teoría del liderazgo en la promoción de ambientes laborales equitativos y justos (Vesga, 2019).

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo determinar el alcance de la política de inclusión laboral en las Medianas Empresas de Azogues-Ecuador, mediante investigación aplicada para la generación de perfiles de propuestas de mejora. Esto plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Es posible determinar la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues Ecuador?

Este análisis adopta un enfoque descriptivo para analizar la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues desde la recolección y análisis de datos que busca identificar las prácticas actuales de inclusión laboral, los desafíos enfrentados por las PYMES en este aspecto y las posibles áreas de mejora. Se exploran las percepciones y las actitudes de los empresarios y los empleados hacia la inclusión laboral, y el impacto de factores contextuales en la implementación de políticas inclusivas.

## **Aproximaciones teóricas alrededor de la inclusión laboral**

### **Marco teórico**

#### **Teorías que fundamental al fenómeno de estudio**

##### **2.1.1.1 Teorías de la percepción del ambiente de trabajo**

###### **2.1.1.1.1 Condiciones físicas**

Las condiciones físicas del entorno laboral se refieren a los aspectos tangibles del espacio de trabajo, como el diseño del espacio, la iluminación, el nivel de ruido, la ergonomía del mobiliario y las herramientas de trabajo disponibles. Un entorno físico adecuado y cómodo mejoran la eficiencia y el bienestar de los empleados. Las condiciones físicas del lugar de trabajo tienen un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores (Silva, 2023).

De acuerdo con Espinoza (2022) con una iluminación adecuada, una distribución eficiente del espacio y un mobiliario ergonómico la fatiga reduce y el estrés de los empleados, lo que a su vez mejora su desempeño y bienestar. Los factores como la calidad del aire, la temperatura y la acústica también influyen en la percepción de los trabajadores sobre su entorno de trabajo. Las organizaciones que invierten en mejorar las condiciones físicas de sus espacios de trabajo tienen empleados más satisfechos y comprometidos, lo que se traduce en mejores resultados para la empresa.

#### **2.1.1.1.2 Relaciones interpersonales**

Dentro del entorno laboral se refieren a la calidad de las interacciones entre compañeros de trabajo, así como entre empleados y supervisores. Relaciones de apoyo, respeto y colaboración tienen un impacto positivo en la moral, la conexión del equipo y el desempeño general de los empleados. Las buenas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y productividad (Jaramillo, 2021).

Cuando los empleados perciben que tienen un buen apoyo de sus colegas y supervisores, tienden a estar más motivados, a trabajar de manera más eficiente y a ser más leales a la organización. Por el contrario, las relaciones interpersonales negativas, como los conflictos, la falta de comunicación y la falta de apoyo, pueden tener efectos perjudiciales en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. Esto puede conducir a problemas como el ausentismo, la rotación de personal y una disminución de la calidad del servicio o de los productos. Es fundamental que las organizaciones fomenten un entorno de trabajo positivo y colaborativo, donde los empleados puedan desarrollar relaciones interpersonales sólidas y de apoyo mutuo (Rivera, 2018).

#### **2.1.1.1.3 Oportunidades de desarrollo y crecimiento**

Según Vaca (2019) las oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral se refieren a las posibilidades que tienen los empleados para aprender, desarrollarse profesionalmente y avanzar en sus carreras. Estas oportunidades claras de crecimiento no solo benefician a los trabajadores, sino que también pueden aumentar su motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo. El desarrollo profesional es fundamental para el crecimiento individual y el éxito en el ámbito laboral.

De acuerdo con Ojeda et al. (2019) un plan de desarrollo profesional personalizado, que tenga en cuenta los intereses y capacidades de cada empleado, junto con las oportunidades de crecimiento ofrecidas por la empresa, puede ser clave para el avance y la realización profesional. Las organizaciones que brindan a sus empleados oportunidades claras de desarrollo y crecimiento laboral no solo promueven el avance individual de sus trabajadores, sino que también fortalecen la motivación, el compromiso y la lealtad dentro de la empresa.

#### **2.1.1.1.4 Carga de trabajo, equilibrio entre trabajo y vida personal**

La carga de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son elementos esenciales del entorno laboral que afectan cómo los empleados perciben su lugar de trabajo. La cantidad de trabajo asignada a los empleados y su capacidad para gestionar

tanto sus responsabilidades laborales como personales tienen un impacto considerable en su bienestar y rendimiento (Vesga, 2019).

De acuerdo con López et al. (2018) una carga de trabajo excesiva y la dificultad para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal pueden llevar a estrés, agotamiento y una disminución en la satisfacción laboral. Cuando los empleados sienten que pueden dedicar tiempo a sus vidas personales y familiares, tienden a estar más motivados, comprometidos y productivos en su trabajo.

Según Gallegos (2022) las organizaciones que se esfuerzan por proporcionar a sus empleados una carga de trabajo razonable y facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal suelen lograr una mejor percepción del ambiente laboral y una mayor retención de personal. Algunas estrategias efectivas incluyen

Establecer límites claros en la jornada laboral y fomentar el uso de permisos y vacaciones, ofrecer programas de teletrabajo, horarios flexibles y políticas de conciliación familia-trabajo, proporcionar herramientas y recursos que ayuden a los empleados a gestionar mejor su tiempo y sus responsabilidades y promover una cultura organizacional que valore y respete el bienestar de los trabajadores.

#### **2.1.1.1.5 Diversidad**

Se refiere a la presencia de una amplia variedad de características y experiencias entre las personas dentro de una organización. Promover la diversidad en el lugar de trabajo implica reconocer y valorar estas diferencias, creando un ambiente donde todos se sientan respetados y apreciados. La inclusión de diversas perspectivas impulsa la innovación, mejora la toma de decisiones y fortalece la adaptabilidad de la organización (Ulloa, 2021).

De acuerdo con Rico et al. (2022) la diversidad, en relación con la inclusión laboral, implica no solo la presencia de una amplia gama de características y experiencias entre los empleados, sino también la creación de un entorno donde estas diferencias sean valoradas y aprovechadas. En el contexto laboral, la diversidad abarca aspectos como raza, género, edad, orientación sexual, discapacidad, antecedentes culturales, educación y experiencias profesionales. Sin embargo, la inclusión va más allá de simplemente tener una fuerza laboral diversa; se trata de garantizar que todos los empleados, independientemente de sus diferencias, se sientan integrados, respetados y capaces de contribuir plenamente.

#### **2.1.1.1.6 Equidad**

Según Guiliany (2018) equidad dentro del entorno laboral se refiere a la adopción de políticas y prácticas que garantizan que todos los empleados tengan iguales oportunidades de crecimiento y éxito profesional. Esto implica la eliminación de barreras que puedan limitar el acceso de ciertos grupos a los mismos recursos y oportunidades disponibles para los demás. La equidad no solo se enfoca en un trato igualitario, sino también en identificar y corregir las desventajas reales que algunos empleados enfrentan.

Para fomentar la equidad, las organizaciones revisan y mejoran continuamente sus prácticas actuales, asegurándose de que los procesos de contratación, promoción y remuneración sean justos y transparentes. Esto incluye la revisión de descripciones de

trabajo para eliminar sesgos, la implementación de evaluaciones de desempeño más objetivas y el establecimiento de una cultura de transparencia salarial para asegurar una compensación justa (Armijo, 2018).

De acuerdo con Álvarez et al. (2020) las organizaciones adoptan estrategias concretas para promover la equidad y la inclusión en sus lugares de trabajo. Esto implica abordar los sesgos inconscientes, ofrecer oportunidades de mentorías y patrocinio, y crear una cultura donde todos los empleados se sientan valorados y respetados por igual. Algunas empresas líderes han implementado enfoques integrales que abarcan el reclutamiento, el desarrollo profesional y la compensación, con el objetivo de nivelar el campo de juego y asegurar que todos tengan las mismas oportunidades de crecer y prosperar dentro de la organización.

La equidad y la inclusión no solo son lo correcto desde un punto de vista ético, sino que también impulsan resultados empresariales positivos. Cuando se garantiza un acceso equitativo a recursos y oportunidades, se fomenta la innovación y la resolución creativa de problemas. Una fuerza laboral diversa e inclusiva que refleje la heterogeneidad de los clientes y las comunidades a las que sirve la empresa, puede mejorar la afinidad y la conexión con estos grupos (Guiliany, 2018).

