

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA



INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

**BENEFICIOS ORGANIZACIONALES DE APLICAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS PRIVADAS. UNA
MUESTRA DE ÉXITO EN ANTIGUO CUSCATLÁN**

**TRABAJO FINAL DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PRESENTADO POR

AMBAR FIORELLA HERNÁNDEZ TRUJILLO

JOSUÉ FRANCISCO LÓPEZ VENTURA

PATRICIA CAROLINA MIRANDA DE ECHEGOYEN

SAN SALVADOR, AGOSTO DE 2024

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR

Dra. Cristina Juárez de Amaya

Rectora

Dra. Mirna García de González

Vice Rector Académico y de facultades

Dra. Nuvia Estrada de Velasco

Vicerrectoría de Investigación y Proyección Social

Mtra. María de los Ángeles Mercado Hernández

Vicerrectoría de Innovación y Tecnología Educativa

Ing. Sonia Rodríguez

Secretaria General

Mtra. Marelyn Stephania Pérez Fuentes

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

SAN SALVADOR, AGOSTO DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
A. Situación Problemática	1
B. Enunciado del Problema	4
C. Objetivos de la Investigación	4
1. Objetivo General.....	4
2. Objetivos Específicos.....	4
D. Contexto de la Investigación	5
E. Justificación del Estudio	6
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
A. Marco Histórico	9
B. Marco Teórico.....	11
1. Políticas de Inclusión Laboral	11
2. Reconocimiento a la Inclusión Empresarial	12
3. Alianzas para la Inclusión Laboral	12
4. Desafíos en la Inclusión Laboral	13
5. Oportunidades para la Inclusión Laboral	13
C. Marco Conceptual	14
1. Procesos de Selección de Personal.....	15
2. Beneficios Organizacionales de la Inclusión Laboral	15
3. Barreras a la Inclusión Laboral.....	16
4. Estrategias para Promover la Inclusión Laboral	16
D. Marco Legal	17
1. Código de Trabajo.....	17
2. Instructivo del Ministerio de Trabajo	18
3. Ley de Prevención de Riesgos y su Reglamento de Gestión	19

4. Convenios internacionales	20
5. Código Penal de El Salvador	20
B. Hipótesis.....	21
1. Hipótesis General.....	21
2. Hipótesis Nula.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	22
A. Enfoque y Tipo de Investigación	22
B. Sujetos y Objetos de Estudio	25
1. Unidades de Análisis.....	25
2. Matriz de Congruencia	28
C. Técnicas, Materiales e Instrumentos	30
1. Encuestas	30
2. Entrevistas semiestructuradas	30
3. Guía de observación	30
D. Procesamiento y Análisis de la Información	31
1. Análisis Cuantitativos	31
2. Análisis Estadístico.....	32
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34
A. Resultados.....	34
1. Encuesta.....	34
2. Entrevistas	49
3. Guía de Observación.....	51
B. Análisis de Resultados.....	52
C. Discusión de los Resultados	55
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
A. Conclusiones.....	58
B. Recomendaciones.....	60
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	64

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1: Bitácora de Empresas Encuestadas</i>	70
<i>Anexo 2: Instrumento de recolección de información – Encuesta</i>	72
<i>Anexo 3: Guía de Preguntas para Entrevista Semiestructurada</i>	75
<i>Anexo 4: Guía de Observación</i>	77
<i>Anexo 5: Cronograma de Actividades</i>	81
<i>Anexo 6: Presupuesto de la Investigación</i>	83
<i>Anexo 7: Solicitudes de información de empresas</i>	84
<i>Anexo 8: Listado de Empresas Registradas en Antiguo Cuscatlán</i>	86
<i>Anexo 9: Solicitud de Apoyo a Empresas Emitida por la Universidad</i>	86
<i>Anexo 10: Listado de Grandes Contribuyentes al 08 de junio de 2021</i>	87
<i>Anexo 11: Listado de Medianos Contribuyentes al 08 de junio de 2021</i>	87

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Matriz de Congruencia</i>	28
<i>Tabla 3: Opiniones sobre el Impacto de la Inclusión Laboral en la Diversidad de Talentos</i> ..	34
<i>Tabla 4: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Imagen Corporativa</i>	35
<i>Tabla 5: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Retención de Talento Humano</i>	37
<i>Tabla 6: Desafíos en la Adaptación a Normativas de Inclusión Laboral</i>	38
<i>Tabla 7: Conocimiento de las Regulaciones Nacionales e Internacionales sobre Inclusión Laboral</i>	39
<i>Tabla 8: Nivel de Cumplimiento con las Disposiciones Legales sobre Inclusión Laboral</i>	41
<i>Tabla 9: Áreas de Mejora Identificadas en los Procesos de Selección de Personal para Promover la Inclusión Laboral</i>	43
<i>Tabla 10: Beneficios para la Empresa Atribuidos a una Selección de Personal Inclusiva</i>	45
<i>Tabla 11: Desafíos en la Adaptación e Implementación de Prácticas de Inclusión Laboral en los Procesos de Selección de Personal</i>	46
<i>Tabla 12: Beneficios en el Ambiente Laboral como Resultado de la Inclusión Laboral</i>	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Opiniones sobre el Impacto de la Inclusión Laboral en la Diversidad de Talentos</i>	34
<i>Gráfico 2: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Imagen Corporativa</i>	36
<i>Gráfico 3: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Retención de Talento Humano</i>	37
<i>Gráfico 4: Desafíos en la Adaptación a Normativas de Inclusión Laboral.....</i>	38
<i>Gráfico 5: Conocimiento de las Regulaciones Nacionales e Internacionales sobre Inclusión Laboral</i>	40
<i>Gráfico 6: Nivel de Cumplimiento con las Disposiciones Legales sobre Inclusión Laboral....</i>	41
<i>Gráfico 7: Áreas de Mejora Identificadas en los Procesos de Selección de Personal para Promover la Inclusión Laboral</i>	43
<i>Gráfico 8: Beneficios para la Empresa Atribuidos a una Selección de Personal Inclusiva.....</i>	45
<i>Gráfico 9: Desafíos en la Adaptación e Implementación de Prácticas de Inclusión Laboral en los Procesos de Selección de Personal.....</i>	47
<i>Gráfico 10: Beneficios en el Ambiente Laboral como Resultado de la Inclusión Laboral.....</i>	48

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco en primer lugar a Dios, por brindarme la oportunidad de prepararme como profesional, por ir abriendo puertas en mi camino que, aunque no ha sido fácil, con su ayuda he podido llegar hasta acá.

A mi mamá Ivonne Orellana por haberme motivado a ser mejor cada día y apoyarme para alcanzar mis objetivos propuestos. A mi esposo Erick Echegoyen por motivarme siendo un gran ejemplo para mí.

A mis compañeros de tesis por ser excelentes amigos y compañeros de estudio. De igual forma a nuestra licenciada Rhina Rico cuyo compromiso, orientación y apoyo fueron fundamentales para el desarrollo y finalización de este trabajo.

Patricia Carolina Miranda de Echegoyen

Agradezco a Dios por permitirme completar mi carrera universitaria y a la Universidad Evangélica de El Salvador por formarme como profesional y aceptarme como parte de su comunidad.

A mi madre, por su apoyo incondicional y enseñanzas, y a mi esposo, por su compañía y creer siempre en mi potencial.

Gracias a mi asesora de tesis, Lic. Rhina Rico, por su apoyo y conocimientos aportados durante nuestro proyecto de investigación, su paciencia y guía fueron fundamentales en la recta final de nuestra carrera. A mis compañeros de investigación, con quienes forjé una amistad y trabajamos juntos hasta el final, agradezco el apoyo incondicional y la buena comunicación que nos unió como grupo.

Agradezco a todas las personas que me apoyaron moral y físicamente durante mis días de estudiante, permitiéndome finalizar mi carrera exitosamente.

Finalmente, un agradecimiento especial hasta el cielo a mi tía Marí, por creer en mi potencial y hacerme saber que siempre he sido valiente y guerrera desde pequeña.

Ambar Fiorella Hernandez Trujillo

Quiero expresar mis agradecimientos primeramente a Dios, quien me brindo la oportunidad de llegar hasta este punto de mi vida que sin la mano del creador nada de esto hubiera sido posible.

Como también mi familia, mi madre quien en los momentos más difíciles ella me motivo a seguir en pie y seguir de frente con mis metas, a mi hermana quien sin duda se tomaba el tiempo de escucharme y darme ideas del cómo actuar en distintas decisiones, y como también un especial agradecimiento a mi padre quien está en presencia del altísimo que sin su apoyo en la toma de decisiones dentro de mi vida universitaria esto no habría sido posible, como también ese apoyo cuando no me decidía por una carrera universitaria él me apoyó a buscar una carrera y universidad en la cual me gustara estar, ustedes que me recordaban siempre que todo lo que me proponía yo podía hacerlo sin ninguna duda... gracias familia

Un sincero agradecimiento a todos mis compañeros y compañeras que luego se convirtieron en amistades con las cuales compartimos el estrés académico que con esfuerzo poco a poco lo íbamos logrando, como también a mis compañeras de este proyecto de investigación, y a nuestra asesora de tesis Lic. Rhina Rico quien nos brindó sus conocimientos y dándonos ánimos en cada paso.

Asimismo, quiero extender mi agradecimiento a mis jefas de estos últimos 5 años Mónica Bandera e Hilda Santamaría, quienes me apoyaron con brindarme el tiempo para poder tomar mis clases en horas laborales, o permisos por actividades universitarias y como también brindarme el espacio para que pueda completar esta investigación.

Josué Francisco López Ventura

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda los beneficios organizacionales de aplicar la inclusión laboral en procesos de selección de personal en empresas privadas, tomando como ejemplo exitoso el municipio de Antiguo Cuscatlán. Se plantea como problema principal la discriminación en los procesos de selección de personal basada en discapacidades físicas e intelectuales, sexo, etnia, entre otros.

La investigación subraya la importancia de integrar a grupos marginados no solo por normativas sino por los beneficios que esto aporta a las organizaciones. El fundamento teórico se centra en la evolución histórica de la inclusión laboral, así como en la normativa nacional e internacional.

La hipótesis sugiere que la inclusión laboral mejora la satisfacción y retención del talento humano, el clima organizacional, la productividad e innovación. La metodología incluye un enfoque tanto cuantitativo que incluye el uso de instrumentos como la encuestas y entrevistas a empresas medianas y grandes de Antiguo Cuscatlán y guías de observación.

Los resultados obtenidos demuestran que las empresas que implementan políticas inclusivas experimentan mejoras significativas como beneficios organizacionales sobre todo en aspectos como su rendimiento y reputación.

Palabras clave: *Inclusión laboral, selección de personal, beneficios organizacionales, diversidad, satisfacción laboral, retención de talento humano, productividad, innovación, discriminación, barreras culturales.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación abordó la inclusión laboral en los procesos de selección de personal en donde se tomó en consideración la integración de grupos habitualmente marginados por factores como edad, etnia y capacidades físicas. La investigación tuvo como objetivo principal investigar los beneficios que la inclusión laboral en los procesos de selección de personal aporta a las grandes y medianas empresas en Antigua Guatemala. A través del planteamiento del problema se dio respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son los beneficios que la inclusión laboral aporta a las grandes y medianas empresas en Antigua Guatemala y qué barreras impiden la plena realización de estos beneficios a nivel organizacional y social?

En el capítulo dos, el estudio examinó los beneficios organizacionales de las prácticas inclusivas en el sector privado, centrándose en casos prácticos en Antigua Guatemala. Para esto, se revisó la evolución de la inclusión laboral a lo largo del tiempo, así como las leyes que sustentan estas prácticas.

La metodología desarrollada en el capítulo tres, tuvo un enfoque cuantitativo en el cual, se realizó un estudio a través de encuestas para determinar las prácticas de inclusión en los procesos de selección utilizadas por las empresas medianas y grandes en Antigua Guatemala. Se destacaron indicadores demostrando cómo la inclusión puede mejorar estos aspectos dentro de las organizaciones.

La investigación buscó ofrecer recomendaciones prácticas para fomentar una cultura inclusiva en la selección de personal, basadas en las experiencias obtenidas de las empresas objeto de estudio en Antigua Guatemala.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Situación Problemática

En El Salvador, a pesar de los marcos regulatorios establecidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que siguen las Normas Internacionales de Trabajo, los desafíos de inclusión laboral persisten en los procesos de selección de personal, especialmente para personas con discapacidades, de avanzada edad o de diversas etnias.

Estas normativas, como el Artículo 12 del Código de Trabajo, promueven la igualdad de oportunidades y el acceso a la formación profesional, pero su aplicación práctica en el sector privado es inconsistente. Este contexto resalta la importancia de investigar a fondo las dinámicas de inclusión laboral dentro de las empresas de Antigua Cuscatlán, con el fin de comprender cómo estos principios se reflejan en prácticas de selección de personal específicas y cuáles son sus efectos tangibles en la comunidad laboral.

En 2022, la tasa de participación laboral de las mujeres en El Salvador fue significativamente menor que la de los hombres, 46.9% frente a 79.8%, respectivamente. Además, las mujeres enfrentan una brecha salarial considerable, ganando un 22.2% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo (Dirección General de Estadísticas y Censos, 2023). La inclusión financiera también presenta desafíos, ya que solo un 24% de las mujeres tiene una cuenta bancaria, una tasa considerablemente más baja en comparación con países vecinos (UN Women, 2024).

Además, el acoso sexual ha sido un factor decisivo que ha llevado al 22.7% de las mujeres a abandonar sus puestos de trabajo (El Independiente, 2024). Estos datos destacan

la necesidad urgente de abordar las disparidades de género y mejorar las condiciones de trabajo y acceso al empleo para las mujeres en El Salvador.

"El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional" (Código de Trabajo Art. 12, p.3). Este artículo sirve como fundamento para abordar dicha problemática, destacando la importancia de considerar a distintas personas en los procesos de selección de personal sin importar edad, discapacidad u otros aspectos sujetos de exclusión, enfocándose únicamente en las competencias laborales requeridas para la posición. Considerando que lo único que debiera impedir la contratación de estas personas sea el no contar con las capacidades idóneas para la posición laboral a la que este aplicando.

Según Ley de Equiparación de Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad – Art. 24. La inclusión laboral de personas con discapacidades enfrenta varios desafíos a pesar de las normativas existentes que buscan garantizar igualdad de oportunidades en el empleo. Según la legislación vigente, los empleadores privados están sujetos a cumplir con ciertas obligaciones para promover la inclusión, como mantener una cuota de contratación de al menos una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores, adaptar las instalaciones para accesibilidad total, y asegurar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores con discapacidades.

Aunque estas normativas están diseñadas para eliminar las barreras y favorecer la inclusión, la aplicación práctica en el sector privado sigue siendo inconsistente y plantea un desafío significativo tanto para las empresas como para los organismos estatales encargados de la supervisión y cumplimiento de estas leyes. Además, los empleadores pueden disfrutar de incentivos fiscales por cumplir con las cuotas de contratación y por realizar las adaptaciones necesarias en sus lugares de trabajo para las personas con discapacidades.

En El Salvador, se observan ejemplos de empresas que han comenzado a implementar modificaciones en sus procesos de selección de personal. Un caso notable es la empresa Terranova, anteriormente conocida como Termoenergías. Según una entrevista con el CEO de Terranova, se mencionó que están trabajando en el ámbito de la inclusión laboral. El CEO afirmó que están invirtiendo y centrando sus esfuerzos en crear una organización diversa, equitativa e inclusiva (Molina, K. - 2023, mayo 29).

También hay evidencias que demuestran cómo personas de diversas edades, etnias y capacidades, incluidas aquellas con discapacidades físicas, han sido reconocidas por sus logros en diversas áreas, demostrando que la excelencia es posible bajo circunstancias adversas.

Un caso emblemático es el de Alex Zanardi, ex piloto de Fórmula 1 de Italia, quien, tras perder ambas piernas en un accidente en 2001, no solo regresó a competir en el automovilismo, sino que también destacó en los Juegos Paralímpicos de Río 2016, inspirando legislaciones y políticas más inclusivas en Italia y en el mundo (BBC News Mundo, 2016).

Otro caso notable es el de Stephen Hawking, quien, a los 20 años, fue diagnosticado con esclerosis lateral amiotrófica y una esperanza de vida de solo dos años. Sin embargo, a pesar de su enfermedad, continuó laborando exitosamente durante muchos años como físico y docente (BBC News Mundo, 2018).

Estos ejemplos muestran que existen muchas personas capaces de desempeñarse con eficacia, pero que aún no son consideradas en los procesos de selección de personal, donde cada uno debería ser evaluado según sus competencias laborales y las capacidades que pueden ofrecer para el puesto al que aplican.

Esta investigación tiene como objetivo obtener resultados que sean útiles tanto para las empresas como para otros sectores beneficiados por la inclusión laboral, contribuyendo así a mayores beneficios.

“El grupo social más importante será el de los trabajadores del conocimiento, que no necesariamente manejen una computadora o equipos complicados, sino quienes transformen los datos en beneficio de la sociedad” (Chiavenato, 2009, p. 87).

B. Enunciado del Problema

¿Cuáles son los beneficios que la inclusión laboral aporta a las grandes y medianas empresas en Antigua Guatemala y qué barreras impiden la plena realización de estos beneficios a nivel organizacional y social?

C. Objetivos de la Investigación

1. Objetivo General

Investigar los beneficios que la inclusión laboral en los procesos de selección de personal aporta a las grandes y medianas empresas en Antigua Guatemala, centrándose en aspectos como el desempeño organizacional, la innovación y la reputación corporativa.

2. Objetivos Específicos

- Documentar los beneficios específicos que las grandes y medianas empresas en Antigua Guatemala han obtenido mediante la implementación efectiva de políticas de inclusión en sus procesos de selección de personal.

- Detallar la normativa vigente tanto nacional como internacional aplicada en las empresas objeto de estudio de Antigua Cuscatlán relacionada con la inclusión laboral.
- Examinar las barreras que enfrentan las grandes y medianas empresas en Antigua Cuscatlán para implementar efectivamente la inclusión laboral en sus procesos de selección, y desarrollar estrategias para superar estas barreras basadas en los datos recogidos.

D. Contexto de la Investigación

De acuerdo con el banco mundial en el marco del Día Internacional de las personas con discapacidad, reveló que El Salvador podría ser el país con una de las tasas más altas de inactividad para personas con discapacidad de la región de América Latina y el Caribe con una brecha de 20 puntos al comparar con el 38.9% de personas sin discapacidades que cuentan con empleo.

“En El Salvador, la tasa de inactividad de las personas con discapacidad es de 59.6%, sin discapacidad es de 38.9%” (BM, Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe p.280). Estos subgrupos de personas que tienen dificultades para obtener empleos ya que no se ofrecen puestos dignos y si encuentran empleo estos no son remunerados de una manera justa.

En Antigua Cuscatlán se desarrolló una encuesta de calidad de vida realizada por USAID a través de FUSADES en 2022 para los habitantes de este distrito, en los cuales, según la muestra tomada, el 86% de los habitantes que aún están en edad de trabajar donde según, este estudio podemos llegar a observar que entre mujeres y hombres hay una diferencia en la que las mujeres en rango de edad aún de trabajar son más afectadas que los hombres por un 4% más.

Partiendo de lo anterior es notorio que la brecha de la desigualdad de género aún existe, como también podemos hacer énfasis en que la exclusión por rango de edad es muy notoria, que ronda entre el 30%, 31% para ambos sexos, sin embargo, la tasa de desempleo por los rangos de edad comienza a afectar más a las mujeres a partir de los 25 años, mientras que a los hombres a los 40 años (Jacome, 2022).

E. Justificación del Estudio

La investigación sobre la inclusión laboral en los procesos de selección de personal es de suma importancia, particularmente en el contexto de Antigua Cuscatlán, El Salvador, donde la diversidad y la inclusión no solo representan un imperativo ético, sino también una oportunidad estratégica para mejorar la competitividad y el rendimiento organizacional en las grandes y medianas empresas.

Este estudio aborda una laguna crítica en la literatura existente y en las prácticas empresariales actuales, proporcionando un análisis detallado de cómo las políticas inclusivas pueden ser un motor de transformación social y económica. A pesar de los esfuerzos regulatorios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la adopción de normativas internacionales que promueven la igualdad de oportunidades, existen evidencias de que la implementación de estas políticas es irregular y muchas veces ineficaz. Lo anterior subraya la necesidad de investigar a fondo no solo los beneficios teóricos de la inclusión, sino también los desafíos prácticos y las barreras que impiden su efectiva realización en el entorno empresarial salvadoreño.

El propósito principal de este estudio permite determinar los beneficios específicos que la inclusión laboral puede ofrecer a las organizaciones en términos de rendimiento empresarial, explorando cómo las prácticas de inclusión fomentan un ambiente de trabajo

más innovador y creativo, mejoran la moral y la satisfacción de los empleados, y cómo facilitan el acceso a una base de talento más amplia y diversa. Además, se busca investigar cómo estas prácticas afectan positivamente la percepción pública de la empresa, fortaleciendo su reputación y atractivo como lugar de trabajo justo y equitativo.

La investigación pretende demostrar que las empresas que adoptan políticas de inclusión laboral no solo cumplen con sus responsabilidades sociales, sino que también obtienen ventajas competitivas significativas.

La diversidad en el lugar de trabajo puede llevar a una mayor variedad de perspectivas y enfoques para resolver problemas, lo que a su vez puede impulsar la innovación y la creatividad. Un equipo diverso puede generar ideas nuevas y frescas, lo que es esencial en un entorno empresarial en constante cambio y evolución.

El análisis también se extiende a la percepción y efectividad de la normativa vigente en Antiguo Cuscatlán, evaluando cómo las leyes y reglamentos son percibidos y aplicados por los diversos stakeholders empresariales. Este componente es crucial para entender las discrepancias entre la ley y su aplicación práctica, y ofrecerá distintas perspectivas para mejorar las políticas y estrategias de implementación.

Además, profundiza en las barreras específicas que enfrentan las empresas al intentar implementar políticas inclusivas. Esto incluye resistencias culturales, falta de recursos o conocimientos específicos, y desafíos estructurales que pueden obstaculizar la adopción de prácticas inclusivas. A partir de estos hallazgos, el estudio tiene la visión de proponer recomendaciones prácticas y específicas para superar estos obstáculos, con el objetivo de facilitar una inclusión laboral más efectiva y beneficiosa para todas las partes involucradas.

La finalidad de este estudio ha sido poder compartir más información acerca de la inclusión en los procesos de selección de personal, como lo menciona el Artículo 63 de la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad:

“Todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación.” Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, (Ministerio de Trabajo y Previsión Social).

Este artículo no dispone de información estadística detallada sobre cuántas personas con discapacidades se encuentran activas en el mercado laboral o cuántas empresas están contratando más allá de lo exigido por la ley.

Además, carece de datos estadísticos que demuestren que, en los procesos de selección de personal se consideren de manera igualitaria a personas próximas a jubilarse frente a quienes inician sus carreras laborales, o cuántos extranjeros son considerados en estos procesos, entre otros aspectos.

Por tanto, se considera que esta investigación podría representar un avance significativo para el campo académico y servir como un recurso valioso para los líderes empresariales interesados en adoptar prácticas de gestión del talento más inclusivas y socialmente responsables. La expectativa es que la investigación revele casos de empresas donde estas personas se desarrollan de manera igualitaria a cualquier otro empleado, o incluso mejor que otros.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A. Marco Histórico

La inclusión laboral ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia, adaptándose a los cambios sociales, económicos y legales. A continuación, se presenta un marco histórico detallado sobre la inclusión laboral:

- **Siglo XVIII a Siglo XIX:** En 1772 se desarrolla la Fundación de la primera escuela para personas sordas en París, Francia, por el abad Charles Michel de l'Épée, marcando un hito en la educación inclusiva (Línea de Tiempo, s.f.).
- **Siglo XX:** En 1964 Se aprueba de la Ley de Derechos Civiles de 1964 en Estados Unidos, que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral y educativo (Línea de Tiempo, s.f.).

1971: Fundación de la organización "Disabled in Action" en Nueva York, que lucha por los derechos de las personas con discapacidad y la eliminación de barreras arquitectónicas (Línea de Tiempo, s.f.).

1990: Aprobación de la Ley de estadounidenses con Discapacidades en Estados Unidos, que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en diversos ámbitos, incluyendo el laboral (Línea de Tiempo, s.f.).

- **Siglo XXI:** En 2006 se desarrolla la creación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Línea de Tiempo, s.f.).

La inclusión laboral es un tema crucial en el contexto empresarial y social actual. Se enfoca en garantizar que todos los individuos, independientemente de su género, edad, origen étnico o cualquier otra característica supeditada a efectos de exclusión y rechazo para la colocación laboral, tengan igualdad de oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional.

En particular, la inclusión laboral femenina es un aspecto fundamental para lograr la equidad de género en el ámbito laboral. A continuación, se aborda la situación actual de la inclusión laboral femenina y se presentan algunas iniciativas que buscan promoverla.

En relación con la inclusión laboral femenina, a pesar de los avances, las mujeres siguen enfrentando barreras para acceder a sectores laborales masculinizados y a puestos de jerarquía. Iniciativas como el "Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor" en Argentina buscan promover la igualdad de género en el acceso a los puestos de trabajo (Infobae, 2021).

Atrapadas en los espirales de la desigualdad, las mujeres y los jóvenes en situaciones de vulnerabilidad siguen enfrentando desigualdades en el acceso al mercado laboral. La agenda de trabajo interministerial busca promover la equidad en el acceso al servicio de cuidado y la inclusión laboral de las mujeres (Infobae, 2021).

En el marco de la defensa a los derechos humanos, la inclusión laboral es una preocupación para organismos internacionales como la ONU.

“La promoción de la inclusión laboral contribuye a eliminar estereotipos, fomenta el crecimiento profesional y el bienestar emocional y social de los individuos, y mejora la calidad de vida de la sociedad en su conjunto” (BID, 2021).

B. Marco Teórico

Dentro del ámbito empresarial, la selección de personal es un proceso importante y crítico a la vez. Se busca a los mejores candidatos que posean las habilidades necesarias para el puesto, y en un mundo tan cambiante, los reclutadores deben innovar en nuevas prácticas que sean favorables para la empresa, generando confianza y compromiso de los empleados hacia la organización. Según Jürgen Weller, con respecto a la inclusión laboral, los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos son condiciones laborales favorables o adecuadas” (Weller, 2001)

En este sentido, toda persona, sin importar su género, edad, capacidades físicas e intelectuales entre otros, son individuos con habilidades que pueden ser idóneas para un puesto de trabajo al que aplican. La inclusión laboral en El Salvador ha experimentado avances significativos en los últimos años. Este marco teórico se centra en los aspectos clave de la inclusión laboral en El Salvador, abordando las políticas, desafíos y oportunidades en este ámbito.

1. Políticas de Inclusión Laboral

En El Salvador, se han implementado políticas específicas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Según el artículo 63 de la "Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad", aprobada en 2022, cada empleador privado está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad por cada veinte empleados (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2022).

Esta disposición legal es crucial para asegurar la igualdad de oportunidades y fomentar la integración efectiva de personas con discapacidad en el entorno laboral, representando un avance significativo hacia una sociedad más inclusiva. Además, se han

establecido incentivos para los empleadores que cumplan con estas normativas, como deducciones fiscales y garantías de estabilidad laboral para las personas con discapacidad (Consortium Legal, 2021). Estas medidas contribuyen a que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades de empleo dignas y justas.

2. Reconocimiento a la Inclusión Empresarial

La empresa Nestlé El Salvador ha sido reconocida por sus políticas de inclusión laboral hacia las personas con discapacidad. Este tipo de reconocimientos, como el premio Disability Awards otorgado por la Embajada Británica, resaltan los esfuerzos del sector privado en promover la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral (Nestlé Centroamérica, 2022).

Estos reconocimientos no solo destacan las buenas prácticas empresariales, sino que también sirven como un incentivo para que otras empresas adopten políticas similares de inclusión laboral.

3. Alianzas para la Inclusión Laboral

Otra iniciativa que impulsa la inclusión laboral es la alianza que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador ha renovado con ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, para promover la inserción laboral de personas refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas internas y de comunidades estigmatizadas por la violencia (ACNUR, 2023). Esta colaboración es un ejemplo de cómo las alianzas público-privadas pueden facilitar la inclusión laboral de grupos vulnerables. La cooperación entre el gobierno, organizaciones internacionales y el sector privado es crucial para abordar los desafíos de la inclusión laboral de manera efectiva.

4. Desafíos en la Inclusión Laboral

A pesar de los avances, aún existen desafíos importantes a superar en la práctica laboral inclusiva en El Salvador. Las mujeres con discapacidad señalan una poca inclusión laboral, y la falta de estadísticas oficiales sobre su participación laboral es un obstáculo para medir el progreso en esta área (A. Henríquez, 2021). Además, persisten barreras culturales y sociales que limitan la inclusión laboral de otros grupos, tales como personas de etnias minoritarias, adultos mayores y otros.

Es necesario un esfuerzo continuo para superar estos desafíos y promover una cultura de inclusión en el ámbito laboral.

5. Oportunidades para la Inclusión Laboral

El creciente reconocimiento de la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo permite visualizar oportunidades de mejora para la inclusión laboral en El Salvador.

La adopción de tecnologías accesibles, la implementación de prácticas inclusivas y programas de capacitación en diversidad, y la aplicación de políticas en la contratación son algunas de las estrategias que pueden aprovecharse para avanzar en este ámbito. Además, el fortalecimiento de las redes de apoyo y la colaboración entre diferentes actores sociales, como el gobierno, empresas, ONG, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil pueden impulsar la creación de entornos laborales más inclusivos y justos.

La inclusión laboral tiene un impacto social significativo, ya que contribuye a la reducción de la pobreza, la disminución de la desigualdad y la promoción de la cohesión social. Al proporcionar oportunidades de empleo a grupos tradicionalmente marginados, se fomenta la integración social y se mejora la calidad de vida de las personas. La inclusión

laboral puede contribuir al crecimiento económico, al ampliar la base del talento y promover la innovación.

Para promover la inclusión laboral en El Salvador, es necesario implementar estrategias integrales que aborden los diferentes aspectos del problema. Esto incluye la sensibilización y capacitación de empleadores y trabajadores sobre la importancia de la inclusión, la mejora de las políticas públicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, y el fortalecimiento de los mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar la efectividad de las medidas de inclusión y conocer el avance que se tiene al respecto.

C. Marco Conceptual

La inclusión laboral es un enfoque que busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, edad, etnia, discapacidad u otras características, tengan igualdad de oportunidades en el empleo. Este trabajo de investigación enfoca sus esfuerzos en el estudio de la inclusión laboral en procesos de selección de personal en empresas privadas, con especial atención en la mediana y gran empresa dentro de Antigua Guatemala.

Para el presente trabajo de investigación se toma en consideración el termino expuesto por Gary Dessler:

“Inclusión laboral se refiere a asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades para las vacantes de empleo, para el desarrollo y progreso dentro de la organización, sin importar si la discapacidad es física o mental”
(Dessler, 2016)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que la inclusión laboral es esencial para lograr la justicia social y el desarrollo económico sostenible (OIT, 2020). Además, la inclusión laboral se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, particularmente el objetivo de trabajo decente y crecimiento económico (ONU, 2021).

1. Procesos de Selección de Personal

Los procesos de selección de personal son cruciales para asegurar que las empresas contraten a los mejores candidatos. Estos procesos deben ser imparciales y transparentes, evitando cualquier discriminación.

La Society for Human Resource Management (SHRM) subraya que una selección inclusiva implica el uso de métodos de evaluación objetivos y la consideración de adaptaciones para candidatos con discapacidades (SHRM, 2021). Por su parte, La American Psychological Association (APA) también recomienda prácticas de selección basadas en evidencia para promover la inclusión (APA, 2018).

2. Beneficios Organizacionales de la Inclusión Laboral

La inclusión laboral ofrece múltiples beneficios para las organizaciones. Un estudio de McKinsey & Company muestra que empresas con mayor diversidad en sus equipos ejecutivos son más propensas a tener un desempeño financiero superior (McKinsey & Company, 2020).

La inclusión también mejora la innovación y la satisfacción de los empleados. Deloitte destaca que la diversidad de pensamiento, impulsada por la inclusión, es clave para

la innovación (Deloitte, 2018). Autores como Idalberto Chiavenato sostienen que las compañías deben construir una nueva estructura organizacional la cual sea capaz de aproximar a personas de todos los niveles y de esa manera incrementar la innovación, la calidad y productividad (Chiavenato, 2010).