### **2.1.1.2 Teorías del clima organizacional**

#### **2.1.1.2.1 Satisfacción Laboral**

Pujol (2018) afirma que la satisfacción en el trabajo es un concepto analizado principalmente por tres disciplinas: la psicología, los recursos humanos y la economía. La psicología ha intentado comprender por qué los empleados que realizan la misma tarea experimentan diferentes niveles de satisfacción, centrándose en las percepciones que los empleados tienen sobre su trabajo. Por su parte, los recursos humanos se han enfocado en identificar beneficios y condiciones que mantengan a los empleados satisfechos, partiendo de la premisa de que los empleados contentos son más productivos.

De acuerdo con Romero (2019) la satisfacción en el trabajo como la actitud general del individuo hacia su empleo. Este concepto abarca más que las actividades realizadas, ya que implica la interacción con colegas y gerentes, el cumplimiento de normativas y políticas organizacionales, el respeto de los estándares de desempeño y la adaptación a las condiciones laborales, entre otros factores. Así, la evaluación de la satisfacción laboral es una combinación compleja de varios elementos del trabajo.

#### **2.1.1.2.2 Cultura Organizacional**

Es evidente que la cultura organizacional puede considerarse como un conjunto de significados, expresiones, categorías, imágenes, modos de vida, creencias, valores, reglas, normas y procedimientos aceptados pública y colectivamente dentro de un grupo social, transmitidos a través de las generaciones. Estas definiciones coinciden en que la cultura organizacional se compone de varios elementos esenciales (Fajardo, 2020).

Méndez (2019) identifica cuatro componentes clave en la definición de cultura organizacional. El primer componente es el entorno en el que se desenvuelve la organización. El entorno es significativo dentro de la cultura organizacional, ya que las

organizaciones interactúan constantemente con su contexto, creando dinámicas que influyen en su cultura.

El segundo componente es el sistema de valores de la organización. A lo largo de su evolución, las organizaciones desarrollan y asimilan un conjunto de valores que se manifiestan en normas, pautas de comportamiento. El tercer componente es la historia de la organización. Durante su proceso de formación y consolidación, la organización desarrolla un sistema de valores, este proceso histórico incluye las circunstancias que dieron origen a la organización y cómo han moldeado su cultura a lo largo del tiempo (González, 2018).

### **2.1.1.2.3 Compromiso Organizacional**

Moreno (2019) afirma que el compromiso organizacional y la alineación del factor humano define las relaciones entre los empleados y los directivos de la organización para la cual trabajan. Identifica qué causa y qué consecuencias genera cada uno de ellos en su labor dentro de un marco de gestión estratégica. Este compromiso se estructura en torno al cumplimiento de la misión y visión de la organización y sus beneficios.

La falta de compromiso de los empleados con la organización reduce su eficacia. Los empleados comprometidos tienen una menor probabilidad de renunciar y buscar empleo en otra empresa, lo que ahorra a la organización costos de rotación. Estos empleados no requieren supervisión constante, ya que entienden la importancia de alinear sus metas personales con las de la organización (Puma, 2020).

El compromiso organizacional está relacionado con el aspecto afectivo, los costos percibidos por el empleado al abandonar la organización y el compromiso de estabilidad. Se reconocen varios componentes del compromiso, como la aceptación de las metas organizacionales, creencias, propósitos, ideas y objetivos de la empresa, deseo del trabajador de permanecer en la organización, lo que genera un sentimiento de cumplimiento y respeto hacia la organización, manifestados a través de acciones para defenderla (Guzmán, 2020).

De acuerdo con Moreno (2019) el compromiso organizacional está relacionado con el clima organizacional, ya que un buen clima organizacional, caracterizado por un ambiente positivo y condiciones emocionales favorables, fomenta un mayor compromiso entre los empleados. Un clima organizacional saludable y una cultura organizacional sólida se complementan para mejorar la motivación, el bienestar y la productividad de los empleados, creando un ciclo de compromiso y rendimiento organizacional

### **2.1.1.3 Teorías del liderazgo transformacional**

#### **2.1.1.3.1 Influencia idealizada**

Es un componente fundamental del liderazgo transformacional, ya que se refiere a la capacidad del líder para ser visto como un modelo y son admirados, respetados y seguidos debido a su ética, integridad y comportamiento ejemplar. Se fundamenta en la identificación y admiración que los seguidores experimentan hacia el líder, lo que los impulsa a imitar sus acciones y valores. Depositan su confianza en el líder y están

dispuestos a seguir sus instrucciones y visiones, incluso en situaciones desafiantes o ambiguas (Valverde, 2021).

La influencia idealizada se manifiesta a través de la comunicación del líder, sus acciones y su comportamiento en general. Los líderes que ejercen esta influencia, muestran un fuerte compromiso con la misión y los valores de la organización, lo que inspira a sus seguidores a comprometerse de la misma manera, por lo tanto, tiene un impacto significativo en el rendimiento de los que lo siguen y en la efectividad general del liderazgo transformacional (Rojero, 2019).

## **Definición del concepto de las variables de investigación**

### **2.1.2.1 Definición de percepción y ambiente de trabajo**

Según Gómez (2023) la percepción del ambiente de trabajo se refiere a la forma en que los empleados interpretan y valoran su entorno laboral. Esta es una evaluación subjetiva que realiza sobre diferentes aspectos de su lugar de trabajo, basándose en sus experiencias, observaciones y expectativas personales. Diversos factores pueden influir en la percepción del ambiente de trabajo, como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del espacio de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.

Una percepción positiva del ambiente de trabajo se asocia con mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional y productividad de los empleados. Es importante que las empresas mantengan atención a la percepción que tienen sus trabajadores sobre el ambiente de trabajo, ya que esto provoca un impacto significativo en el desempeño y bienestar de los empleados, y en el éxito de la organización (Patlán, 2020).

### **2.1.2.2 Definición del concepto de inclusión laboral**

Pineda (2018) afirma que una inclusión efectiva en el entorno laboral se logra cuando los empleados observan que sus aportes son valorados y reconocidos. Este reconocimiento genera un ambiente donde los empleados se sienten apreciados por sus habilidades y perspectivas únicas. Es importante que los empleados se sientan conectados con su equipo y con la organización en general, lo que favorece un sentido de pertenencia dentro del grupo.

La teoría destaca la importancia del acceso equitativo a recursos y oportunidades. Todos los empleados deben tener las mismas posibilidades de desarrollo profesional y avance en sus carreras. Implementar políticas y prácticas que promuevan la equidad y la diversidad es esencial para asegurar que ningún empleado se quede rezagado debido a barreras sistémicas. En conjunto, estos elementos crean un entorno laboral inclusivo que no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece a la organización en su totalidad (Núñez, 2022).

### **2.1.2.3 Definición del concepto de clima organizacional**

Según García (2021) este término engloba una serie de factores, como la motivación, la satisfacción, la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo. Sirve como indicador del grado en que las necesidades de los empleados son atendidas y cómo se sienten en relación con su lugar de trabajo. Un clima

organizacional favorable se caracteriza por la existencia de altos niveles de compromiso, confianza y colaboración entre los trabajadores.

Cuando los empleados se sienten valorados, respetados y capacitados, su motivación tiende a incrementarse, lo que indica una mayor productividad, mejor atención al cliente y menor rotación de personal. Un clima negativo, caracterizado por la insatisfacción, la falta de comunicación y los conflictos, afecta al desempeño y el bienestar de los empleados es por eso que, para mejorar el clima organizacional, los líderes deben estar atentos a las percepciones y necesidades de su equipo, fomentando una cultura de confianza, colaboración y reconocimiento (Iglesias, 2019).

#### **2.1.2.4 Definición del concepto de liderazgo transformacional**

Díaz (2020) indica que el liderazgo transformacional se puede distinguir de otros estilos de liderazgo a través de una serie de aspectos específico que incluyen siete elementos clave: la visión, la promoción del desarrollo del equipo, el liderazgo impulsor, el empowerment, el pensamiento innovador, la coherencia psicológica comportamental y el carisma. El liderazgo transformacional y las cualidades del emprendedor están relacionados con el clima organizacional.