3. Barreras a la Inclusión Laboral

En el ámbito de la inclusión laboral, las empresas enfrentan múltiples barreras que pueden impedir la efectiva integración de todos los empleados. Estas barreras pueden ser superficiales, como prejuicios o estereotipos, infraestructurales, como la falta de accesibilidad física en las instalaciones organizacionales, como deficiencias en los procesos de inducción y capacitación que no toman en cuenta las necesidades de todos los trabajadores.

Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC). (s.f.). En su sitio web, para superar estas barreras, es esencial que las empresas implementen políticas inclusivas y se comprometan activamente con la dirección. Una directriz importante es la prevención del acoso en el lugar de trabajo, los empleadores deben comunicar claramente que no se tolerará la conducta de acoso. Es fundamental establecer un proceso efectivo de quejas, brindar capacitación adecuada a empleados y gerentes, y tomar medidas inmediatas cuando se presente una queja de acoso. Además, se alienta a los empleados a comunicar directamente a la persona acosadora que su conducta es inapropiada y debe cesar, y a informar a la gerencia sobre cualquier incidente de acoso para prevenir su escalada.

4. Estrategias para Promover la Inclusión Laboral

Para fomentar la inclusión laboral, las empresas pueden adoptar estrategias como programas de capacitación en diversidad e inclusión, políticas de contratación equitativas,

Harvard Business Review sugiere que el liderazgo inclusivo es clave para promover la diversidad y la inclusión (Harvard Business Review, 2021).

D. Marco Legal

En el estudio de los beneficios organizacionales de aplicar la inclusión laboral en los procesos de selección de personal en empresas privadas, es fundamental comprender el marco legal que respalda estas prácticas. Este marco proporciona las bases normativas y las directrices que guían a las organizaciones en la implementación de políticas inclusivas.

En El Salvador, diversas leyes y regulaciones promueven la equidad y la no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de empleados. Analizar el contexto legal en el que se desarrollan estas prácticas permite no solo asegurar el cumplimiento normativo, sino también aprovechar las ventajas competitivas que la inclusión laboral ofrece a las empresas.

1. Código de Trabajo

El Código de Trabajo de El Salvador ha reformado sus lineamientos en los últimos años para fortalecer la igualdad de oportunidades y trato laboral. Uno de los más recientes fue el decreto legislativo 407, aprobado el 16 de junio de 2022. Es una reforma crucial al Código de Trabajo de El Salvador, enfocada en garantizar la igualdad salarial entre hombres, mujeres y personas con discapacidad.

Esta reforma subraya la importancia de aplicar el principio de igualdad salarial a trabajadores en condiciones similares, sin distinción de género o capacidades físicas. Además, el decreto fomenta procesos de selección y ascenso equitativos, permitiendo el

desarrollo profesional de todos los empleados en igualdad de condiciones. Para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, se han incrementado las multas por incumplimiento, reforzando así la aplicación efectiva de la ley.

2. Instructivo del Ministerio de Trabajo

El Instructivo del Ministerio de Trabajo de El Salvador introduce prohibiciones orientadas a proteger a la mujer trabajadora y otros grupos vulnerables en el ambiente laboral. Entre estas prohibiciones, se destacan la prohibición de actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de las personas y la utilización de requisitos de contratación basados en el historial crediticio, la edad, vínculos familiares, género, identidad de género y orientación sexual. Estas medidas buscan promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de su género, edad, origen étnico o cualquier otra característica personal.

Además, el Instructivo del Ministerio de Trabajo enfatiza la importancia de adoptar medidas necesarias para garantizar la igualdad de contratación y acceso al empleo, lo que incluye la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos que promuevan la inclusión y la diversidad. Estas medidas son esenciales para construir entornos laborales más justos y equitativos, donde todos los individuos puedan desarrollar su potencial y contribuir al éxito de la organización. (Rodríguez, n.d.).

Importancia de un enfoque imparcial en la aplicación de la ley:

La imparcialidad en la aplicación de la ley laboral es fundamental para garantizar un trato justo y equitativo para todos los involucrados en el ámbito laboral. El Ministerio de Trabajo debe actuar de manera objetiva y justa, evitando cualquier forma de persecución empresarial. Esto implica que las reformas y sanciones se deben aplicar de manera uniforme,

sin favorecer o perjudicar a ningún sector específico del empresariado. La equidad en la aplicación de la ley contribuye a crear un entorno laboral más armónico y justo, donde se respeten los derechos de todos los trabajadores y se promueva la inclusión.

Las reformas recientes, como el Decreto Legislativo N° 519, aprobado el 13 de diciembre de 2022, que incrementa las multas por incumplimientos laborales, buscan fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores en El Salvador. Sin embargo, es crucial que estas medidas se implementen de manera imparcial y transparente. La adecuada aplicación de la ley laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a la estabilidad y el desarrollo económico del país, al fomentar un clima de confianza y seguridad jurídica para las empresas y los inversores.

La imparcialidad en la aplicación de la ley laboral es esencial para garantizar la justicia y la equidad en el ámbito laboral. El Salvador ha realizado avances significativos en la legislación laboral, pero aún enfrenta desafíos en la implementación efectiva de estas leyes. Es fundamental que el Ministerio de Trabajo y otras autoridades competentes actúen con imparcialidad y transparencia para asegurar la protección de los derechos laborales y promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso. (Rodríguez, 2022)

3. Ley de Prevención de Riesgos y su Reglamento de Gestión

Esta legislación aborda la discriminación laboral como un riesgo psicosocial. Exige que las empresas incorporen en su Programa de Gestión de Prevención de Riesgos acciones educativas y medidas para la detección temprana de riesgos psicosociales, incluyendo la discriminación. Se establece un enfoque preventivo para introducir en las empresas la cultura de prevención de riesgos psicosociales

4. Convenios internacionales

El Salvador es signatario de diversos convenios internacionales relacionados con la inclusión laboral y los derechos de los trabajadores, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración, discriminación en el empleo y trabajo decente para trabajadores domésticos. Estos convenios establecen normas y directrices para promover la igualdad y la inclusión en el ámbito laboral.

- **Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (No. 100):** Este convenio establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- **Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (No. 111):** Este convenio prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- **Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (No. 189):** Este convenio establece normas para garantizar el trabajo decente para los trabajadores domésticos, incluyendo condiciones de trabajo justas, protección social y respeto de sus derechos fundamentales.

5. Código Penal de El Salvador

El Código Penal de El Salvador aborda de manera clara y contundente la discriminación laboral, estableciendo que este acto es considerado un delito según el artículo 246. Esta categorización subraya la importancia que el sistema legal salvadoreño otorga a la protección de los derechos laborales, reconociendo que la discriminación en el trabajo no solo es una falta ética sino también una violación legal grave.

Esta medida no solo refuerza la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también proporciona un mecanismo legal tangible para sancionar a aquellos empleadores que incurran en prácticas discriminatorias. Las sanciones penales sirven como un fuerte disuasivo, obligando a las empresas a revisar y mejorar sus políticas de recursos humanos para asegurar que sean inclusivas y justas.

Al hacerlo, se contribuye a la creación de un entorno laboral más equitativo, donde todos los empleados tienen la oportunidad de desarrollarse y contribuir al máximo de sus capacidades sin temor a ser discriminados. Esta protección legal es un paso significativo hacia la erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo, promoviendo una cultura de respeto y equidad que beneficia no solo a los empleados, sino también a las organizaciones y a la sociedad en general.

B. Hipótesis

1. Hipótesis General

“La implementación de políticas de inclusión laboral en empresas medianas y grandes ubicadas en Antiguo Cuscatlán repercute de manera significativa y multifacética sobre la dinámica y el rendimiento organizacional”.

2. Hipótesis Nula

"La implementación de políticas de inclusión laboral en empresas medianas y grandes ubicadas en Antiguo Cuscatlán no repercute de manera significativa y multifacética sobre la dinámica y el rendimiento organizacional."

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A. Enfoque y Tipo de Investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo para comprender las prácticas de selección de personal, analizando estadísticamente el número de empresas encuestadas que practican la inclusión laboral. Con este enfoque, se buscó abordar los beneficios de la inclusión laboral y dar a conocer los análisis en las medianas y grandes empresas de Antigua Guatemala, así como los beneficios que han traído a sus organizaciones.

Para el presente trabajo se utilizaron técnicas cualitativas que permitieron explorar las experiencias de los sujetos involucrados, así como cuantificar los impactos y resultados de las prácticas inclusivas.

El tipo de investigación es descriptivo-exploratorio, con el objetivo de describir las características y beneficios de la inclusión laboral y explorar ejemplos exitosos en el contexto específico de Antigua Guatemala (Creswell & Creswell, 2018). Este tipo de estudio es transversal, recolectando datos en un solo momento. Aunque se pueden identificar relaciones entre variables, no se establecen relaciones causales directas.

Para determinar la muestra en la investigación, se empleó un método de muestreo probabilístico, específicamente el muestreo aleatorio simple. La fórmula para establecer el tamaño de la muestra en un muestreo aleatorio simple es:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde:

- n es el tamaño de la muestra requerida.
- N es el tamaño de la población.
- Z es el valor del nivel de confianza deseado en la distribución normal estándar (por ejemplo, para un nivel de confianza del 95%, Z sería 1.96).
- p es la proporción esperada de la población que tiene la característica de interés.
- e es el error de estimación tolerable, que representa la precisión deseada en la estimación de la proporción poblacional.

Esta fórmula permitió determinar el tamaño adecuado de la muestra para garantizar que los resultados sean representativos de la población de empresas de Antigua Guatemala.

La muestra se seleccionó a partir de un listado de empresas brindado por la alcaldía de Antigua Guatemala que se incluye en la sección de anexos, [Ver anexo 1](#).

Respecto al total de empresas dentro del estudio se contabilizan un total de 1039 empresas en las cuales para el presente estudio se enfocó en empresas catalogadas como grande y mediana empresa, que proporcionen información relevante y representativa sobre las prácticas y beneficios de la inclusión laboral.

Una vez establecido el tamaño de la muestra, se procedió a seleccionar aleatoriamente las empresas que participaron en el estudio, teniendo en cuenta los siguientes valores para mediana y gran empresa según el cruce de listados con el ministerio de hacienda se identificó un total de 53 empresas medianas y 27 empresas grandes, para lo cual se realizara la siguiente ecuación para ambos casos.

Mediana Empresa:

- $N=53$
- $Z = 1.96$ (teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%)
- $p = 0.5$ de proporción esperada
- $e = 0.05$ (5% de margen de error)

$$n = \frac{53 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot (53-1) + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{53 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 52 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{53 \cdot 0.9604}{0.13 + 0.9604}$$

$$n = \frac{50.902}{1.0904}$$

$$n \approx 46.7$$

Según cálculo, la muestra correspondiente es aproximadamente de 47 empresas medianas para lograr un nivel de confianza del 95%. Para el siguiente caso de las empresas grandes tomaremos los mismos datos con excepción de nuestra N

- $N = 27$
- $Z = 1.96$ (teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%)
- $p = 0.5$ de proporción esperada
- $e = 0.05$ (5% de margen de error)

$$n = \frac{27 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot (27-1) + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{27 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 26 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{27 \cdot 0.9604}{0.065 + 0.9604}$$

$$n = \frac{25.9308}{1.0254}$$

$$n \approx 25.3$$

Según cálculo, la muestra correspondiente es de 25 empresas grandes para lograr un nivel de confianza del 95%.

B. Sujetos y Objetos de Estudio

1. Unidades de Análisis

Las unidades de análisis son representadas por las empresas privadas ubicadas en Antigua Cuscatlán que han implementado prácticas de inclusión laboral. La población de estudio está conformada por personas vinculadas directamente en procesos selección, con un enfoque particular en quienes han participado directamente en procesos de selección inclusivos.

- **Criterios de Inclusión**

- **Ubicación Geográfica:** Empresas privadas ubicadas dentro de los límites de Antigua Cuscatlán.

- **Tamaño de la Empresa:** Empresas medianas y grandes, con un mínimo de 50 empleados.
 - **Implementación de Políticas de Inclusión Laboral:** Empresas que han implementado políticas formales de inclusión laboral en sus procesos de selección.
 - **Diversidad en la Fuerza Laboral:** Empresas que empleen personas de diversos antecedentes, como género, discapacidad, etnia, y edad.
 - **Sector:** Empresas pertenecientes a sectores clave, como tecnología, servicios, manufactura, o comercio.
 - **Disponibilidad para Colaborar:** Empresas que estén dispuestas a participar activamente en la investigación, proporcionando datos, acceso a personal clave, y permitiendo entrevistas.
- **Criterios de Exclusión**
 - **Ubicación Fuera de Antiguo Cuscatlán:** Empresas ubicadas fuera de Antiguo Cuscatlán.
 - **Tamaño de la Empresa:** Empresas pequeñas con menos de 50 empleados.
 - **Ausencia de Políticas Formales de Inclusión Laboral:** Empresas que no han formalizado políticas de inclusión laboral o que no aplican estas prácticas en sus procesos de selección.
 - **Sector Industrial No Relevante:** Empresas en sectores que no sean representativos del mercado laboral en Antiguo Cuscatlán, o que tengan poca relevancia para el estudio.

- **Bajo Nivel de Diversidad:** Empresas con poca o ninguna diversidad en su fuerza laboral, lo que limita la capacidad de evaluar el impacto de la inclusión.

2. Matriz de Congruencia

Tabla 1: Matriz de Congruencia

Beneficios Organizacionales de Aplicar la Inclusión Laboral en Procesos de Selección de Personal en Empresas Privadas. Una Muestra de Éxito en Antigua Cuscatlán							
Enunciado del Problema	¿Cuáles son los beneficios que la inclusión laboral aporta a las grandes y medianas empresas en Antigua Cuscatlán y qué barreras impiden la plena realización de estos beneficios a nivel organizacional y social?						
Objetivo General	Investigar los beneficios que la inclusión laboral en los procesos de selección de personal aporta a las grandes y medianas empresas en Antigua Cuscatlán, centrándose en aspectos como el desempeño organizacional, la innovación y la reputación corporativa						
Hipótesis General	La inclusión laboral en los procesos de selección de personal en empresas privadas medianas y grandes de Antigua Cuscatlán conlleva beneficios organizacionales significativos, tales como mejora en la imagen corporativa, aumento de la diversidad e innovación, y fortalecimiento del compromiso y satisfacción de los empleados.						
Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Unidades de análisis	Variables	Operacionalización de variables	Indicadores	Técnicas a utilizar	Tipos de instrumentos a utilizar
Documentar los beneficios específicos que las grandes y medianas empresas en Antigua Cuscatlán han obtenido mediante la implementación efectiva de políticas de inclusión en sus procesos de selección de personal	La inclusión laboral está positivamente correlacionada con la productividad empresarial, medida a través de la eficiencia operativa y los resultados financieros.	Empresas privadas, medianas y grandes ubicadas en Antigua Cuscatlán que han implementado prácticas de inclusión laboral en sus procesos de selección de personal.	Independiente: Implementación efectiva de políticas de inclusión en procesos de selección. Dependiente: Beneficios específicos obtenidos.	Adopción de prácticas y procedimientos específicos que aseguran igualdad de oportunidades durante el proceso de selección de personal. Los resultados positivos que las empresas experimentan como consecuencia de la implementación de políticas de inclusión en sus procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de políticas de inclusiones activas. • Porcentaje de empleados de recursos humanos capacitados en diversidad. • Porcentaje de procesos de selección que utilizan métodos para evitar sesgos. 	Encuestas estructuradas para recopilar datos cuantitativos. Entrevistas semiestructuradas para obtener información.	<p>Cuestionario</p> <p>Guía de preguntas para entrevista semiestructurada</p> <p>Guía básica de observación para procesos de investigación.</p>
Detallar la normativa vigente tanto nacional como internacional aplicada en las empresas objeto de estudio de Antigua Cuscatlán relacionada con la inclusión laboral	Las políticas de inclusión laboral contribuyen a una mayor retención de talento, reflejada en una menor tasa de rotación y un mayor tiempo promedio de permanencia en la empresa		Independiente: Normativa vigente (nacional e internacional) relacionada con la inclusión laboral. Dependiente: Aplicación de la normativa en las empresas.	Las leyes, regulaciones y directrices que promueven y regulan la inclusión laboral en las empresas. El grado en que las empresas han adoptado y cumplen con las normativas vigentes relacionadas con la inclusión laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de cumplimiento de las normativas. • Número de informes que mencionan la aplicación de normativas de inclusión. • Opiniones de responsables de recursos humanos sobre la aplicación de normativas. 	Guía de observación para conocimientos de procesos de selección	

<p>Examinar las barreras que enfrentan las grandes y medianas empresas en Antiguo Cuscatlán para implementar efectivamente la inclusión laboral en sus procesos de selección.</p>	<p>Las empresas enfrentan barreras significativas, tales como la falta de conocimiento y resistencia al cambio</p>		<p>Independiente: Barreras para la implementación de la inclusión laboral</p> <p>Dependiente: Implementación efectiva de la inclusión laboral en los procesos de selección</p>	<p>Barreras para la implementación de la inclusión laboral, medida a través de indicadores relacionados con el conocimiento, resistencia al cambio y limitaciones presupuestarias.</p> <p>Implementación efectiva de la inclusión laboral en los procesos de selección, medida a través de la proporción de candidatos diversos contratados, la adecuación a normativas, y la retención y desempeño de los empleados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conocimiento de las normativas sobre inclusión laboral. • Disponibilidad de capacitación sobre inclusión laboral. • Proporción de candidatos de grupos diversos contratados • Adecuación del proceso de selección a normativas de inclusión. 		
---	--	--	--	---	--	--	--

C. Técnicas, Materiales e Instrumentos

1. Encuestas

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta, [Ver Anexo 2](#), ya que fue una técnica efectiva para recolectar datos cuantitativos sobre las empresas encuestadas, que permitieron evaluar las experiencias de los empleados sobre los diversos aspectos de la inclusión laboral y sus beneficios. Estas encuestas fueron diseñadas para recoger información específica sobre la satisfacción laboral, la retención de talento, el clima organizacional, la productividad y la innovación.

2. Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas semiestructuradas, [Ver Anexo 3](#), las cuales se emplearon para obtener información cualitativa del personal involucrado dentro de los procesos de selección de personal permitieron explorar sus experiencias y los desafíos enfrentados en la implementación de prácticas inclusivas. Además, se llevó a cabo un análisis profundo de los datos obtenidos en la investigación que representen aspectos clave o relevantes para la misma.

3. Guía de observación

Se utilizó una hoja de observación estandarizada, [Ver Anexo 4](#), para registrar las observaciones realizadas durante las reuniones con las personas involucradas en los procesos de selección dentro de las empresas, enfocándose en aspectos como las adaptaciones en el lugar de trabajo. Este instrumento permitió una recopilación sistemática y coherente de datos, asegurando que todas las observaciones fueran documentadas de manera uniforme.

Este método también facilitó la comparación de las prácticas entre diferentes empresas, identificando patrones y tendencias en la implementación de adaptaciones laborales.

D. Procesamiento y Análisis de la Información

En este apartado se analizó la información obtenida en las encuestas y entrevistas utilizando tantos métodos cuantitativos.

1. Análisis Cuantitativos

1.1. Limpieza de Datos

Inicialmente, se realizó una limpieza exhaustiva de los datos para asegurar la precisión del análisis. Esto incluyó la eliminación de respuestas duplicadas mediante la función "Quitar duplicados" encontrada en la pestaña "Datos" de Excel. Los valores faltantes se manejaron mediante la eliminación de registros incompletos, lo cual fue justificado por la suficiente cantidad de datos restantes para garantizar un análisis robusto. Además, se verificó que todos los datos estén en el formato correcto, ajustando las celdas a formatos numéricos o de texto según corresponda.

1.2. Tabulación de Respuestas

Las respuestas a preguntas cerradas se codificaron numéricamente, asignando un valor específico a cada opción de respuesta. Por ejemplo, en preguntas de tipo sí/no, se asignará '1' para sí y '0' para no. Las respuestas abiertas se categorizaron manualmente, identificando y contando la frecuencia de palabras clave relevantes para el tema de estudio, utilizando la función de búsqueda de Excel para facilitar este proceso.

2. Análisis Estadístico

Se llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos utilizando funciones de Excel como promedio, mediana, moda, máximos, mínimos y desviación estándar para obtener un entendimiento preliminar de los datos. Aunque el análisis inferencial detallado no se realizó directamente en Excel debido a sus limitaciones para pruebas estadísticas avanzadas, este nivel de análisis fue adecuado para las necesidades del estudio, centrado principalmente en la exploración descriptiva de las experiencias sobre la inclusión laboral. Finalmente, se utilizó la funcionalidad de gráficos de Excel para crear visualizaciones que ayudaron a interpretar los resultados estadísticos. Se elaboraron gráficos de pastel para representar la distribución de las respuestas y destacar cualquier tendencia notable en los datos.

E. Aspectos éticos de la investigación

Antes de realizar cualquier encuesta o entrevista, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes. Este consentimiento detalló el propósito de la investigación, la naturaleza de la participación requerida, los derechos de los participantes a retirarse en cualquier momento, y cómo se manejará su información de manera confidencial. Todos los datos recopilados durante la investigación fueron tratados con estricta confidencialidad. La información personal es anonimizada y solo los investigadores principales obtienen acceso a los datos completos.

F. Cronograma de actividades

Se planificó cuidadosamente el tiempo para cada etapa del proceso, incluyendo la elaboración del marco teórico, diseño de metodología, recolección y análisis de datos y redacción de informes, [Ver anexo 5](#). También se establecieron plazos claros para cada tarea y asegurar una gestión eficiente del tiempo para cumplir con los objetivos del proyecto en el tiempo asignado.

G. Presupuesto

Este presupuesto se diseñó para garantizar el éxito del trabajo de investigación, [Ver Anexo 6](#). Cada partida presupuestaria ha sido cuidadosamente calculada y justificada, considerando tanto los costos directos como los indirectos asociados con la ejecución del proyecto. Con esta planificación detallada, se aseguró que la investigación pueda realizarse de manera eficiente y sin contratiempos, garantizando así la calidad y validez de los resultados obtenidos.

H. Estrategias de Utilización de Resultados

Los resultados se presentaron con un informe detallado que resumió los hallazgos y las implicaciones del estudio. Este informe fue esencial para comunicar de manera clara y efectiva los resultados del trabajo de investigación.

Incluyó secciones específicas que destacaron los principales descubrimientos, análisis detallados de los datos recopilados, y gráficos y tablas que facilitaron la comprensión visual de la información. Además, se proporcionaron recomendaciones prácticas basadas en los hallazgos, dirigidas tanto a los responsables de la toma de decisiones dentro de las empresas como a los formuladores de políticas públicas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A. Resultados

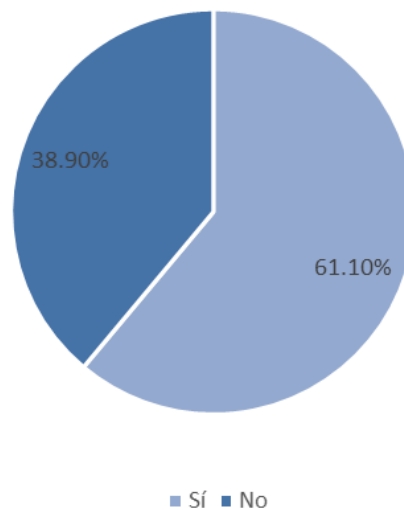
1. Encuesta

Pregunta 1 - Considera usted que la implementación de prácticas de inclusión laboral en la empresa ha resultado en una mayor diversidad de talentos dentro del equipo de trabajo.

Tabla 2: Opiniones sobre el Impacto de la Inclusión Laboral en la Diversidad de Talentos

Respuesta	Fa	Fr
Sí	44 empresas	61.1%
No	28 empresas	38.9%

Gráfico 1: Opiniones sobre el Impacto de la Inclusión Laboral en la Diversidad de Talentos



Análisis e interpretación de los resultados:

De acuerdo con los datos recolectados, se observa que una mayoría significativa de las empresas encuestadas (61.1%) considera que la inclusión laboral ha generado una mayor diversidad de talentos dentro de sus equipos de trabajo. Este hallazgo sugiere que más de la mitad de las empresas que han implementado estas prácticas han experimentado beneficios tangibles en términos de diversidad. Es probable que estas empresas estén comprometidas con la contratación de personal de diversas procedencias, habilidades y antecedentes, lo que enriquece el ambiente de trabajo y potencia la creatividad y la innovación.

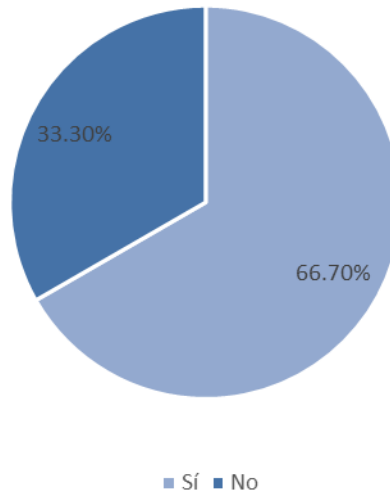
Por otro lado, el 38.9% de las empresas que no han observado una mayor diversidad de talentos podrían enfrentar barreras en la implementación efectiva de sus políticas de inclusión. Esto puede deberse a una variedad de factores, como resistencias culturales internas, falta de capacitación adecuada en temas de diversidad e inclusión, o incluso una implementación superficial de las políticas sin un compromiso genuino de cambio.

Pregunta 2 - ¿Las prácticas de inclusión laboral en la empresa han beneficiado la imagen corporativa?

Tabla 3: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Imagen Corporativa

Respuesta	Fa	Fr
Sí	48 empresas	66.7%
No	24 empresas	33.3%

Gráfico 2: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Imagen Corporativa



Análisis e interpretación de los resultados:

De acuerdo con los datos recolectados, la mayoría de las empresas (66.7%) considera que la implementación de prácticas de inclusión laboral ha beneficiado su imagen corporativa. Esto indica que más de dos tercios de las empresas perciben un impacto positivo en su reputación y la forma en que son vistas por sus grupos de interés. Este dato es importante porque refleja que, para la mayoría de las empresas encuestadas, la inclusión laboral no solo es vista como un deber ético o social, sino también como una estrategia eficaz para mejorar la reputación corporativa.

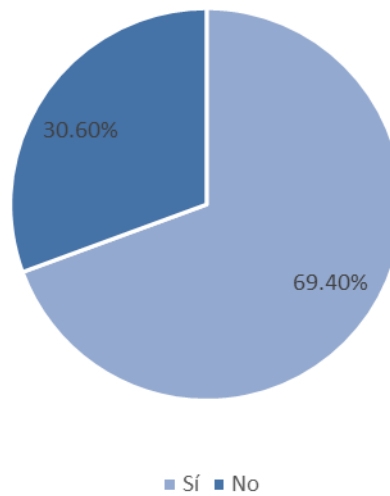
En contraste, el 33.3% de las empresas que no han percibido un beneficio en su imagen corporativa podrían estar enfrentando desafíos en la visibilidad o efectividad de sus prácticas de inclusión. Es posible que, aunque implementen estas políticas, no logren comunicar su impacto de manera efectiva, o que no hayan alineado completamente sus estrategias de inclusión con las expectativas de sus grupos de interés.

Pregunta 3 - ¿La implementación de prácticas de inclusión laboral han impactado positivamente a la empresa respecto a su capacidad de retención de talento humano?

Tabla 4: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Retención de Talento Humano

Respuesta	Fa	Fr
Sí	50 empresas	69.4%
No	22 empresas	30.6%

Gráfico 3: Impacto de las Prácticas de Inclusión Laboral en la Retención de Talento Humano



Análisis e interpretación de los resultados:

De acuerdo con los datos recolectados, la mayoría de las empresas (69.4%) considera que la inclusión laboral ha tenido un impacto positivo en su capacidad de retener talento humano, lo que sugiere una correlación significativa entre las prácticas de inclusión laboral y la capacidad de la empresa para retener a sus empleados. Este dato refuerza la noción de

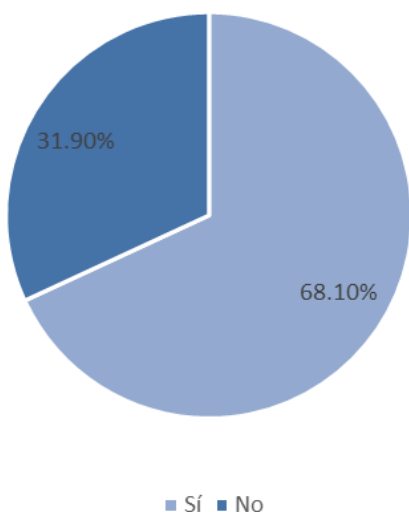
que la inclusión laboral no solo promueve un ambiente de trabajo más diverso y equitativo, sino que también tiene un efecto directo en la estabilidad de la fuerza laboral. Sin embargo, el hecho de que un 30.6% de las empresas no haya experimentado este beneficio sugiere que la inclusión laboral, por sí sola, puede no ser suficiente para garantizar la retención de talento, y que es necesario un enfoque más integral.

Pregunta 4 - ¿Ha enfrentado su empresa algún desafío al adaptarse a las normativas de inclusión laboral?

Tabla 5: Desafíos en la Adaptación a Normativas de Inclusión Laboral

Respuesta	Fa	Fr
Sí	49 empresas	68.1%
No	23 empresas	31.9%

Gráfico 4: Desafíos en la Adaptación a Normativas de Inclusión Laboral



Análisis e interpretación de los resultados:

De acuerdo con los datos recolectados, la mayoría de las empresas (68.1%) indica que haber experimentado desafíos en la adaptación a las normativas de inclusión laboral. Este resultado es significativo y sugiere que la implementación de estas normativas no siempre es un proceso simple y que puede implicar diversas dificultades para las organizaciones. Estos desafíos pueden incluir desde la necesidad de modificar procesos internos y sistemas de gestión hasta la necesidad de cambiar la cultura organizacional para fomentar una mayor aceptación de la diversidad e inclusión.

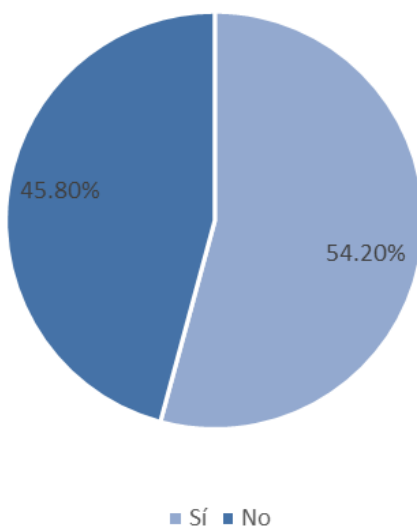
El 31.9% de las empresas que no han experimentado desafíos podrían haber contado con una infraestructura organizacional más preparada para la implementación de estas normativas. Esto podría incluir una cultura corporativa ya orientada hacia la inclusión, mayor disponibilidad de recursos para la capacitación y cumplimiento de las normativas, o una experiencia previa en la gestión de cambios regulatorios.

Pregunta 5 ¿Está su empresa al tanto de las regulaciones nacionales e internacionales sobre inclusión laboral?

Tabla 6: Conocimiento de las Regulaciones Nacionales e Internacionales sobre Inclusión Laboral

Respuesta	Fa	Fr
Sí	39 empresas	54.2%
No	33 empresas	45.8%

Gráfico 5: Conocimiento de las Regulaciones Nacionales e Internacionales sobre Inclusión Laboral



Análisis e interpretación de los resultados:

De acuerdo con los datos recolectados, el 54.2% de las empresas encuestadas está al tanto de las regulaciones nacionales e internacionales sobre inclusión laboral, esto sugiere que las empresas que están al tanto de las regulaciones sobre inclusión laboral probablemente tienen estructuras o políticas más robustas para mantenerse informadas y cumplir con las normativas. Esto puede incluir equipos de recursos humanos bien capacitados, consultorías legales, o un enfoque proactivo hacia el cumplimiento de las leyes laborales.