Un líder transformacional que promueva una visión inspiradora, fomente el desarrollo del equipo, estimule la innovación contribuye para crear un clima organizacional positivo, donde los empleados se sienten motivados, comprometidos y capacitados para contribuir al éxito de la organización. Del mismo modo, los rasgos del emprendedor, como la tolerancia al riesgo y la creatividad, influyen en la cultura empresarial y en la disposición de la organización para adaptarse y prosperar en entornos cambiantes (Díaz, 2020).

### **Estado del arte**

#### **Estudios realizados en contextos distintos sobre las variables independientes**

**X1:** Según Heras (2018) las políticas de inclusión laboral son examinadas en diversos estudios que demuestran su impacto positivo en diferentes contextos socioeconómicos. En Brasil, los efectos de las políticas en la industria manufacturera no solo incrementaron la diversidad, sino que también mejoraron la productividad y el ambiente laboral. En Canadá, se observa que la implementación de programas de inclusión en el sector público redujo significativamente las tasas de rotación de personal y aumentó la satisfacción laboral. Los estudios recalcan la importancia de las políticas de inclusión para crear entornos laborales más equitativos y eficientes.

En otro contexto, en India se demuestra que las políticas inclusivas en el sector de la tecnología de la información promueven un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados. Estos hallazgos sugieren que las políticas de inclusión no solo benefician a los individuos, sino que también tienen un efecto positivo en el desempeño organizacional es por eso que la implementación de políticas inclusivas es una estrategia efectiva para mejorar tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia de las organizaciones en diferentes sectores y regiones (Núñez, 2022).

**X2:** El clima organizacional es un objeto de numerosos estudios debido a su impacto directo en la eficiencia y satisfacción laboral. En empresas de tecnología en Estados

Unidos, se descubrió que un clima organizacional positivo se asocia con un aumento del 20 % en la productividad y una notable reducción del ausentismo. En otro ámbito, se examinó de igual forma a pequeñas y medianas empresas en Chile, encontrando que un clima organizacional favorable es esencial para promover la innovación y la colaboración entre los empleados (Olivera, 2021).

Según Iglesias (2019) este hallazgo destaca que, independientemente del tamaño o sector de la empresa, un ambiente laboral positivo es clave para fomentar un trabajo conjunto y creativo. Además, no solo mejora la eficiencia y la satisfacción laboral, sino que también potencia la innovación y el trabajo en equipo, beneficios básicos para cualquier tipo de organización.

**X3:** El liderazgo transformacional es reconocido como un elemento fundamental para el éxito organizacional en diversas investigaciones. En empresas de servicios financieros del Reino Unido, los líderes transformacionales aumentan la motivación y el desempeño de sus equipos, provocando mejores resultados financieros. En el sector de la salud en Australia, hallaron que este estilo de liderazgo disminuye el agotamiento y mejora la satisfacción laboral del personal médico (Simari, 2021).

Alcázar (2020) menciona que, en las empresas manufactureras de China, el liderazgo transformacional está relacionado con mayores niveles de innovación y adaptación al cambio, elementos esenciales para competir en mercados globales. Estos estudios demuestran la importancia de las políticas de inclusión laboral, el clima organizacional y el liderazgo transformacional en diversos contextos, acentuando su impacto positivo en la productividad, la satisfacción laboral y la innovación.

#### **1.1.1 Estudios realizados en contextos distintos sobre la variable dependiente.**

**Y:** Núñez (2022) resalta que, en el entorno laboral, una percepción positiva del ambiente de trabajo se relaciona con niveles más altos de satisfacción laboral y un compromiso más sólido por parte de los empleados hacia sus roles y responsabilidades. Los resultados señalan la importancia de elementos como el liderazgo participativo, la comunicación eficaz y el reconocimiento del desempeño para fomentar un ambiente laboral favorable en las empresas.

La percepción del entorno laboral también guarda relación con la retención del talento y la competitividad empresarial en la zona. Las compañías que priorizan el bienestar de sus empleados y promueven un clima laboral positivo tienen más probabilidades de atraer y conservar a profesionales cualificados, lo que contribuye al crecimiento sostenible de las PYMES de Azogues-Ecuador (Urgiles, 2023).

#### **1.1.2 Estudios cruzados entre las variables independientes con la variable dependiente.**

La literatura menciona que las políticas inclusivas, como la contratación de personas con discapacidad y la promoción de la diversidad, tienen un impacto positivo en la percepción del ambiente laboral. Estos descubrimientos señalan la importancia de adoptar estrategias inclusivas para fomentar entornos laborales equitativos y eficaces. Asimismo, el clima organizacional desempeña un papel fundamental en la percepción del ambiente de

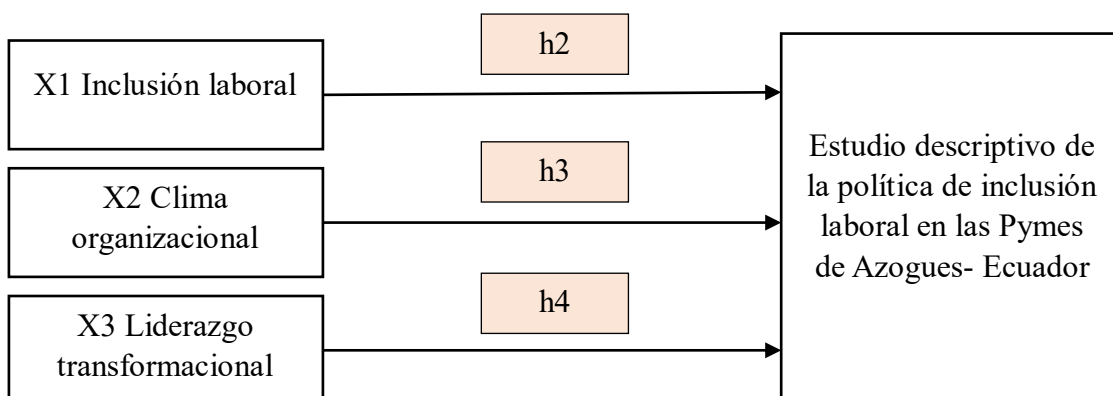
trabajo. Elementos como la comunicación interna efectiva, un liderazgo comprometido y una cultura corporativa sólida contribuyen a una percepción favorable del entorno laboral entre los empleados (Vesga, 2019).

Moreno (2019) indica que un clima organizacional favorable no solo mejora la eficiencia y la satisfacción laboral, sino que también promueve la innovación y el trabajo en equipo en las PYMES de Azogues. Por otro lado, el liderazgo transformacional emerge como un factor determinante en la percepción del ambiente de trabajo. Los líderes que inspiran, motivan y empoderan a sus equipos influyen significativamente en la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral. Un liderazgo transformacional efectivo se ha asociado con una mayor motivación, desempeño y satisfacción laboral entre los empleados.

Comprender la relación entre las políticas de inclusión laboral, el clima organizacional, el liderazgo transformacional y la percepción del ambiente de trabajo es esencial para mejorar el bienestar de los empleados y promover el desarrollo empresarial en las PYMES de Azogues-Ecuador. Estos aspectos interrelacionados deben abordarse de manera integral para crear entornos laborales que fomenten la equidad, la eficiencia y el crecimiento sostenible en la región (Díaz, 2020).

### **Figura 1**

Modelo gráfico de las variables



*Nota. Adaptado de marco teórico (2024)*

**Fuente:** Elaboración propia

### **Metodología**

El presente trabajo de titulación: “**Estudio descriptivo de la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues- Ecuador**” está influenciado por el paradigma positivista porque existen elementos del positivismo inmersos en el área de las ciencias sociales atribuidas a estudios cuantitativos (Veliz, 2012). En efecto, el paradigma recoge el origen de los problemas de investigación, el método que los responde y los análisis que decantan de los hallazgos de campo. El tipo de investigación es cuantitativo porque se adecúa a un diseño de investigación no experimental al no manipular a propósito las

variables. La investigación no modifica en forma voluntaria a las variables predictoras para medir su incidencia sobre otras variables de investigación (Cascante, 2023).

El método científico se describe como un procedimiento sistemático empleado para obtener conocimiento fiable y válido sobre el mundo natural (Castán, 2014). Este método comienza con la observación de un fenómeno que suscita el interés científico por comprender su relación de causa y efecto (González y Barajas, 2023). A partir de una observación minuciosa, objetiva y basada en evidencia, se formula la pregunta científica, lo que da lugar al diseño de la investigación (García et al., 2022). La hipótesis, que actúa como una conjetura teórica, ofrece una explicación provisional del fenómeno en estudio, planteando una posible solución al problema científico (Romaní et al., 2022). El análisis se realiza utilizando herramientas estadísticas para evaluar la significancia de los datos y validarlos como resultados de la investigación, lo que permite derivar conclusiones y recomendaciones (Cerezo, 2022).

La investigación fue explicativa que decantó del análisis del marco teórico más allá de la inicial declaración descriptiva. El fenómeno de investigación en su contexto específico fue explorado en el estudio, caracterizándose por la generación de ideas y la detección de patrones de interés, además de la identificación de asociaciones y la formulación de primeras teorías (García et al., 2023). La investigación precisó los hechos, causas y consecuencias del fenómeno de investigación (Calero et al., 2022). Se llevó a cabo un análisis de la relación entre las variables independientes y la variable dependiente, estableciendo una posible relación causal. El coeficiente de correlación, que varía entre  $-1$  y  $+1$ , se empleó para este propósito. Si la correlación es nula, indica que no hay relación entre las variables de investigación. Como queda expresado se halló un modelo multivariante explicativo para el fenómeno de investigación (Pérez & Martín, 2023).

El estudio actual se basó en la teoría de la probabilidad y utilizó técnicas de muestreo aleatorio y análisis estadístico para inferir el comportamiento correlacional de las variables de investigación en el contexto específico examinado (Fruccio et al., 2022). Se trabajó con las PYMES comerciales de la base de datos de la Cámara de Comercio e Industrias de Azogues en el número de 207. Por tanto, se acogió el criterio censal.

### **Validación de contenido**

El estudio fue de tipo descriptivo, recabando información mediante un cuestionario en un solo momento, ofreciendo una instantánea de la población objetivo (González et al., 2023). La técnica empleada fue una encuesta estructurada con una escala de Likert. Se ofrecieron 4 opciones de respuesta: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. La segunda parte del cuestionario incluyó variables de control para caracterizar a los participantes (Fernández et al., 2023).

Para garantizar que el cuestionario evaluara correctamente el constructo teórico, se llevó a cabo una validación de contenido. Tres expertos revisaron y ajustaron las preguntas, refinando el número de ítems según la definición conceptual de cada variable de investigación (López et al., 2018). Esta validación de contenido permitió perfeccionar el

instrumento antes de su aplicación en una prueba piloto con treinta participantes (Fernández et al., 2023). De los 40 ítems originales quedaron 36 para la prueba piloto.

### Confiabilidad del instrumento de medición

La fiabilidad del cuestionario fue evaluada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. De 36 ítems mediante el procedimiento de fiabilidad del instrumento quedaron en 31 variables observables.

**Tabla 1**

*Alpha de Cronbach final*

	Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
<b>Variables Independientes</b>		
X1 = Políticas de inclusión laboral	8	0,947
X2 = Inclusión laboral	7	0,971
X3 = Liderazgo transformacional	8	0,984
<b>Variable Dependiente</b>		
Y1 = Percepción y ambiente de trabajo	8	0,980
<b>Total de ítems.</b>	31	

Fuente: Elaboración propia

### Resultados de la investigación aplicada

En esta sección se muestran los hallazgos obtenidos a través de la investigación realizada como parte del trabajo de titulación, requisito previo para obtener el título en la licenciatura en Administración de Empresas.

#### Caracterización del sujeto de estudio

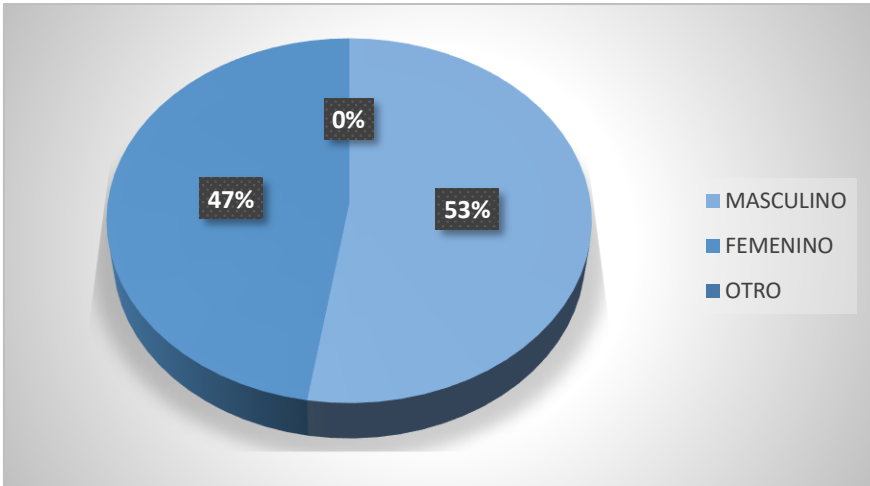
En este apartado se detallan las características fundamentales de los sujetos de estudio, que son los empleados de las pequeñas y medianas empresas del sector comercial en Azogues-Ecuador.

#### Género

El 53 % de los sujetos de estudio son hombres lo que indica una mayor participación del género masculino en las pequeñas y medianas empresas de Azogues-Ecuador.

#### Figura 2

*Género de empleados en PYMES de Azogues-Ecuador*



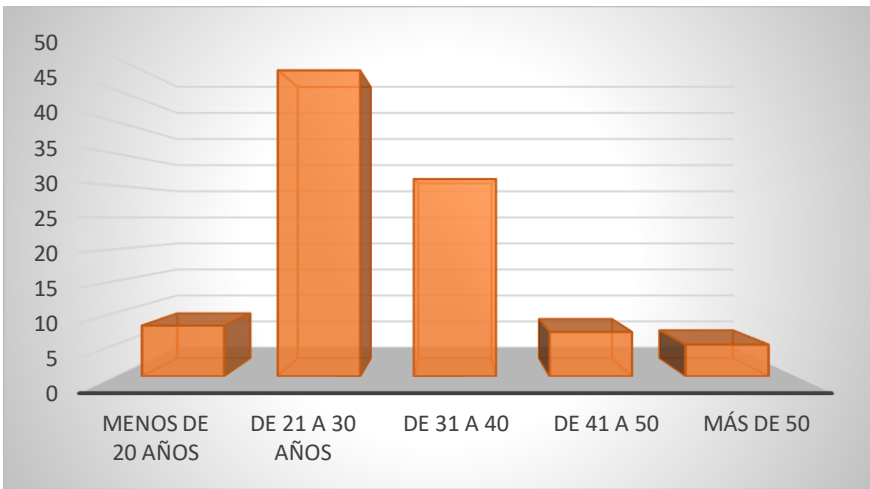
**Fuente:** Elaboración propia

**Edad**

El 45% de los sujetos de estudio tiene entre 21 y 30 años, lo que indica una mayor participación de este grupo de edad en las pequeñas y medianas empresas de Azogues-Ecuador.

**Figura 3**

*Edad de empleados en PYMES Azogues-Ecuador*



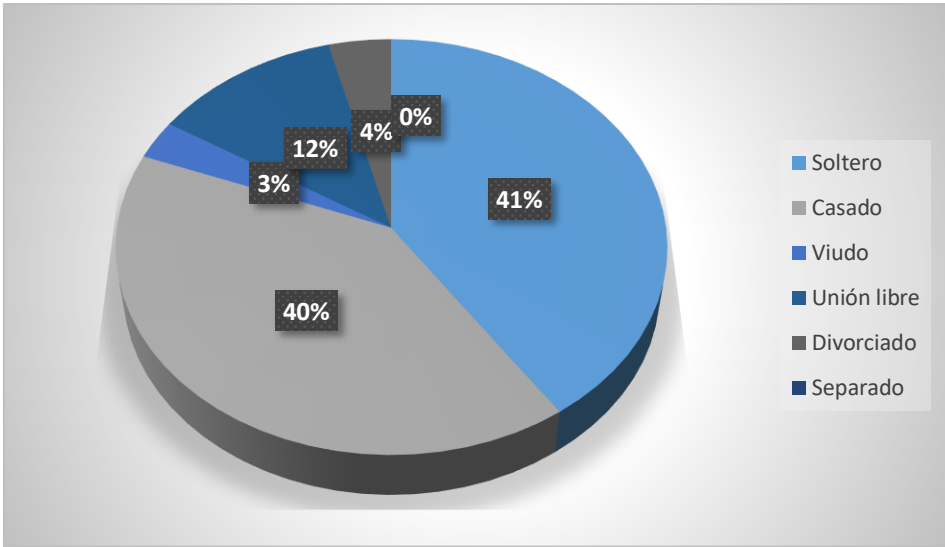
**Fuente:** Elaboración propia

**Estado civil**

El 41% de los sujetos de estudio son solteros, lo que indica una mayor participación de personas no casadas en las pequeñas y medianas empresas de Azogues-Ecuador. Esto sugiere que un segmento significativo de la fuerza laboral en estas empresas está compuesto por individuos sin compromisos matrimoniales.