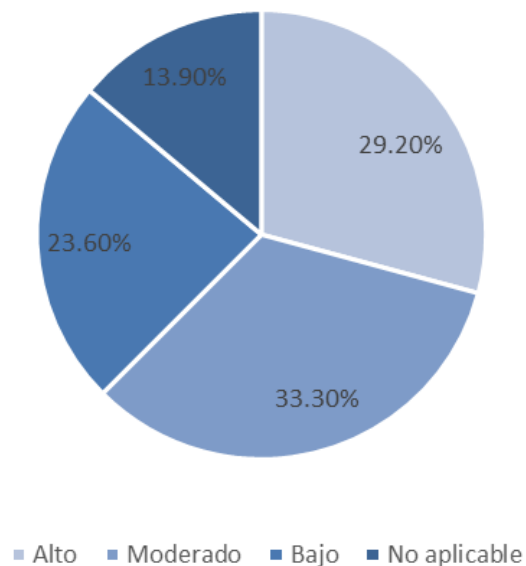
En contraste, el 45.8% de las empresas que no están al tanto de estas regulaciones podría estar en una posición de vulnerabilidad, tanto desde el punto de vista legal como operativo. La falta de conocimiento sobre las normativas puede derivar en incumplimientos involuntarios que podrían acarrear sanciones o afectar negativamente la reputación de la empresa.

Pregunta 6 - ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de su empresa con las disposiciones legales en relación con la inclusión laboral?

Tabla 7: Nivel de Cumplimiento con las Disposiciones Legales sobre Inclusión Laboral

Respuesta	Fa	Fr
Alto	21 empresas	29.2%
Moderado	24 empresas	33.3%
Bajo	17 empresas	23.6%
No aplicable	10 empresas	13.9%

Gráfico 6: Nivel de Cumplimiento con las Disposiciones Legales sobre Inclusión Laboral



Análisis e interpretación de los resultados:

De acuerdo con los datos recolectados, las empresas presentan diferentes niveles de cumplimiento con las disposiciones legales sobre inclusión laboral:

- **Alto:** 29.2% de las empresas indica un alto nivel de cumplimiento, lo cual sugiere que estas empresas están implementando de manera efectiva las normativas de inclusión laboral.
- **Moderado:** 33.3% de las empresas reporta un nivel de cumplimiento moderado, indicando que están en proceso de mejorar sus prácticas de inclusión, pero aún tienen áreas que necesitan atención.
- **Bajo:** 23.6% de las empresas califica su nivel de cumplimiento como bajo, lo que revela que una porción significativa de estas empresas podría estar teniendo dificultades importantes en la implementación de las normativas de inclusión laboral.
- **No aplicable:** 13.9% de las empresas considera que la pregunta no es aplicable a su situación, lo que podría reflejar una falta de conciencia o relevancia de las disposiciones legales en su contexto específico.

Esto indica que persiste la necesidad de mejorar las prácticas de inclusión laboral y falta de seguimiento para asegurar un cumplimiento adecuado con las normativas legales.

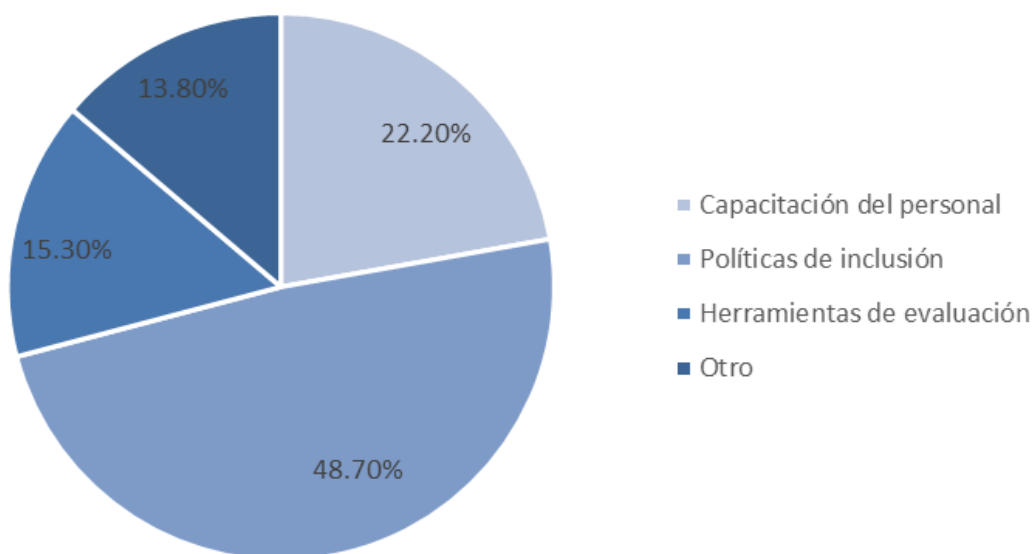
Aunque una proporción significativa de empresas cumple con las normativas de inclusión laboral, hay un margen considerable para mejorar, especialmente en aquellas que reportan un cumplimiento bajo o moderado.

Pregunta 7 - ¿Qué áreas de mejora identifica en los procesos de selección de personal de su empresa para promover la inclusión laboral?

Tabla 8: Áreas de Mejora Identificadas en los Procesos de Selección de Personal para Promover la Inclusión Laboral

Respuesta	Fa	Fr
Capacitación del personal	16 empresas	22.2%
Políticas de inclusión	35 empresas	48.7%
Herramientas de evaluación	11 empresas	15.3%
Otro	10 empresas	13.8%

Gráfico 7: Áreas de Mejora Identificadas en los Procesos de Selección de Personal para Promover la Inclusión Laboral



Análisis e interpretación de los resultados:

La mayoría de las empresas en Antigua Guatemala, el 48.7%, considera que mejorar las políticas de inclusión es crucial. Esto sugiere que muchas empresas encuentran sus políticas actuales insuficientes y necesitan actualizarlas para promover un entorno más inclusivo.

El 22.2% de las empresas destaca la importancia de la capacitación del personal en temas de inclusión. Este enfoque es esencial para equipar a los empleados con el conocimiento y habilidades necesarias para implementar prácticas inclusivas efectivamente.

Un 15.3% de las empresas reconoce la necesidad de mejorar las herramientas de evaluación en los procesos de selección. Esto indica que algunas herramientas actuales pueden no ser justas o inclusivas, y mejorarlas es vital para asegurar procesos de selección equitativos. Finalmente, el 13.8% de las empresas identifica otras áreas de mejora no especificadas.

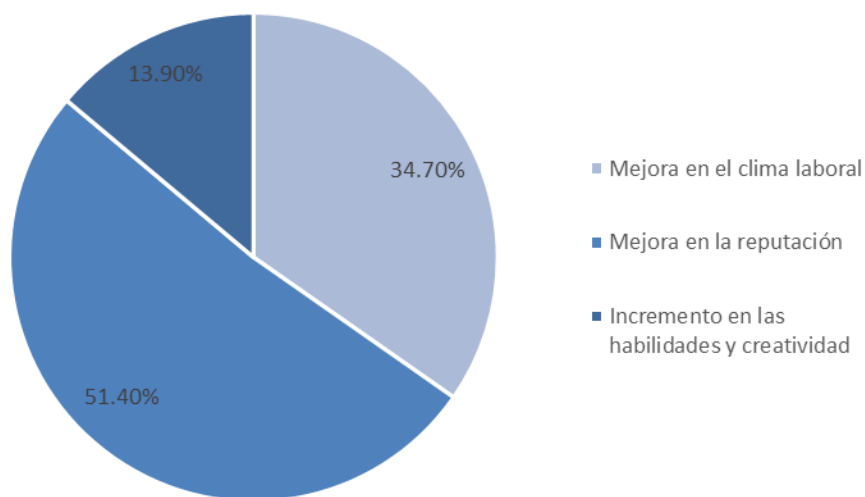
Estas empresas pueden estar enfrentando desafíos únicos que requieren soluciones específicas. Como conclusión a esta pregunta, las empresas deben centrarse en fortalecer políticas de inclusión, proporcionar capacitación continua, mejorar herramientas de evaluación y abordar necesidades específicas para promover un entorno laboral inclusivo y diverso.

Pregunta 8 - ¿Qué beneficios para la empresa, considera son atribuibles al hecho de realizar una selección de personal inclusiva?

Tabla 9: Beneficios para la Empresa Atribuidos a una Selección de Personal Inclusiva

Respuesta	Fa	Fr
Mejora en el clima laboral	25 empresas	34.7%
Mejora en la reputación	37 empresas	51.4%
Incremento en las habilidades y creatividad	10 empresas	13.9%

Gráfico 8: Beneficios para la Empresa Atribuidos a una Selección de Personal Inclusiva



Análisis e interpretación de los resultados:

La mayoría de las empresas en Antigua Cuscatlán (51.4%) considera que la selección de personal inclusiva contribuye a mejorar la reputación corporativa, seguida de un 34.7%

que percibe una mejora en el clima laboral, y un 13.9% que identifica un incremento en las habilidades y creatividad dentro de la empresa.

La mayoría de las empresas identifican la mejora en la reputación como el principal beneficio de una selección de personal inclusiva. Esto sugiere que las empresas ven en la inclusión laboral una oportunidad para fortalecer su imagen tanto dentro del mercado como ante la comunidad.

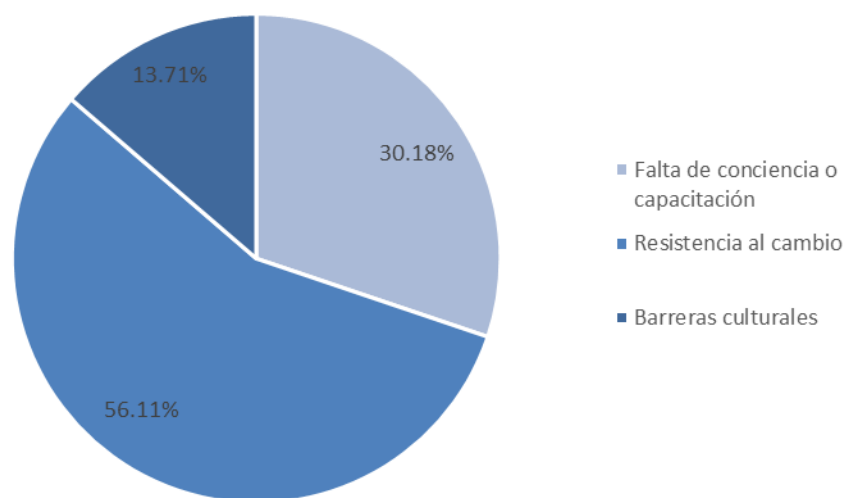
La selección inclusiva de personal parece tener un impacto positivo en el ambiente de trabajo para un número considerable de empresas. Este resultado indica que cuando se promueve la diversidad e inclusión desde el proceso de selección, se crea un entorno donde los empleados se sienten más valorados y respetados, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mejor dinámica de equipo.

Pregunta 9 - ¿Qué desafíos se han presentado para la empresa al adaptarse o al implementar prácticas de inclusión laboral en los procesos de selección de personal?

Tabla 10: Desafíos en la Adaptación e Implementación de Prácticas de Inclusión Laboral en los Procesos de Selección de Personal

Respuesta	Fa	Fr
Falta de conciencia o capacitación	22 empresas	30.6%
Resistencia al cambio	41 empresas	56.9%
Barreras culturales	10 empresas	13.9%

Gráfico 9: Desafíos en la Adaptación e Implementación de Prácticas de Inclusión Laboral en los Procesos de Selección de Personal



Análisis e interpretación de los resultados:

La mayoría de las empresas encuestadas en Antigua Guatemala (56.9%) identifica la resistencia al cambio como el desafío principal al implementar prácticas de inclusión laboral, seguida por la falta de conciencia o capacitación (30.6%) y, en menor medida, las barreras culturales (13.9%). Esta resistencia puede deberse a la falta de familiaridad con los beneficios de la inclusión, el temor a lo desconocido, o la preocupación de que estos cambios puedan alterar las dinámicas de trabajo establecidas. Para las empresas, superar esta resistencia requiere un liderazgo fuerte y una comunicación clara sobre la importancia y los beneficios de la inclusión.

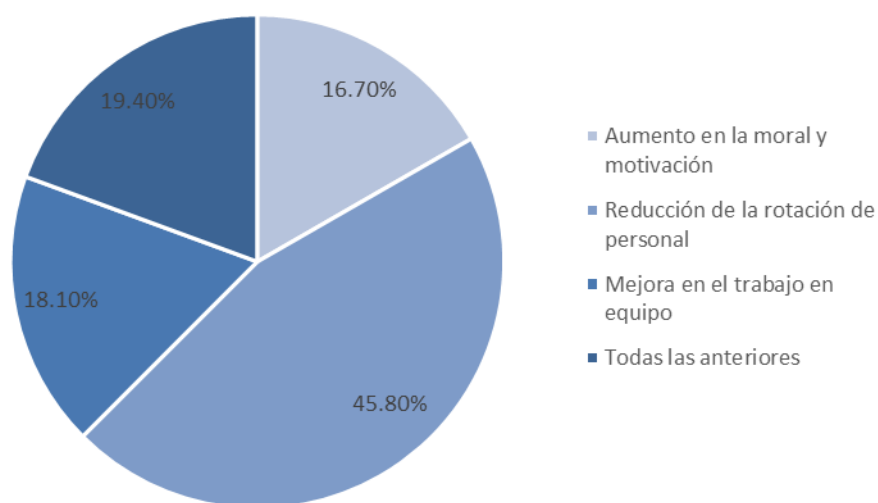
La falta de conciencia o capacitación se identifica como otro desafío importante. Esto indica que algunas empresas pueden no tener suficiente información o formación sobre cómo implementar prácticas inclusivas de manera efectiva. Aunque menos frecuente, las barreras culturales representan un desafío relevante. Estas barreras pueden incluir prejuicios, estereotipos o actitudes arraigadas que dificultan la adopción de prácticas inclusivas.

Pregunta 10 - ¿Qué beneficios ha obtenido la empresa en tema de ambiente laboral como resultado de la inclusión laboral?

Tabla 11: Beneficios en el Ambiente Laboral como Resultado de la Inclusión Laboral

Respuesta	Fa	Fr
Aumento en la moral y motivación	12 empresas	16.7%
Reducción de la rotación de personal	33 empresas	45.8%
Mejora en el trabajo en equipo	13 empresas	18.1%
Todas las anteriores	14 empresas	19.4%

Gráfico 10: Beneficios en el Ambiente Laboral como Resultado de la Inclusión Laboral



Análisis e interpretación de los resultados:

Los resultados indican que la reducción de la rotación de personal es el beneficio más destacado de la inclusión laboral, con un 45.8% de las empresas señalando que las prácticas inclusivas han contribuido significativamente a mantener a los empleados en la organización.

Esto sugiere que un entorno inclusivo es clave para mejorar la retención de talento y minimizar la rotación.

Además, un 18.1% de las empresas reporta una mejora en el trabajo en equipo, mientras que el 16.7% observa un aumento en la moral y motivación de los empleados. Un 19.4% de las empresas ha experimentado todos estos beneficios simultáneamente, evidenciando que la inclusión laboral impacta positivamente en diversas áreas del ambiente de trabajo, creando un entorno más colaborativo y motivador.

2. Entrevistas

Las preguntas realizadas tuvieron como objetivo principal obtener información y conocer la perspectiva del personal de selección sobre las acciones que se realizan, tomando en cuenta el impacto de la inclusión en los procesos de selección, características, beneficios y criterios que son requeridos al momento de realizar una contratación.

Entrevista N°1 Analista Senior de Selección en Antiguo Cuscatlán.

Según la encargada de selección, la empresa dedicada al rubro de restaurantes de comida rápida ha experimentado múltiples beneficios al aplicar políticas de inclusión en sus procesos de selección. Los resultados indican una mejora notable en la diversidad del equipo, lo que ha tenido un impacto positivo en la creatividad y la innovación dentro de la empresa. La encargada externó que esta diversidad ha conducido a un ambiente laboral más positivo y a una mayor retención del personal, ya que los empleados sienten que sus perspectivas y habilidades son valoradas.

Finalmente comentaba que, el impacto de la inclusión laboral en el desempeño del restaurante y la reputación es evidente en cada uno de sus establecimientos. La empresa se ha beneficiado puesto que ha tenido éxito mediante un incremento en la mejora de su reputación, lo que ha ayudado a atraer a nuevos clientes y talento.

La alineación con la normativa nacional e internacional asegura, que el proceso de selección sea justo e inclusivo, lo que refuerza el compromiso del comercio con las mejores prácticas en diversidad e inclusión. Sin embargo, uno de los desafíos persistentes es el sesgo inconsciente durante las entrevistas. Para abordar este problema, se han implementado capacitaciones regulares para los reclutadores y han desarrollado un sistema de evaluación estructurado. Estas estrategias han ayudado a minimizar los sesgos y mejorar la equidad en el proceso de selección.