**Figura 4**

*Estado civil de empleados en las PYMES de Azogues- Ecuador*



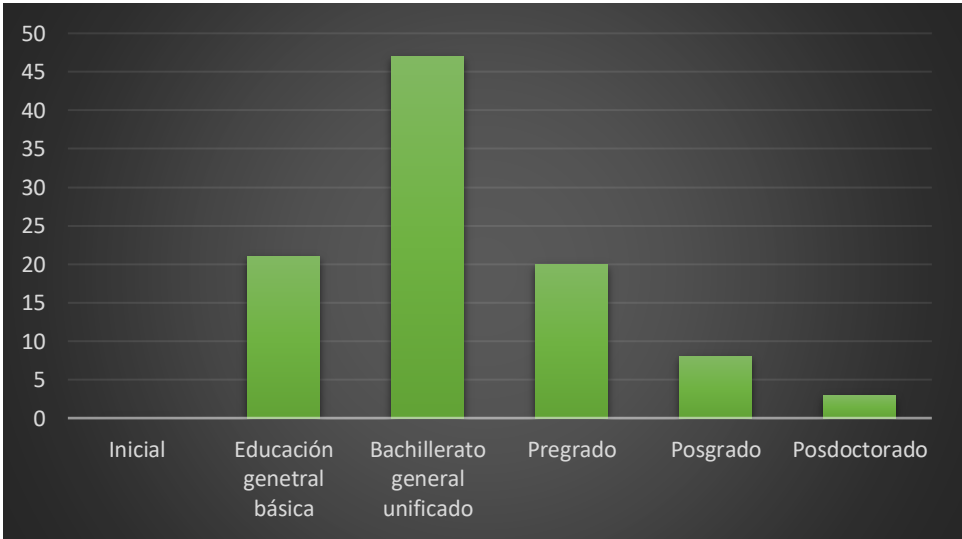
**Fuente:** Elaboración propia

**Nivel de escolaridad**

El 45% de los sujetos de estudio tiene Bachillerato General Unificado, lo que indica una mayor participación de personas con este nivel de escolaridad en las pequeñas y medianas empresas de Azogues-Ecuador.

**Figura 5**

*Nivel de escolaridad en trabajadores de PYMES en Azogues-Ecuador*



**Fuente:** Elaboración propia

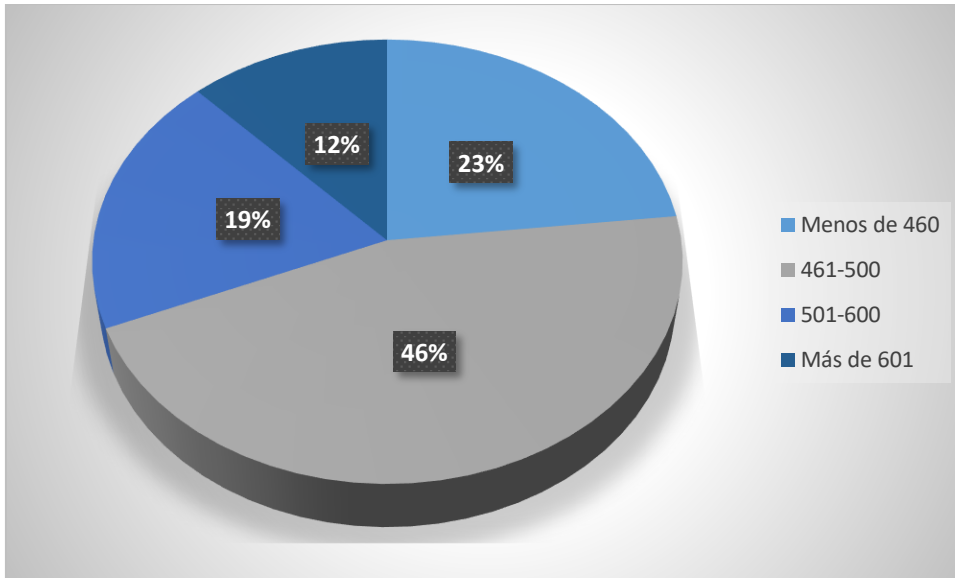
**Nivel de ingreso**

El 46% de los empleados de las pequeñas y medianas empresas en Azogues, Ecuador, tienen un ingreso mensual entre 461 y 500 dólares, lo que indica que casi la mitad de la fuerza laboral se encuentra en este rango salarial. Esto sugiere que un segmento

significativo de los empleados en estas empresas recibe un ingreso dentro de este intervalo.

**Figura 6**

*Nivel de ingreso de empleados en PYMES de Azogues-Ecuador*



**Fuente:** Elaboración propia

### Prueba de Parametría

La prueba de normalidad de los datos se relaciona con la probabilidad de que los datos se ubiquen dentro del área bajo la curva de la distribución. Se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov por cuanto la población de estudio es mayor a 50 observaciones. Se evidenció que la significancia estadística es menor al p-valor de 0.05. La distribución es marcadamente no paramétrica porque la significancia bilateral es menor a 0,05 y en consecuencia se aplicó la correlación de Spearman (Muñoz et al., 2019).

**Tabla 2**

*Pruebas de normalidad de los datos*

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PercepciónAmbienteTrabajo	,099	100	,017	,941	99	,000
PolíticasinclusiónLaboral	,136	100	,000	,943	99	,000
ClimaOrganizacional	,142	100	,000	,935	99	,000
LiderazgoTransformacional	,186	100	,000	,826	99	,000

<sup>a</sup>. Corrección de significación de Lilliefors

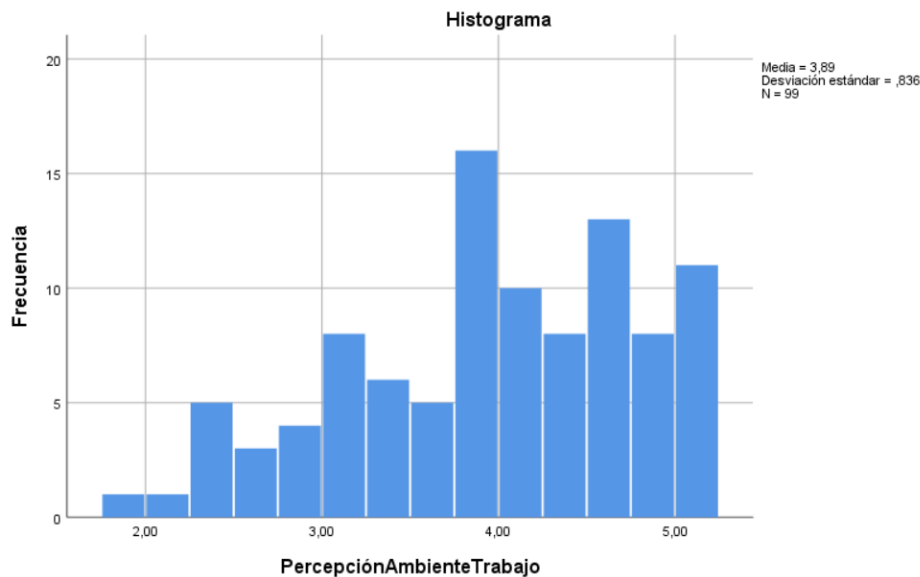
**Fuente:** Elaboración propia

### Histograma de frecuencias

El histograma de frecuencias presenta una media aritmética de 3,89, con una desviación estándar de 0,836. Es decir, los límites entre los que se agrupan los datos con relación al promedio son: 3,054 y 4,726. Implica que los datos están entre ni de acuerdo ni en desacuerdo; y, totalmente de acuerdo (Jaramillo et al., 2023).

**Figura 7**

Histograma percepción del ambiente de trabajo



**Fuente:** Elaboración propia

### Correlaciones no paramétricas

Las variables independientes: Política de inclusión laboral (0,776\*\*; 0,000), Clima organizacional (0,839\*\*; 0,000), Liderazgo transformacional (0,705\*\*; 0,000) están correlacionadas con la variable dependiente Percepción ambiente de trabajo de forma potente y son estadísticamente significativas porque la prueba estadística es mejor al p-valor de 0,05 (Mendivelso, 2021).

**Tabla 3**

*Correlaciones no paramétricas*

		Correlaciones				
		PercepciónA mbienteTrab ajo	Políticasinc lusiónLabor al	ClimaOrg anizacion al	LiderazgoTr ansformacio nal	
Rho de Spea rman	PercepciónA mbienteTraba jo	Coefic iente de correla ción	1,000	,776**	,839**	,705**

	Sig.(bi lateral)	.	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99
	Coeficiente de correlación	,776**	,1000	,749**	,719**
PolíticasinclusionLaboral	Sig.(bi lateral)	,000	.	,000	,000
	N	99	99	99	99
	Coeficiente de correlación	,839**	,749**	1,000	,632**
ClimaOrganizacional	Sig.(bi lateral)	0,000	,000	.	0
	N	99	99	99	99
	Coeficiente de correlación	,705**	,719**	,632**	1,000
LiderazgoTransformacional	Sig.(bi lateral)	,000	,000	,000	.
	N	99	99	99	99

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia.

### Modelo de Regresión Lineal Múltiple por el método de los Mínimos Cuadrados Ordinarios

En esta sección se presenta los resultados del modelo de redacción lineal múltiple por el método de los mínimos cuadrados ordinarios. Se introducen las variables de investigación.

**Tabla 4**

*Modelo de introducción*

Modelo	Variables entradas/eliminadas <sup>a</sup>		Método
	Variables entradas	Variables eliminadas	
1	ClimaOrganizacional, PolíticasinclusionLaboral <sup>b</sup>	.	Introducir

a. Variable dependiente: PercepciónAmbienteTrabajo

b. Todas las variables solicitadas introducidas

**Fuente:** Elaboración propia

La Tabla 6 muestra un resumen del modelo en el que el estadístico Durbin-Watson se sitúa entre 1,5 y 2,5, con un valor exacto de 2,000. La correlación global del modelo es de 0,867, lo que indica una relación fuerte. El coeficiente de determinación (R cuadrado) es de 0,751, implicando una confiabilidad del 75,1 %. En el ámbito de las ciencias sociales, un coeficiente de determinación de 0,4 ya se considera confiable y aplicable en la industria. El R cuadrado ajustado, que penaliza el uso de más regresores en el modelo, se mantiene en 0,746, reflejando su fiabilidad (Fernández et al., 2023).

**Tabla 5**  
*Resumen del modelo<sup>b</sup>*

Resumen del modelo <sup>b</sup>						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson	
1	,867 <sup>a</sup>	,751	,746	,42103	2,000	

a. Predictores: (Constante), ClimaOrganizacional, PolíticasinclusiónLaboral

b. Variable dependiente: PercepciónAmbienteTrabajo

**Fuente:** Elaboración propia

En el análisis de varianza ANOVA, la significancia estadística es de 0,000, lo que es menor que el p-valor, haciendo que el modelo sea estadísticamente significativo. La media cuadrática de 25,704 indica una gran variabilidad en los valores, mientras que una media cuadrática de 0,177 sugiere que los datos tienen valores cercanos a cero o presentan poca variabilidad (Gutiérrez et al., 2023).

**Tabla 6**  
*ANOVA<sup>a</sup>*

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	51,409	2	25,704	145,003	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	17,018	96	,177		
	Total	68,426	98			

a. Variable dependiente: PercepciónAmbienteTrabajo

b. Predictores: (Constante), ClimaOrganizacional, PolíticasinclusiónLaboral

**Fuente:** Elaboración propia

El modelo de regresión lineal múltiple muestra un estadístico de tolerancia inferior a 1 en todos los casos y su recíproco, la inflación de la varianza (VIF), con valores siempre menores a 10. La prueba estadística es menor en todos los casos que el p-valor de 0,05. Los coeficientes beta estandarizados revelan que la variable "clima organizacional"

explica el 58,8 % de la variabilidad en la percepción del ambiente de trabajo (Solis et al., 2024).

**Tabla 7**  
*Coefficientes*

		<b>Coefficientes<sup>a</sup></b>					Estadísticas de colinealidad	
Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados				
		B	Desv.Error	Beta	t	Sig	Tolerancia	VIF
1	(Constante)	,631	,200		3,150	,002		
	PolíticasInclusiónLboral	,318	,088	,318	3,621	,000	337	2,970
	ClimaOrganizacional	,545	,081	,588	6,707	,000	,337	2,970

a. Variable dependientes:  
PercepciónAmbienteTrabajo

**Fuente:** Elaboración propia

El modelo de regresión lineal múltiple por el método de los mínimos cuadrados ordinarios es igual a  $\text{Percepción ambiente de trabajo} = 0,631 + 0,318 * \text{Prom\_PolíticasInclusiónLaboral} + 0,545 * \text{Prom\_ClimaOrganizacional} + \epsilon$

En cuanto al diagnóstico de colinealidad se encuentra que el modelo es razonablemente óptimo, sin pautas de multicolinealidad

**Tabla 8**  
*Diagnósticos de colinealidad<sup>a</sup>*

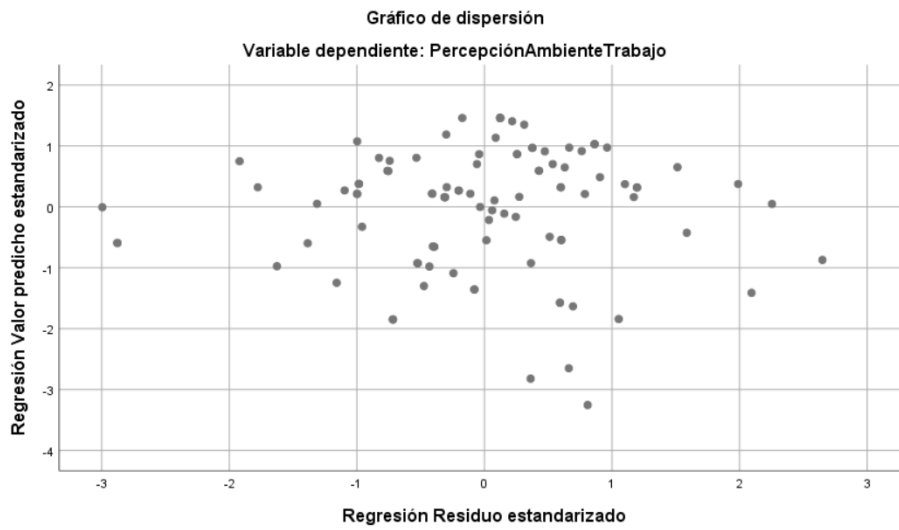
				<b>Diagnósticos de colinealidad<sup>a</sup></b>		
				Proporciones de varianza		
Modelo	Dimensión	Autovalor	índice de condición	(Constante)	PolíticasInclusiónLaboral	ClimaOrganizacional
1	1	2,960	1,000	,00	,00	,00
	2	,031	9,822	,96	,06	,13
	3	,009	18,003	,03	,94	,87

a. Variable dependiente:  
PercepciónAmbienteTrabajo

**Fuente:** Elaboración propia

El supuesto de linealidad se cumple ya que los datos no muestran patrones de asociación (Baños et al., 2019).