Entrevista N°2 Analista de Recursos Humanos en distribuidora.

La entrevistada inició mencionando que la empresa está en las etapas iniciales de implementación de políticas de inclusión en sus procesos de selección, pero ya ha observado algunos beneficios notables. La diversidad en las candidaturas ha aumentado, lo que está contribuyendo a un ambiente de trabajo más colaborativo. Aunque los cambios aún están en desarrollo, se empieza a notar una mayor apertura y una perspectiva más amplia en los proyectos, sugiriendo un impacto positivo en el desempeño de las áreas operativas.

La empresa está en proceso de capacitar al equipo de selección con la normativa y prácticas sobre inclusión laboral. Destaca que esta alineación ha impulsado ajustes en los procedimientos de selección para asegurar que sean más inclusivos. Sin embargo, la empresa enfrenta la resistencia al cambio dentro del equipo como una barrera significativa. Para superar este desafío, están llevando a cabo sesiones de sensibilización y utilizando datos para demostrar los beneficios de la inclusión, lo que está ayudando a ganar aceptación gradual.

Empresa dedicada a la elaboración y distribución de alimentos congelados, comenzó el proceso de inclusión laboral con pequeños pasos y construyendo sobre ellos. “Es crucial que la alta dirección esté comprometida con la inclusión y que se establezcan metas claras” puntualizó. Medir y comunicar los resultados es esencial para mantener el impulso y demostrar el impacto positivo de las políticas de inclusión.

En resumen, la entrevistada destaca la importancia de un enfoque gradual y estratégico para la implementación de la inclusión laboral. A pesar de los desafíos, la empresa está en camino hacia una integración efectiva de prácticas inclusivas, lo que promete beneficios en términos de colaboración y desempeño organizacional a medida que avanzan en su proceso de mejora.

3. Guía de Observación

Según la guía de observación desarrollada como un apoyo al enfoque cuantitativo y complementario en cuatro diferentes empresas del distrito de Antigua Cuscatlán se analizó el reflejo de una variedad de enfoques en los procesos de selección de personal hacia la inclusión laboral en diferentes empresas del distrito.

Los resultados obtenidos por medio de este instrumento demuestran que empresas tienen una implementación exitosa de políticas inclusivas, con beneficios claros en términos de desempeño organizacional, innovación y cultura empresarial. Estos casos han demostrado la importancia de una capacitación adecuada y la integración de prácticas inclusivas para lograr resultados positivos.

Por el contrario, los resultados indican que las empresas como Sala de Belleza dentro del municipio empresa dedicada a servicios de peluquería y otros tratamientos de belleza y

empresa del rubro de alimentos, una empresa dedicada al rubro de restaurantes, enfrentan fuertes desafíos debido a la falta de una implementación efectiva y una comprensión clara de las políticas de inclusión en los procesos de selección de personal. Estas empresas necesitan avanzar en la capacitación y en la creación de una cultura inclusiva para empezar a ver los beneficios asociados con la inclusión laboral.

El análisis sugiere que, para las empresas de Antigua Guatemala, el éxito en la inclusión laboral requiere un compromiso claro, una capacitación efectiva y la superación de barreras internas. Los ejemplos de empresas exitosas proporcionan un modelo valioso para aquellas que están en las etapas iniciales de implementación.

B. Análisis de Resultados

El análisis de los resultados sugiere que, en general, las empresas en Antigua Guatemala están empezando a reconocer y experimentar los beneficios de la inclusión laboral, aunque todavía enfrentan varios desafíos importantes. La mejora en la reputación empresarial y la reducción de la rotación de personal destacan como los principales beneficios percibidos, reflejando cómo la inclusión puede contribuir a una mejor imagen pública y a una mayor retención de empleados. Estos beneficios son cruciales para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las empresas, ya que una buena reputación puede atraer talento y clientes, mientras que la retención de empleados reduce los costos asociados con la rotación.

A pesar de estos beneficios, las barreras como la falta de conciencia o capacitación y la resistencia al cambio indican que muchas empresas aún tienen un largo camino por recorrer en la implementación efectiva de prácticas inclusivas. La necesidad de capacitación sugiere que las empresas deben invertir en programas educativos para sensibilizar y preparar a su personal en temas de inclusión. La resistencia al cambio apunta a la necesidad de gestionar el cambio organizacional de manera proactiva comenzando desde la cúspide de la

organización y los líderes de equipo, abordando las inquietudes y promoviendo una cultura abierta y receptiva a nuevas prácticas.

Además, las barreras culturales y otros desafíos específicos revelan que la inclusión laboral no es una solución de talla única y que cada empresa puede enfrentar obstáculos únicos que requieren enfoques personalizados. La presencia de estos desafíos exige considerar cuanto antes la importancia de desarrollar estrategias adaptativas y soluciones específicas para superar las barreras a la inclusión.

La experiencia de un 19.4% de la muestra objeto de estudio representada por 14 empresas, reportan todos estos beneficios simultáneamente demostrando que una estrategia inclusiva en sus procesos de selección bien implementada puede tener un impacto integral, mejorando tanto la dinámica interna como la satisfacción general de la empresa.

Aunque las empresas están comenzando a ver y apreciar los beneficios de la inclusión laboral, es necesario abordar los desafíos identificados mediante estrategias específicas y adaptadas a sus necesidades particulares. La inversión en capacitación, la gestión proactiva del cambio y la adaptación a las barreras culturales son pasos cruciales para maximizar el impacto positivo de la inclusión en los procesos de selección y en el ambiente laboral en general.

Por otra parte, los resultados de la entrevista con el restaurante confirman que la inclusión laboral puede tener un impacto positivo significativo en el desempeño organizacional. La mayor diversidad dentro del equipo ha llevado a una mayor creatividad e innovación, aspectos cruciales para el éxito en el sector restaurantes y servicio al cliente. Este hallazgo es consistente con estudios previos que indican que la diversidad en el lugar de trabajo puede mejorar la toma de decisiones y el rendimiento general de la organización. La empresa distribuidora, aún en fase de desarrollo, muestra evidencia de que la inclusión puede llevar a

mejoras futuras en el desempeño organizacional. La diversidad en las candidaturas es un primer paso hacia la creación de un equipo más colaborativo y eficaz.

En la entrevista con la analista senior enfocada en el rubro de restaurantes nos comenta que la empresa ha integrado estas prácticas de manera efectiva, lo que ha contribuido a su éxito. La capacitación regular y el desarrollo de una cultura inclusiva son factores que facilitan la adaptación de los empleados y la superación de barreras como el sesgo inconsciente. En contraste, la Empresa distribuidora aún necesita fortalecer su enfoque en la capacitación y la creación de una cultura inclusiva. La resistencia al cambio y la falta de políticas claras son barreras que deben abordarse para lograr una implementación más efectiva y obtener beneficios tangibles.

Con la utilización de la guía de observación como una técnica complementaria en la recolección de datos, los resultados indican que la inclusión laboral tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional, especialmente en empresas que han implementado políticas inclusivas efectivas. En restaurantes muestran cómo la diversidad puede mejorar la creatividad, la innovación y la colaboración, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional.

Por otro lado, las empresas en etapas iniciales o con implementaciones limitadas, como la Empresa distribuidora y Salas de Belleza, aún no han experimentado plenamente estos beneficios. Sin embargo, el aumento en la diversidad de candidaturas y la potencial mejora en la colaboración sugieren que la inclusión tiene el potencial de generar resultados positivos a medida que se desarrollan e implementan prácticas más efectivas.

La integración de la normativa y la capacitación adecuada son fundamentales para la implementación exitosa de políticas inclusivas. Las empresas que han logrado alinear sus prácticas con las normativas y proporcionar capacitación continua han visto beneficios

significativos. En contraste, las empresas que enfrentan desafíos en estas áreas aún tienen que superar barreras importantes para alcanzar el éxito en la inclusión laboral.

C. Discusión de los Resultados

El supuesto teórico que sostiene que la inclusión laboral mejora la imagen y la reputación corporativa ha sido corroborado en gran medida por los resultados de la investigación. Los datos obtenidos de las encuestas muestran que las empresas en Antigua Guatemala han comenzado a reconocer y experimentar los beneficios de la inclusión laboral en términos de reputación empresarial. La percepción generalizada entre las empresas es que una mayor inclusión contribuye significativamente a una mejor imagen pública. Este hallazgo está en relación con los estudios de Weber Shandwick (2013), que sugieren que los ejecutivos de diversidad e inclusión consideran que una alineación efectiva en estos aspectos actúa como un motor esencial para la reputación corporativa.

En concreto, los resultados evidencian que una reputación empresarial sólida, facilitada por la implementación de prácticas inclusivas, puede atraer tanto a talento como a clientes. Esto es especialmente relevante en un mercado competitivo, donde la percepción positiva de una empresa puede ser un diferenciador clave. La evidencia empírica de la investigación confirma el supuesto teórico de que la inclusión laboral tiene el potencial de mejorar la imagen y reputación corporativa, apoyando así la premisa de que una reputación empresarial favorable es un beneficio importante derivado de políticas inclusivas bien implementadas.

La inclusión laboral impulsa el crecimiento y desarrollo organizacional al valorar diversas perspectivas y experiencias, también ha sido validado por los resultados expuestos. Las entrevistas y observaciones realizadas en empresas como restaurantes revelan que la diversidad dentro del equipo ha llevado a una notable mejora en la creatividad y la

innovación. Estos hallazgos corroboran el supuesto teórico de PricewaterhouseCoopers (2017), de que la diversidad y la inclusión están directamente vinculadas con la capacidad de una empresa para innovar y adaptarse a cambios del mercado.

La presencia de diversas perspectivas y experiencias en el equipo no solo fomenta un entorno de trabajo más dinámico y creativo, sino que también contribuye a la capacidad de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades emergentes. Por lo tanto, la evidencia recogida apoya firmemente el supuesto de que la inclusión laboral tiene un impacto positivo significativo en el crecimiento y desarrollo organizacional, demostrando que las empresas más inclusivas tienden a ser más adaptativas y creativas.

En cuanto al supuesto expresado por Harvard Business Review (2021), que la inclusión laboral aumenta la satisfacción y lealtad de los empleados, los resultados de la investigación indican un apoyo sólido a esta premisa. Los datos muestran que la inclusión no solo mejora el ambiente laboral, sino que también contribuye a una mayor satisfacción y lealtad entre los empleados. Esta mejora en la atmósfera de trabajo se traduce en una reducción de la rotación de personal y en la disminución de los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

El estudio revela que la inclusión laboral ha tenido un efecto positivo en la retención de empleados, reflejando una mayor satisfacción y lealtad hacia la empresa. Estos hallazgos están en línea con lo expuesto por la revista Risk Management Magazine (2013), que sugiere que la inclusión laboral puede mejorar significativamente la satisfacción y lealtad de los empleados. En consecuencia, los resultados de la investigación respaldan el supuesto teórico de que la inclusión laboral puede efectivamente aumentar la satisfacción y la lealtad de los empleados, contribuyendo a la estabilidad y éxito a largo plazo de las organizaciones.

En lo que respecta al supuesto teórico propuesto por Deloitte. (2017), que sostiene que la inclusión laboral incrementa la competitividad en el mercado al mejorar la adaptabilidad a las cambiantes demandas y preferencias de los clientes, presenta una evaluación más matizada. Aunque la investigación no aborda directamente la competitividad en el mercado, los resultados sugieren que la inclusión puede influir positivamente en la capacidad de adaptación de las empresas. La mejora en la creatividad e innovación derivada de la diversidad puede facilitar una mejor respuesta a las demandas del mercado y a las preferencias diversas de los clientes.

Sin embargo, para confirmar de manera definitiva este supuesto teórico, se requeriría evidencia más directa que demuestre cómo la inclusión laboral impacta específicamente la competitividad en el mercado. Por lo tanto, aunque la evidencia indirecta sugiere que la inclusión puede contribuir a una ventaja competitiva, una evaluación más detallada y específica sería necesaria para validar completamente este aspecto.

Finalmente, el supuesto teórico expuesto por McKinsey & Company (2020), que argumenta que la inclusión laboral construye un capital humano robusto y resiliente, al ofrecer oportunidades equitativas a personas de diversos grupos, ha sido confirmado en gran medida por los resultados de la investigación. La evidencia muestra que la inclusión ha enriquecido el entorno laboral, mejorado la colaboración y fortalecido la capacidad de las organizaciones para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades.

Las empresas que han implementado prácticas inclusivas efectivas han experimentado un entorno de trabajo más dinámico y colaborativo, lo que ha llevado a un fortalecimiento del capital humano. Estos resultados apoyan la afirmación de que la inclusión laboral contribuye a un capital humano más robusto y resiliente, enriquece el entorno laboral y mejora la capacidad organizacional para manejar desafíos y aprovechar oportunidades. Estos resultados subrayan la importancia de la inclusión como una estrategia clave para el desarrollo sostenible y la competitividad a largo plazo de las organizaciones.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

La investigación revela que las medianas y grandes empresas de Antiguo Cuscatlán están comenzando a valorar cada vez más los beneficios de la inclusión laboral, como la mejora de la reputación empresarial y la reducción de la rotación de personal. Estas prácticas inclusivas contribuyen a crear un entorno de trabajo más diverso y equitativo, lo que no solo mejora la imagen pública de la organización, sino que también la hace más atractiva para potenciales talentos y clientes.

Al fomentar un ambiente inclusivo, las empresas de este distrito no solo logran retener a sus empleados, sino que también reducen los costos asociados a la rotación de personal y aumentan la estabilidad organizacional. Esto se traduce en una mayor lealtad y compromiso por parte de los empleados, quienes, al sentirse valorados y aceptados, están más dispuestos a permanecer en la empresa, contribuyendo así al éxito a largo plazo de la organización.

A pesar de los beneficios evidentes, la implementación efectiva de políticas inclusivas enfrenta desafíos considerables. Uno de los obstáculos principales es la falta de conciencia y capacitación en materia de inclusión, lo que limita la capacidad de las organizaciones para aplicar estas políticas de manera efectiva. Además, la resistencia al cambio, que se manifiesta en actitudes y prácticas arraigadas, puede frenar el progreso hacia un entorno de trabajo más inclusivo.

Esta resistencia a menudo proviene de una falta de comprensión o de la percepción de que la inclusión implica cambios significativos en la cultura organizacional, lo que puede generar inseguridades entre los empleados y directivos. Superar estos desafíos requiere un compromiso fuerte de la alta dirección, así como esfuerzos continuos para educar y sensibilizar a todos los niveles de la organización.

La inclusión laboral no es una solución única para todas las empresas, ya que las barreras pueden variar significativamente entre diferentes organizaciones. Es esencial que las empresas reconozcan los desafíos únicos que enfrentan y desarrollen soluciones adaptativas y personalizadas para superarlos. Esto implica un análisis profundo de las barreras culturales, organizativas o estructurales que puedan existir y la implementación de estrategias específicas para abordarlas.

Un enfoque genérico o estándar podría no ser efectivo en todos los contextos, por lo que es crucial adaptar las políticas y prácticas a las necesidades y características particulares de cada organización. Este enfoque personalizado permite a las empresas diseñar intervenciones que no solo sean efectivas, sino también sostenibles a largo plazo, garantizando así un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo.

Las prácticas inclusivas tienen un impacto positivo significativo en el ambiente laboral, lo que se refleja en la reducción de la rotación de personal y en la mejora de la colaboración y el trabajo en equipo. Un entorno inclusivo fomenta una cultura donde los empleados se sienten valorados, respetados y escuchados, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y a un sentido de pertenencia más profundo.

Estos factores, a su vez, se traducen en un mejor desempeño organizacional, ya que los empleados que se sienten parte de un equipo inclusivo tienden a estar más comprometidos y motivados. Además, un ambiente inclusivo estimula la creatividad y la innovación, ya que las diversas perspectivas y experiencias de los empleados se integran en el proceso de toma de decisiones, enriqueciendo así las soluciones y estrategias de la organización.