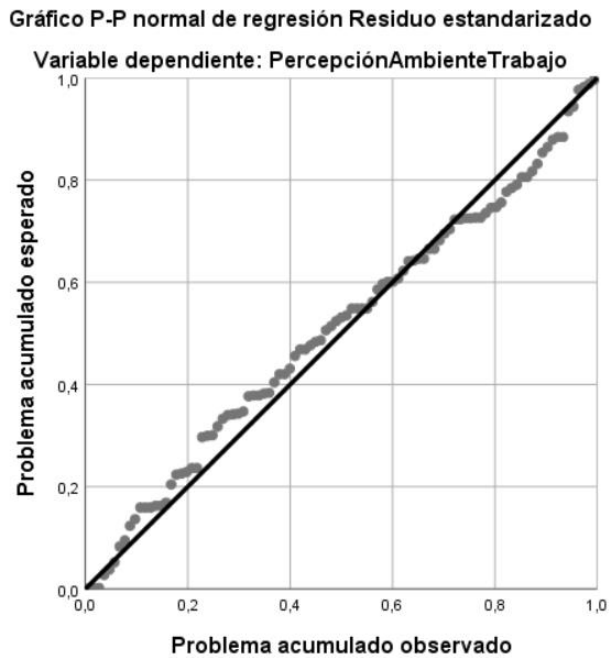
**Figura 8**  
Supuesto de linealidad



**Fuente:** Elaboración propia

Respecto al supuesto de normalidad de los residuos, se observa que los datos se alinean con la línea de tendencia, confirmando así este supuesto (Tapia et al., 2021).

**Figura 9**  
Supuesto de normalidad



**Fuente:** Elaboración propia

## **Discusión de los resultados**

La política de inclusión laboral en las pequeñas y medianas empresas de Azogues-Ecuador, muestra un potencial considerable desde perspectivas tanto sociales como económicas. Implementar políticas de inclusión laboral de manera efectiva no solo aumenta la equidad en el mercado laboral, sino también promueve un clima organizacional positivo y desarrolla un liderazgo transformacional que mejora la eficacia empresarial. El derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades se han convertido en elementos clave para garantizar un entorno laboral inclusivo. En el contexto de las PYMES, estas variables desempeñan vital importancia en la creación de una cultura organizacional que apoye la diversidad y la inclusión. (Zea, 2023).

Según Antequera et al. (2022), el clima organizacional es significativamente influenciado por la implementación de políticas de inclusión laboral. En un estudio realizado en PYMES, se demostró que un clima organizacional positivo aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados. El análisis de correlación en este estudio mostró una fuerte relación con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,68 entre Inclusión Laboral y Clima Organizacional. Este hallazgo sugiere que las prácticas inclusivas no solo mejoran el ambiente de trabajo, sino que también tienen un impacto directo en la moral y productividad de los empleados.

Ormaza et al. (2023) sostienen que el liderazgo transformacional motiva a los empleados y promueve una cultura de inclusión y respeto. En su investigación sobre PYMES en Azogues, descubrieron que la relación entre liderazgo transformacional e inclusión laboral está influenciada por la percepción del ambiente de trabajo. El análisis de regresión múltiple reveló que el liderazgo transformacional tiene un coeficiente beta de 0,45 y el p-valor es menor a 0,05 en relación con la percepción del ambiente laboral, y esta percepción, a su vez, impacta significativamente la inclusión laboral con un coeficiente beta de 0,37 y p-valor menor a 0,05. Esto sugiere que los líderes transformacionales que fomentan la igualdad y apoyan a todos los miembros del equipo fortalecen el clima organizacional y mejoran la percepción de la inclusión laboral.

En Ecuador, el marco legal y normativo ha avanzado en términos de inclusión laboral. La transición de medidas asistencialistas a políticas inclusivas en las pequeñas y medianas empresas locales aún enfrenta desafíos significativos. La falta de recursos y el conocimiento limitado sobre prácticas inclusivas dificultan la implementación efectiva de estas políticas, lo que resalta la necesidad de un apoyo más robusto por parte de las autoridades y la formación continua para los líderes empresariales (Tapia et al., 2021).

Los resultados de este estudio revelan una fuerte correlación positiva entre la Inclusión Laboral y el Clima Organizacional en las pequeñas y medianas empresas de Azogues, lo cual está en línea con la literatura que sugiere que una mayor inclusión promueve un ambiente de trabajo más positivo. Mientras que los estudios anteriores mostraron una relación directa entre el Liderazgo Transformacional y la Inclusión Laboral, los hallazgos indican que esta relación es más compleja y esta mediada por factores como el tamaño de la empresa y la estructura organizacional (Alfaro et al., 2023).

## **Conclusiones**

La presente investigación ha abordado la pregunta central sobre cuáles son los factores que corresponden a la percepción del ambiente de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de Azogues-Ecuador. A través de un análisis riguroso, se identificó que la percepción del ambiente laboral se ve influenciada significativamente por la implementación de políticas de inclusión laboral y el clima organizacional. Estos factores, en conjunto, son determinantes en la manera en que los empleados perciben su entorno laboral.

El estudio ha cumplido con el objetivo general propuesto, determinar el alcance de la política de inclusión laboral en las pequeñas y medianas empresas de Azogues, Ecuador. A través de la recopilación y análisis de datos, se ha logrado confirmar que las empresas presentan prácticas efectivas de inclusión laboral. El estudio destaca que, en general, la inclusión está establecida en estas organizaciones, proporcionando una visión clara sobre el estado actual de la política de inclusión en el entorno laboral.

En términos teóricos, este estudio contribuye al cuerpo de conocimiento existente al mover el marco conceptual sobre la percepción del ambiente de trabajo dentro del contexto de las pequeñas y medianas comerciales en Azogues. Los hallazgos confirman que la variable percepción del ambiente de trabajo está explicada por las políticas de inclusión laboral y el clima organizacional. Esto refuerza la importancia de estos factores en la gestión de recursos humanos y su impacto en la sostenibilidad y crecimiento empresarial.

El estudio sugiere la necesidad de seguir monitoreando y evaluando las políticas de inclusión para asegurar que continúen adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno laboral. Aunque se ha demostrado la efectividad actual de estas políticas, es indispensable mantener un enfoque dinámico que responda a las futuras demandas y desafíos en la inclusión laboral. Esta perspectiva proactiva permitirá a las pequeñas y medianas empresas no solo mantener, sino también fortalecer sus prácticas inclusivas en el tiempo.

Los hallazgos interesan como referencia para otras regiones con características similares, proporcionando un marco que facilite la replicación y adaptación de estrategias de inclusión laboral. La investigación acentúa la importancia de un enfoque contextualizado y específico para cada entorno empresarial, lo que podría ayudar a otras localidades a implementar políticas efectivas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y equitativo.

## Referencias

- Agudelo, L. & Aignerren, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental.
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext)
- Alfaro Pequeño, C. N., & Vidal Acosta, E. A. (2024). Liderazgo transformacional y cultura organizacional del sector consultoría arqueológica, 2023. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/05d4adef-f05f-49d3-b1af-cda17d6b0783>
- Álvarez, L. C.-A.-M. (2020). Efecto de la equidad como dimensión de calidad de vida laboral en el desempeño financiero del Mercado Integrado Latinoamericano. *Vinculatégica EFAN*, 6(1), 382-391. Obtenido de <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/586>
- Antequera, R. R. A., Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., & Pacheco, D. A. C. (2022). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 270-285. <https://difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/55>
- Armijo, G. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, vol. 4. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-91852018000100112&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-91852018000100112&script=sci_arttext)
- Baños, R. V., Torrado-Fonseca, M., & Álvarez, M. R. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-10. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.222704>
- Calero, L., Chacan, C., Valle, V. & Arcos, M. (2022). Pautas culturales y la formación académica, una inmersión exploratoria y descriptiva. *Domino de las Ciencias*, 8(4), 135-144.
- Cascante, L. G. M. (2023). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital: Matemática, Educación e Internet*, 4(2).
- Castán, Y. (2014). Introducción al método científico y sus etapas. *Metodología en Salud Pública España*, 6(3).
- Cerezo, O. (2022). ¿Existe el método científico artesanal en Aristóteles? *Ventana Científica*, 12(19), 48-54.
- Díaz, G. E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 69-89. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en)
- Espinoza, Z. E. (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. *SCIENDO*, 25(1), 29-39.
- Fajardo, J. L. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Fernández, DDRR, de Almeida Gonzaga, N., Cirillo, M. Â., & Muniz, JA (2023). Modelos de regresión no lineal en el manejo de la producción acumulada de café