La alineación con las normativas legales y la capacitación continua son fundamentales para el éxito de las políticas inclusivas. La integración efectiva de las normativas relacionadas con la inclusión laboral asegura que las prácticas implementadas

estén en cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes, lo que no solo protege a la empresa de posibles sanciones, sino que también refuerza su compromiso con la inclusión. Además, la capacitación continua y actualizada es esencial para garantizar que todos los empleados, desde la alta dirección hasta el personal de base, comprendan la importancia de la inclusión y cómo aplicarla en sus roles diarios.

La formación debe ser dinámica y evolucionar conforme surgen nuevas tendencias y mejores prácticas en el ámbito de la inclusión laboral, asegurando así que la organización se mantenga a la vanguardia en este aspecto crucial.

La evaluación y el monitoreo constante de los resultados de las políticas inclusivas son esenciales para medir su efectividad y realizar ajustes conforme sea necesario. Es crucial establecer métricas claras y procesos de evaluación que permitan a las organizaciones analizar el impacto de las prácticas inclusivas en aspectos clave como la retención de empleados, la satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

Este enfoque basado en datos permite a las empresas ajustar sus políticas y prácticas de manera informada, asegurando que se logre una implementación efectiva y sostenible. Además, el monitoreo continuo proporciona a la organización la flexibilidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y en la composición de la fuerza laboral, permitiendo así una respuesta rápida y efectiva a los desafíos emergentes.

B. Recomendaciones

Es fundamental que las empresas medianas y grandes de Antigua Guatemala inviertan en programas de capacitación y sensibilización sobre inclusión laboral. Estos programas deben cubrir no solo la teoría sobre la diversidad y la inclusión, sino también las habilidades prácticas necesarias para implementar y mantener un entorno inclusivo. La capacitación debe

ser continua y debe incluir a todos los niveles de la organización para asegurar que todos los empleados comprendan la importancia de la inclusión y la aplicación de la normativa vigente en los procesos de contratación y como todos los niveles de la organización deben contribuir a ella.

Las empresas de este distrito deben desarrollar y aplicar estrategias de gestión del cambio para superar la resistencia a las prácticas inclusivas. Esto puede incluir la implementación de talleres y sesiones informativas que aborden las preocupaciones de los empleados, así como el establecimiento de mecanismos para recibir y gestionar feedback. Promover una cultura abierta y receptiva a nuevas ideas puede facilitar la transición hacia prácticas más inclusivas iniciando con la cúpula de la organización y los líderes de equipo.

Es esencial que las organizaciones personalicen sus enfoques y soluciones para abordar las barreras específicas a la inclusión que puedan enfrentar. Realizar un análisis detallado de las barreras culturales, organizativas y estructurales permitirá desarrollar estrategias adaptadas a las necesidades particulares de cada empresa. Las soluciones personalizadas son más efectivas para superar obstáculos y garantizar una implementación exitosa de las políticas inclusivas generando mayores beneficios a la organización.

Implementar un sistema de evaluación continua y monitoreo para medir la efectividad de las políticas inclusivas es crucial. Establecer indicadores clave de rendimiento (KPI) y llevar a cabo análisis regulares permitirá a las organizaciones evaluar el impacto de las prácticas inclusivas y realizar ajustes basados en datos concretos. Esto ayudará a asegurar que las políticas se mantengan relevantes y efectivas a lo largo del tiempo.

Fomentar espacios para el diálogo abierto y constructivo sobre inclusión puede ayudar a identificar y abordar problemas antes de que se conviertan en barreras significativas. Las reuniones regulares, encuestas de opinión y grupos de trabajo pueden facilitar la

comunicación entre empleados y la dirección, permitiendo una mayor comprensión de las necesidades y preocupaciones relacionadas con la inclusión.

Documentar casos de éxito y compartir mejores prácticas dentro y fuera de la organización puede servir como inspiración y guía para otras empresas. La creación de estudios de caso detallados que muestren cómo las políticas inclusivas han mejorado el desempeño organizacional y el ambiente laboral puede proporcionar ejemplos prácticos y motivar a otras empresas a adoptar prácticas similares.

A partir de la finalización de la presente investigación, se sugiere la implementación de prácticas de inclusión en las organizaciones, dado que estas pueden generar múltiples beneficios. Entre ellos, se destaca la mejora de la imagen corporativa, ya que una cultura inclusiva atrae a un grupo más amplio y diverso de talentos. Los profesionales tienden a preferir emplearse en compañías que valoran la diversidad y ofrecen un ambiente de trabajo equitativo. Además, la lealtad del cliente se ve fortalecida, especialmente entre las generaciones más jóvenes, quienes valoran cada vez más las prácticas empresariales responsables. Una empresa inclusiva tiene la posibilidad de ganar la fidelidad de consumidores que buscan apoyar a compañías alineadas con sus valores sociales.

Asimismo, se recomienda que las empresas no solo cumplan con la normativa local, sino que también adopten y adapten las mejores prácticas internacionales en materia de inclusión laboral. Esto podría incluir la integración de políticas avanzadas y programas de inclusión aplicados en otros mercados laborales, como en México, donde la experiencia profesional es valorada independientemente de la edad. La adopción de tales prácticas podría enriquecer significativamente las estrategias de inclusión.

Para asegurar el cumplimiento efectivo de las normativas, se sugiere que el gobierno introduzca un esquema de incentivos fiscales o reconocimientos públicos para aquellas

empresas que demuestren un compromiso sobresaliente con la inclusión laboral. De manera complementaria, deberían establecerse sanciones más rigurosas para las empresas que no cumplan con las normativas vigentes, garantizando así que las leyes tengan un impacto real y tangible.

Con el objetivo de eliminar las barreras en la inclusión laboral, se recomienda que las empresas inviertan en infraestructura accesible, tanto física (edificios e instalaciones) como tecnológica, para eliminar los obstáculos que podrían impedir la participación plena de personas con discapacidades. También es necesario revisar y adaptar las políticas de reclutamiento y selección para asegurar que sean inclusivas, implementando ajustes razonables en los procesos de selección para que sean accesibles a todos los candidatos, independientemente de sus capacidades.

Finalmente, se sugiere realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las iniciativas de inclusión laboral en el ambiente de trabajo, la retención de talento y la satisfacción de los empleados, asegurando así la efectividad y continuidad de estas prácticas.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2024, abril 6). El Ministerio de Trabajo y Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados renuevan alianza por la inclusión laboral. <https://www.acnur.org/es-es/noticias/press/2023/10/64d8b3d74/el-ministerio-de-trabajo-y-acnur-renuevan-alianza-por-la-inclusion.html>

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/amp.2010.51827775>

Apa.org. (2024, abril 6). Best practices in the selection process. <https://www.apa.org/pi/disability/resources/publications/selection>

Banco Mundial. (2021). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099015012012140135>

Barrera, G. (2023). "Este ha sido el gobierno más vulnerador de los derechos laborales en el país." *El Salvador.com*.

BBC News Mundo. (2016, septiembre 15). Río 2016: la inspiradora historia de Alex Zanardi, el italiano que celebra oro en los Paralímpicos el mismo día en que perdió ambas piernas hace 15 años. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/deportes-37373304>

BBC News Mundo. (2018, marzo 14). Stephen Hawking, el físico británico que revolucionó nuestra manera de entender el universo. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-43394913>

Bertoni, F., Meoli, M., & Vismara, S. (2014). Board independence, ownership structure and the valuation of IPOs in continental Europe. HAL Post-Print.

Castrillo, V. I. (2022, noviembre 15). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración: Tendencias y Estrategias* (5ta ed.). McGraw-Hill.

Consortium Legal. (2021). El Salvador: El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. <https://www.consortiumlegal.com/el-salvador-el-derecho-al-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad/>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.

Decreto N°407. (2022). Reformas al Código de Trabajo. Legislación y Jurisprudencia. <https://jurisprudenciaylegislacion.fgr.gob.sv/decreto-n407-reformas-al-codigo-de-trabajo-garantizar-igualdad-salarial-ente-hombres-mujeres-y-personas-con-discapacidad/>

Deloitte. (2018). The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/diversity-and-inclusion-revolution.html>

Deloitte. (2020). *Human capital strategy: Creating a sustainable competitive advantage*. Yale School of Management.

Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.

Dirección General de Estadísticas y Censos. (2023). *Informe de la Encuesta de Mercado Laboral*.

El Independiente. (2024). Artículo sobre el acoso sexual y su impacto en la renuncia laboral de las mujeres.

Equal Employment Opportunity Commission. (2020). What you should know about COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act, and other EEO laws. <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.

Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research*. Sage Publications Limited.

Forbes. (2021). Overcoming barriers to workplace inclusion. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/07/20/overcoming-barriers-to-workplace-inclusion/>

Harvard Business Review. (2021). The key to inclusive leadership. <https://hbr.org/2020/03/the-key-to-inclusive-leadership>

Infobae. (2021). La inclusión en el mundo del trabajo. <https://www.infobae.com/opinion/2021/10/11/la-inclusion-en-el-mundo-del-trabajo/>

Jacome, A. (2022). Resultados de la Encuesta de calidad de vida 2022, Antiguo Cuscatlán. *Escomovamos.org*. <https://escomovamos.org/archivos/resultados-de-la-encuesta-de-calidad-de-vida-2022-antiguo-cuscatlan/>

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.

La Prensa Gráfica. (2021). Mujeres con discapacidad señalan poca inclusión laboral en El Salvador. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Mujeres-con-discapacidad-senalan-poca-inclusion-laboral-en-El-Salvador-20210308-0080.html>

Línea de Tiempo. (n.d.). Línea del tiempo de la discapacidad: evolución y avances en la inclusión social. <https://lineadetiempo.net/linea-del-tiempo-de-la-discapacidad-evolucion-y-avances-en-la-inclusion-social/>

McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

Molina, K. (2023, mayo 29). Ternova crea empleos para industria 4.0. La Prensa Gráfica. <https://www.laprensagrafica.com/economia/Ternova-crea-empleos-para-industria-4.0-20230528-0044.html>

Nestlé Centroamérica. (2022). Nestlé reconocida por sus políticas de inclusión laboral hacia las personas con discapacidad. <https://www.nestle-centroamerica.com/sv/nestle-reconocida-por-sus-politicas-de-inclusion-laboral-hacia-las-personas-con-discapacidad>

Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503-545.

Omri, A. (2021). Impact of board gender diversity on corporate social responsibility and irresponsibility: Empirical evidence from France. *Sustainability*, 13(9), 4712. <https://doi.org/10.3390/su13094712>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>

Patterson, M., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., ... & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(4), 379-408.

PwC. (2017). Diversity and Inclusion: Driving Business Value. <https://www.pwc.co.uk/human-resource-services/assets/documents/diversity-and-inclusion-reputation-2017.pdf>

Risk Management Magazine. (n.d.). Avoiding Reputation Risk by Embracing DEI.

Rodríguez, C. (2022). Aprobación de Decreto Legislativo N° 519 que incrementa multas por incumplimientos laborales en El Salvador. Consortium Legal. <https://consortiumlegal.com>

Rodríguez, C. (n.d.). La discriminación laboral en el marco legal salvadoreño. Consortium Legal. <https://consortiumlegal.com/blog/la-discriminacion-laboral-en-el-marco-legal-salvadoreno/>

Sahu, A. K., & Manna, R. (2013). Gender diversity and corporate sustainability performance: empirical evidence from India. Emerald Insight.

Shaukat, A., Qi, Y., & Trojanowski, G. (2016). Board attributes, corporate social responsibility strategy, and corporate environmental and social performance. *Journal of Business Ethics*, 135(3), 569-585.

Society for Human Resource Management. (2021). Effective hiring practices. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/effective-hiring-practices.aspx>

U.S. Department of Labor. (2023). Hiring People with Disabilities. <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/employers/hiring>

UN Women. (2024). Informe sobre inclusión financiera y empoderamiento económico de las mujeres en El Salvador.

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario.

World Bank. (2020). Informe sobre el desarrollo mundial 2020: El comercio para el desarrollo en la era de las cadenas globales de valor. <https://www.worldbank.org/es/publication/wdr2020>

ANEXOS

Anexo 1: Bitácora de Empresas Encuestadas

FECHA	NOMBRE DE LA EMPRESA	TIPO DE EMPRESA
2-Jul-24	SALVAPLASTIC	GRANDE
2-Jul-24	ALIANSA, RUFO, ALIMIAU	GRANDE
3-Jul-24	GRUPO CROPA	GRANDE
3-Jul-24	ARTISA	GRANDE
4-Jul-24	RODIM	GRANDE
4-Jul-24	AGAVE, S.A. DE C.V.	GRANDE
4-Jul-24	INTCOMIX	GRANDE
4-Jul-24	FREIGHT & BORKER	GRANDE
5-Jul-24	LABORATORIOS VIJOSA	GRANDE
8-Jul-24	BEVERLY HILLS, HOTEL & BUSINESS	GRANDE
8-Jul-24	COMCA INTERNACIONAL	GRANDE
8-Jul-24	IMPERIO USA	GRANDE
9-Jul-24	GRUPO REMOR	GRANDE
9-Jul-24	DISENSA	GRANDE
9-Jul-24	STYBA, THE BUSINESS BEHIND	GRANDE
9-Jul-24	GRUPO BIMBO	GRANDE
10-Jul-24	INCAF	GRANDE
10-Jul-24	DLC	GRANDE
10-Jul-24	PRICEMART	GRANDE
10-Jul-24	SUPER SELECTOS	GRANDE
10-Jul-24	DOLLAR CITY	GRANDE
11-Jul-24	DESPENSA DE DON JUAN	GRANDE
12-Jul-24	STARBUCKS	GRANDE
12-Jul-24	ANGENCIAS CLARO	GRANDE
12-Jul-24	EDIFICIO AVANTE	GRANDE
12-Jul-24	AVIANCA	GRANDE
12-Jul-24	LA TECLEÑA	GRANDE
15-Jul-24	GRUPO PROCAPS	GRANDE
15-Jul-24	GRUPO UNICOMER	GRANDE
15-Jul-24	LOS CEBOLLINES	GRANDE
15-Jul-24	GRUPO INDITEX	GRANDE
15-Jul-24	TERMOENCOGIBLES S.A. DE C.V.	GRANDE
15-Jul-24	INDUSTRIAS ST JACKS	GRANDE
15-Jul-24	HARISA S.A. DE C.V.	GRANDE

15-Jul-24	HOLCIM	GRANDE
15-Jul-24	GRUPO EMASAL EL SALVADOR	GRANDE
15-Jul-24	AQUASISTEMAS DISTRIBUCION DE EL SALVADOR	GRANDE
15-Jul-24	GRUPO YUM!	GRANDE
15-Jul-24	HOTEL MARRIOT	GRANDE
16-Jul-24	M.A.C	GRANDE
16-Jul-24	TELUS INTERNATIONAL	GRANDE
16-Jul-24	CINEMARK HOLDINGS, INC.	GRANDE
16-Jul-24	GRUPO Q	GRANDE
16-Jul-24	DHL	GRANDE
16-Jul-24	ALIMENTOS INDUSTRIALES (ALISAL)	GRANDE
17-Jul-24	PANDORA	GRANDE
17-Jul-24	TELECORPORACION SALVADOREÑA	GRANDE
17-Jul-24	ALMACENES SIMAN	GRANDE
17-Jul-24	LABORATORIOS ANALIZA	GRANDE
17-Jul-24	SALA DE BELLEZA BLUSH	GRANDE
17-Jul-24	FARMACIA SAN NICOLAS	GRANDE
2-Jul-24	TERNOVA	MEDIANA
4-Jul-24	SOLENER	MEDIANA
5-Jul-24	CAROSI FILTROS	MEDIANA
8-Jul-24	CENTRO LOGISTICO	MEDIANA
9-Jul-24	C3 CONTROLS	MEDIANA
9-Jul-24	TYPSA	MEDIANA
10-Jul-24	PUNTA TORO	MEDIANA
11-Jul-24	DONUT PALACE	MEDIANA
11-Jul-24	KAKO	MEDIANA
16-Jul-24	PAPALANDIA	MEDIANA
16-Jul-24	WORDL GYM	MEDIANA
16-Jul-24	INMOBILIARI S.A. DE C.V.	MEDIANA
16-Jul-24	QUEDEX-QUEDAN EXPRESS	MEDIANA
16-Jul-24	ACADEMIA EUROPEA	MEDIANA
16-Jul-24	CLICK BOX CENTRAL	MEDIANA
17-Jul-24	THE BISCUIT FACTORY	MEDIANA
17-Jul-24	LACALACA	MEDIANA
17-Jul-24	LOMO Y LA AGUJA	MEDIANA
17-Jul-24	DREAMLAND	MEDIANA
17-Jul-24	HOTEL HOLIDAY INN	MEDIANA

Anexo 2: Instrumento de recolección de información – Encuesta

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA



ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAL INVOLUCRADO EN PROCESOS DE
SELECCIÓN DE PERSONAL REALIZADA CON FINES EDUCATIVOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN

BENEFICIOS ORGANIZACIONES DE APLICAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS PRIVADAS. UNA
MUESTRA DE ÉXITO EN ANTIGUO CUSCATLÁN

INTRODUCCION

La inclusión laboral es esencial en el entorno empresarial actual, ya que fomenta la diversidad de talentos y promueve la innovación. Esta encuesta se lleva a cabo específicamente en el contexto de empresas privadas ubicadas en Antiguo Cuscatlán, El Salvador. El objetivo de esta encuesta es evaluar la efectividad de las prácticas de inclusión laboral en estas empresas y su impacto en diferentes aspectos del ambiente laboral. Tus respuestas nos ayudarán a entender mejor los desafíos y beneficios de la inclusión laboral, y nos permitirán tomar decisiones informadas para crear un ambiente de trabajo más inclusivo

y diverso. Agradecemos tu participación y valoramos tu perspectiva como parte integral de este estudio académico.