- pergamino en el Perú. *Revista de Gestão e Secretariado*, 15 (3), e3270-e3270. <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/3270>
- Fruccio, W., Piovan, M., & Hecker, R. (2022). Modelado probabilístico de la dinámica de barras esbeltas con periodicidad y resonadores mecánicos internos. *Vetec Revista Académica de Investigación, Docencia y Extensión de las Ciencias Veterinarias*, 3(3), 62-63.
- Gallegos, M. &. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Revista Digital Novasineria*, 5(1), 150-162.
- García, M., O., & Freir (2022). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Obtenido de: [file:///C:/Users/Zona%20Informatica/Downloads/Inclusi%C3%B3n\\_personas\\_discapacidad\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_Caribe.pdf](file:///C:/Users/Zona%20Informatica/Downloads/Inclusi%C3%B3n_personas_discapacidad_Am%C3%A9rica_Latina_y_Caribe.pdf)
- García-Rubiano, M. V.-R.-R. (2021). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Colombia: Editorial Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1ff32dcf-658c-4d9b-87be-07648da678c1>
- Gómez, S. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>
- González, W. R.-J.-C.-G.-T. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200-214. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072018000200200&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072018000200200&script=sci_arttext)
- González, E. & Barajas, A. (2023). PICO: Eje central de la Enfermería Basada en la Evidencia y su Relación con el Método Científico. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 11(21), 36-38.
- Gracia, R., Morán, B. & Ceballos, S. (2023). Progresión del pensamiento histórico en estudiantes de secundaria: fuentes y pensamiento crítico. *REDIE: Revista Electrónica de Investigación Educativa*, (25), 1-16.
- Guerrero, A., Rodríguez, F., Solís, E., & García, J. (2022). Validación de un cuestionario sobre Alfabetización Ambiental mediante juicio de expertos. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 310101-310121.
- Guiliany, J. G. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 24(3), 36-49. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059580004/28059580004.pdf>
- Gutiérrez, J., Chica, E., & Pérez, J. F. (2023). Análisis de varianza y coeficiente de variación como criterios de repetibilidad de una estufa de cocción basada en gasificación de pellets. *Revista UIS ingenierías*, 22(3), 115-134. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistausingenierias/article/view/13785>
- Guzmán, G. C. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60), 6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18(5), 101-109. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842019000200010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842019000200010&script=sci_arttext&tlng=pt)  
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/578>

- Iglesias, A. L. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. 17(4), 562-569. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Imacaña. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Quito: (Master's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica). Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>
- Jaramillo Ostos, D. F. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(20), 340-350. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000400340&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000400340&script=sci_arttext)
- Jaramillo, H. A. L., Pinos, C. A. E., Sarango, A. F. H., & Román, H. D. O. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov Smirnov aplicado en SPSS: Histogram and normal distribution: Shapiro-Wilk and Kolmogorov Smirnov applied in SPSS. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(4), 596-607. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1242>
- Ley orgánica de discapacidad. (2022). REPÚBLICA DEL ECUADOR. Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- López, P. R.-S. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI, (44), 33-51.
- Méndez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. Revista Universidad y Empresa, 21(37), 136-169. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200136&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200136&script=sci_arttext)
- Mendivelso, F. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Revista Médica Sanitas, 24(1).
- Moreno, J. E. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. Revista San Gregorio, (35), 157-173. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072019000200157](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157)
- Muñoz, P. F., Escobar, L. M., & Acalo, T. S. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. Perfiles, 1(21), 4-11.
- Núñez, S. A. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Sociedad & Tecnología, 5(S1), 170-183. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241>
- Ojeda, F., García, M., & González, R. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. Sociedad y economía, (38), 89-104. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572019000300089&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572019000300089&script=sci_arttext)
- Olivera, Y. J.-C.-Y. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. Obtenido de [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci\\_arttext](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext)
- Ormaza, M. G. O., Jaramillo, G. A. L., Franco, J. A. C., & Vera, S. A. A. (2023). Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28(10), 1678-1692. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378092>

- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2020000200031&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2020000200031&script=sci_arttext)
- Pérez, J., & Martín, P. (2023). Coeficiente de correlación intraclase. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 49(3), 101907.
- Pichisaca, P. (2021). El control interno de los bienes como una herramienta de gestión en las empresas PYMES del Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f7d76151-db63-49be-a621-eb1e52434f0c/content>
- Pineda, J. A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, (35), 158-177. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572018000200158&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572018000200158&script=sci_arttext)
- Plaza, M., & Díaz, F. (2019). Políticas de inclusión laboral en el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador (2008-2017). *Economía y Desarrollo*, 162(2). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842019000200010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842019000200010&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Pujol, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci_arttext)
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quituisaca, Z. (2023). Diagnóstico del proceso de inclusión educativa de personas con discapacidad en la unidad la Salle de Azogues. (Master's thesis). Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24862/1/UPS-CT010537.pdf>
- Rico, E. F. (2022). Inclusión de personas con diversidad funcional auditiva ámbito laboral colombiano. *Poliantea*, 17(30), 11-16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8847878>
- Rivera Porras, D. A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/items/fc97299a-314d-4b58-9d9e-f7efca7ea487>
- Rojero, Jiménez, R. G.-R.-R. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232019000200178&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232019000200178&script=sci_arttext)
- Romaní, F., Wong, P. & Gutiérrez, C. (2022). Formación por competencias en investigación científica basada en el diseño curricular en una facultad de medicina humana. In *Anales de la Facultad de Medicina*, 83 (2), 139-146.
- Romero, J. L. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Silva, M. M. (2023). Condiciones físicas y sanitarias del trabajo y satisfacción de cirujanos dentistas con el empleo público. *Revista cubana de salud y trabajo*, 14(3), 45-54. Obtenido de <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/549>

- Simari, E. O. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura, 1(1), 78-84. Obtenido de <https://revista.ucmb.edu.py/revucmb/article/view/10>
- Solis, J. B. M., Neira, M. L. N., González, C. D. R., & Mantilla, X. A. C. (2024). Factores que inciden en el turismo sostenible de Cojitambo-Ecuador. Revista de ciencias sociales, (30), 345-360. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9645074>
- Tapia, C. E. F., & Cevallos, K. L. F. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos:: Anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. Societas, 23(2), 83-106. [https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Flores-Tapia/publication/371337094\\_Pruebas\\_para\\_comprobar\\_la\\_normalidad\\_de\\_lo\\_s\\_datos\\_en\\_procesos\\_productivos\\_Anderson-Darling](https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Flores-Tapia/publication/371337094_Pruebas_para_comprobar_la_normalidad_de_lo_s_datos_en_procesos_productivos_Anderson-Darling)
- Tapia, L. M. M., & Ortiz, C. G. C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. Dominio de las Ciencias, 7(1), 1080-1095. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385906>
- Tomaselli, A. (2018). La educación técnica en el Ecuador: el perfil de sus usuarios y sus efectos en la inclusión laboral y productiva. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/items/eb743cf8-4654-4af3-9e52-48484bc8a449>
- Ulloa, V. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. Jurídicas CUC, 17(1), 9-42. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8352855>
- Urgiles Gaona, K. S. (2023). Responsabilidad social empresarial y el rol del contador público, en las pymes azogues-ecuador. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/fc63ed74-d33a-4982-abeb-ad278d7d4398/content>
- Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/2cf756f4-b8d7-4f82-a725-17859025f3f4>
- Valverde, R. D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 5728-5756. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/720>
- Veliz, L., Ceballos, P., Valenzuela, S. & Sanhueza, O. (2012). Análisis crítico del paradigma positivista y su influencia en el desarrollo del conocimiento de enfermería. Índice de Enfermería, 21(4).
- Vesga, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. Equidad y desarrollo, 1(33), 121-135. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss33/7/>
- Zea Palma, F. J. (2023). Análisis descriptivo de buenas prácticas inclusivas de recursos humanos en diversas organizaciones. Descriptive analysis of good inclusive human resources practices in various organizations (Master's thesis, Universidad Internacional de Andalucía). <https://dspace.unia.es/handle/10334/8663>

**Vanessa Nicole Tenezaca Cajamarca** portadora de la cédula de ciudadanía N° **0302320858**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Estudio descriptivo de la política de inclusión laboral en las PYMES de Azogues- Ecuador”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **23 de septiembre de 2024**



**Vanessa Nicole Tenezaca Cajamarca**

**C.I. 0302320858**