Objetivo:

Determinar los beneficios que la inclusión laboral, en los procesos de selección de personal, provee a la grande y mediana empresa de Antigua Cuscatlán.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la implementación de prácticas de inclusión laboral en la empresa ha resultado en una mayor diversidad de talentos dentro del equipo de trabajo?"
 - a) Si
 - b) No

2. ¿Las prácticas de inclusión laboral en la empresa han beneficiado la imagen corporativa?
 - a) Si
 - b) No

3. ¿La implementación de prácticas de inclusión laboral han impactado positivamente a la empresa respecto a su capacidad de retención de talento humano?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Ha enfrentado su empresa algún desafío al adaptarse a las normativas de inclusión laboral?
 - a) Si
 - b) No

5. ¿Está su empresa al tanto de las regulaciones nacionales e internacionales sobre inclusión laboral?

- a) Si
 - b) No
 - c) Otro:
6. ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de su empresa con las disposiciones legales en relación con la inclusión laboral?
- a) Alto
 - b) Moderado
 - c) Bajo
 - d) No aplicable
7. ¿Qué áreas de mejora identifica en los procesos de selección de personal de su empresa para promover la inclusión laboral?
- a) Capacitación de Personal
 - b) Herramientas de Evaluación
 - c) Políticas de Inclusión
 - d) Otra:
8. ¿Qué beneficios para la empresa, considera son atribuibles al hecho de realizar una selección de personal inclusiva?
- a) Mejora en el Clima Laboral
 - b) Incremento en las Habilidades y Creatividad
 - c) Mejora en la Reputación de la Empresa
 - d) Otra:
9. ¿Qué desafíos se han presentado para la empresa al adaptarse o al implementar prácticas de inclusión laboral en los procesos de selección de personal?
- a) Falta de Conciencia o Capacitación
 - b) Barreras Culturales
 - c) Resistencia al Cambio
 - d) Otros:
10. ¿Qué beneficios ha obtenido la empresa en tema de ambiente laboral como resultado de la inclusión laboral?
- a) Aumento en la moral y motivación de empleados

- b) Reducción de la rotación de personal
- c) Mejora en el trabajo en equipo
- d) Todas la anteriores
- e) Otro:

Anexo 3: Guía de Preguntas para Entrevista Semiestructurada

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA



ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A PERSONAL INVOLUCRADO
EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL REALIZADA CON FINES
EDUCATIVOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN
BENEFICIOS ORGANIZACIONES DE APLICAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS PRIVADAS. UNA
MUESTRA DE ÉXITO EN ANTIGUO CUSCATLÁN

INTRODUCCION

La inclusión laboral es un componente crucial en la creación de ambientes de trabajo diversos y equitativos, que no solo promueven la justicia social, sino que también mejoran el rendimiento organizacional y la satisfacción de los empleados.

A través de esta entrevista semiestructurada, buscamos entender mejor las percepciones, experiencias y sugerencias de los empleados respecto a las prácticas de inclusión laboral en los procesos de selección de personal en su empresa. Sus respuestas nos ayudarán a identificar fortalezas y áreas de mejora en las políticas y prácticas actuales, contribuyendo así a la promoción de un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Guía de Preguntas para Entrevista Semiestructurada

1. ¿Qué beneficios específicos ha observado su empresa al implementar políticas de inclusión en los procesos de selección de personal?

Objetivo: Documentar los beneficios específicos obtenidos mediante la implementación efectiva de políticas de inclusión.

2. ¿Cómo ha impactado la inclusión laboral en el desempeño organizacional, la innovación y la reputación corporativa de su empresa?

Objetivo: Investigar los beneficios que la inclusión laboral aporta en términos de desempeño organizacional, innovación y reputación corporativa.

3. ¿Qué normativa nacional e internacional relacionada con la inclusión laboral se aplica en su empresa, y cómo influye en el proceso de selección de personal?

Objetivo: Detallar la normativa vigente aplicada en las empresas objeto de estudio relacionada con la inclusión laboral.

4. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrenta su empresa para implementar efectivamente la inclusión laboral en los procesos de selección, y qué estrategias se han desarrollado para superar estas barreras?

Objetivo: Examinar las barreras para la implementación efectiva de la inclusión laboral y desarrollar estrategias para superarlas.

5. ¿Qué recomendaciones le daría a otras empresas en Antigua Guatemala que buscan mejorar la inclusión en sus procesos de selección de personal?

Objetivo: Ofrecer recomendaciones prácticas basadas en la experiencia de la empresa entrevistada.

Anexo 4: Guía de Observación

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS
LIC. MAURICIO ANTONIO BARRIENTOS MURCIA



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A PERSONAL INVOLUCRADO
EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL REALIZADA CON FINES
EDUCATIVOS

TEMA DE INVESTIGACIÓN
BENEFICIOS ORGANIZACIONES DE APLICAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS PRIVADAS. UNA
MUESTRA DE ÉXITO EN ANTIGUO CUSCATLÁN

INTRODUCCION

La inclusión laboral es un componente crucial en la creación de ambientes de trabajo diversos y equitativos, que no solo promueven la justicia social, sino que también mejoran el rendimiento organizacional y la satisfacción de los empleados.

Información General

Nombre del Observador: _____

Fecha: _____

Empresa: _____

Dirección: _____

Nombre del Entrevistado: _____

Cargo del Entrevistado: _____

Observaciones del Entrevistado

1. Actitud y Comportamiento

- Profesional
- Abierto
- Receptivo
- Reservado
- Otro: _____

2. Conocimiento de Políticas de Inclusión

- Buen conocimiento
- Conocimiento básico
- Poca comprensión
- Desconocimiento.

3. Aplicación de Prácticas Inclusivas

- Claramente aplicadas
- Parcialmente aplicadas
- Poco aplicadas
- No aplicadas

4. Ejemplos y Casos

- Proporcionó ejemplos claros
- Proporcionó ejemplos vagos
- No proporcionó ejemplos

5. Desafíos y Soluciones

- Identificación clara de desafíos
- Soluciones propuestas efectivas
- Necesita más información

6. Capacitación y Cultura

- Capacitación adecuada
- Cultura inclusiva evidente
- Necesita mejorar

7. Recomendaciones

- Recomendaciones prácticas
- Recomendaciones generales
- No proporcionó recomendaciones

Observaciones Adicionales

Anexo 5: Cronograma de Actividades

#	Etapa	Mes	Enero		Febrero			Marzo				Abril				Mayo			
		Semana Duración (Semanas)	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección del tema de investigación	2																	
2	Elaboración del capítulo I: Planteamiento del Problema	1																	
3	Delimitación de la investigación	2																	
4	Elaboración de objetivos	2																	
5	Presentación avance del capítulo I	1																	
6	Elaboración del capítulo II: Fundamentación Teórica	1																	
7	Elaboración de Antecedentes importantes	3																	
8	Elaboración de Hipótesis de investigación	1																	
9	Consulta de bibliografía	3																	
10	Presentación avance del capítulo II	1																	
11	Desarrollo del capítulo III: Metodología de la Investigación	1																	
12	Desarrollo del enfoque y tipo de investigación	2																	
13	Elección de variables e indicadores	1																	
14	Elección de técnicas y procedimientos para la recolección de datos	2																	
15	Elaboración del cronograma, matriz de congruencia y presupuesto de investigación	2																	
16	Presentación de Anteproyecto al CIC	1																	
17	Solicitud de carta para levantamiento de encuestas	2																	

#	Etapa	Mes	Junio				Julio				Agosto	
		Semana Duración (Semanas)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
18	Desarrollo del capítulo IV: Análisis de la Investigación	1										
19	Levantamiento de encuestas y entrevistas	4										
20	Análisis e interpretación de los resultados	3										
21	Desarrollo del capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	3										
22	Correcciones del documento final	2										
23	Entrega final del trabajo de investigación	1										

Anexo 6: Presupuesto de la Investigación

Presupuesto		
Actividad	Valor Parcial	Valor Total
Recursos Institucionales		\$0,00
Información proporcionada por la alcaldía municipal de Antiguo Cuscatlán	\$0,00	
Recursos Bibliográficos de la Universidad Evangélica de El Salvador	\$0,00	
Recurso Humano		\$20,00
Investigador 2	\$0,00	
Asistente de levantamiento de encuestas	\$20,00	
Recursos Materiales		\$195,00
Equipo de computación propio	\$0,00	
Teléfono	\$90,00	
Papel e impresiones	\$5,00	
Gastos de conectividad	\$100,00	
Software		\$0,00
Software de análisis de datos	\$0,00	
Viáticos		\$200,00
Combustible	\$100,00	
Alimentación	\$100,00	
Otros Gastos		\$0,00
Imprevistos	\$0,00	
TOTAL, PRESUPUESTADO		\$415,00

Anexo 7: Solicitudes de información de empresas



CIUDAD DE
ANTIGUO CUSCATLÁN
Departamento de La Libertad, El Salvador, C.A.

www.antiguocuscatlan.gob.sv

PBX: (503) 2511-0100

FAX: (503) 2511-0121

Blvd. Walter T. Deininger #1,
Antigua Cuscatlán

Antigua Cuscatlán, 29 de febrero de 2024

Se recibió la solicitud de fecha 22 de febrero de 2024

Presentada por: Patricia Carolina Miranda de Echegoyen

DUI: 05646286-0


En donde se solicita la siguiente información que se detalla a continuación:

- **Cantidad de empresas que están inscritas dentro del Municipio de Antigua Cuscatlán con sus respectivos nombres**

Del análisis de la presente solicitud y de conformidad a lo establecido en los Art. 10,17 y 50 de la Ley de Acceso a la Información Pública, es procedente acceder a entregar la información requerida de la siguiente manera; s; Haciendo Constar que esta información fue proporcionada por el Departamento de Gerencia Tributaria al Departamento de Acceso a la Información, para ser entregada a la solicitante.

- **Se Anexa información solicitada**

A la espera que la información brindada sea de utilidad nos suscribimos a sus apreciables órdenes

F. 



Licda. María Salome Araniva -

Oficial de Información

Antiguo Milagro
Antigua es mejor



UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
FORMULARIO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN

Fecha de presentación de solicitud 02 / 04 / 24 Hora: 16:00 Correlativo: _____
Día Mes Año

DATOS DEL SOLICITANTE

Nombres Patricia Carolina Apellidos Miranda de Echegoyan
Sexo: Masculino: Femenino: Edad: 26 Firma del solicitante: [Firma]
Teléfono: 7858-2636 Correo Electrónico: carolinemiranda010@gmail.com
Nombre de Institución: Universidad Wengélica (UEES) Nacionalidad: salvadoreña
Tipo de documento de identidad/DUI: 0546286-0 Pasaporte: _____
Carnet de estudiante: 0564(2017010997) Carnet de minoridad: _____
Municipio: San Salvador Departamento: _____

FORMA PARTE DE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES GRUPOS POBLACIONALES

No pertenezco a ningún grupo poblacional LGBTQ+
Gay Bisexual Transexual Intersexual Persona no Binarias dentro del género Queer
Afrodescendientes Pueblos indígenas Otro Otro
Indique si posee discapacidad: Física motora Sensorial Intelectual Motriz Auditiva
Visual Otro
¿Como se enteró de la existencia de la Ley de Acceso a la Información Pública?
Prensa Radio Televisión Internet Otro

*Nota: esta información es de carácter opcional. Nuestra institución únicamente las utilizará para datos estadísticos de forma general.

MEDIOS DE NOTIFICACIÓN

Medios para recibir notificaciones:
Correo electrónico Dirección de correo electrónico, dirección física o fax: carolinemiranda010@gmail.com
Fax
Dirección física
Presencial
Número de contacto: 7858-2636

INFORMACIÓN SOLICITADA (Detallar de forma clara y puntual)

Como grupo de estudiantes de administración de empresas solicitamos el nombre, dirección y número telefónico de las empresas medianas y grandes incit95 únicamente en Antigua cuscatlán.

Anexo 8: Listado de Empresas Registradas en Antiguo Cuscatlán

- https://drive.google.com/file/d/16N6oStDyJov_G_zjZ5Yi9_N87A3gIqAk/view?usp=drive_link

Anexo 9: Solicitud de Apoyo a Empresas Emitida por la Universidad



UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR

San Salvador, 29 de mayo de 2024

A quien corresponda:

Desde el decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas "Lic. Mauricio Antonio Barrientos Murcia" hago propicia la presente para saludarle y desearte éxito en el desempeño de sus funciones.

MISIÓN

"Formar profesionales con excelencia académica, compromiso del servicio a sus semejantes y con una ética cristiana basada en los Sagrados Texturas para responder a las necesidades y cambios de la sociedad".

Por este medio quiero expresarle que la estudiante Patricia Carolina Miranda de Echegoyen con CIF 2017010997, quien, en calidad de egresada en Licenciatura en Administración de Empresas, se encuentra actualmente en el proceso de investigación para optar a su pregrado, titulado: "Beneficios organizacionales de aplicar la inclusión laboral en procesos de selección de personal en empresas privadas. Una muestra de éxito en Antiguo Cuscatlán".

VISIÓN

"Ser la institución de educación superior, líder regional por su excelencia académica e innovación científica y tecnológica, reconocida por su seriedad y práctica orientada".

Como parte fundamental de este proceso, requiere realizar una investigación de campo en empresas relacionadas al tema a partir del 31 de mayo del presente año, con el objetivo primordial de analizar los beneficios que la inclusión laboral proporciona a las grandes y medianas empresas en la mencionada localidad.

En razón de lo anterior y en virtud de apoyar esta labor, se extiende la presente a nuestro estudiante, quien solicita su anuencia para obtener información relativa a la investigación, la cual será recogida mediante una metodología con enfoque cuantitativo, incluyendo breves conversatorios con personas encargadas de la selección de personal para identificar las barreras que enfrentan en la inclusión laboral de personas con discapacidades físicas e intelectuales, entre otros aspectos.

No omito mencionar que, como facultad, utilizaremos la información únicamente con fines académicos y de generación de proyectos pertinentes de aporte a la sociedad.

Sin otro particular me despido, no sin antes reiterarle mi completa gratitud por atender a la presente y quedo a su disposición para cualquier consulta adicional que pueda surgir.



Atentamente,

Mtra. Marelyn Stephania Pérez Fuentes
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
"Lic. Mauricio Antonio Barrientos Murcia"
2275-4085 marelyn.perez@uees.edu.sv

"EDUCACIÓN DE CALIDAD, CON VALORES CRISTIANOS"
Prolongación Alameda Juan Pablo II y calle El Carmen San Antonio Abad, Apartado
Postal 1789, San Salvador, El Salvador, C.A.
PBX 2275-4000. Web Site: www.uees.edu.sv

Anexo 10: Listado de Grandes Contribuyentes al 08 de junio de 2021

- https://drive.google.com/file/d/1KOi7P9V3MqJ5cRYIibgAMp7UH9G_ip1X/view?usp=drive_link

Anexo 11: Listado de Medianos Contribuyentes al 08 de junio de 2021

- https://drive.google.com/file/d/1FGYG1BEv92J57Y9VQJLSbH5nKUQD8nKN/view?usp=drive_link