INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

Evaluación del impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral implementado en el Tecnológico San Antonio TESA, en la ciudad de Quito, durante el primer trimestre del 2025.

Manuel Antonio Mendoza Gonzales

Administración de Empresas

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de

Tecnólogo Superior en Administración de Empresas

Quito, día 15 de Mayo de 2025

INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

HOJA DE CALIFICACIÓN

DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Evaluación del impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral implementado en el Tecnológico San Antonio TESA, en la ciudad de Quito, durante el primer trimestre del 2025.

Manuel Antonio Mendoza Gonzales…./….

MSc. Gustavo Hermosa

Quito, día 15 de Mayo de 2025

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales del Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA, incluyendo la Política de propiedad Intelectual TESA, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a TESA para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Manuel Antonio Mendoza Gonzales

Código estudiante: 2165

Cédula de identidad: 0802348672

Lugar y fecha: Quito, Mayo 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, pese a estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en ttp://bit.ly/COPETheses.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around these publishing available on http://bit.ly/COPETheses.

DEDICATORIA

A todos aquellos que han sido mi fuente de inspiración constante, especialmente a mi novia, a mis hijos, hermano, familia y compañeros más cercanos, quienes me brindaron su apoyo incondicional, su empatía sin importar las circunstancias. Agradezco profundamente su comprensión y paciencia. Este logro es el reflejo de cada paso que he dado hacia este logro, lo he hecho sabiendo que no estoy solo. Gracias a Dios por sus bendiciones, y darme las fuerzas, paciencia, sabiduría y esperanza, para alcanzar esta meta,

¡Gracias, gracias, gracias!

AGRADECIMIENTO

Con todo mi corazón, agradezco a cada persona que ha formato parte de este viaje. A mis profesores que más que eso han sido unos mentores dedicados a la enseñanza, a guiarme e impartiendo sus conocimientos para que logre el éxito, gracias por predicar y aplicar las artes liberales; a mi novia y compañeros por esas palabras de ánimo y su amistad sincera *(Grupo "Los De Verdad TESA")*. A cada uno, que con sus gestos, ha hecho que nunca me sienta solo. Gracias a mi familia, quienes siempre me apoyaron y no perdieron la fe en que lo lograría, y a todos los que me han dado fuerza a través de sus consejos y apoyo.

RESUMEN

La diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo son componentes críticos para fomentar ambientes organizacionales equitativos, respetuosos y productivos. En el Tecnológico San Antonio (TESA), en enero de 2024 se implementó un sistema formal para asegurar la efectividad de las prácticas de diversidad e inclusión. Este sistema busca cultivar una cultura institucional más justa e innovadora. La metodología empleada implicó una fase inicial de diagnóstico para evaluar el impacto actual y el estado de los esfuerzos de diversidad e inclusión, seguido por el desarrollo de políticas inclusivas mejoradas y la implementación de programas de capacitación para el personal.

La evaluación pretende reforzar la cultura organizativa de TESA y servir de modelo para otras instituciones educativas que deseen adoptar prácticas similares. Los resultados previstos incluyen una mayor concienciación sobre la importancia de la diversidad, mejoras en el clima laboral y mayores niveles de compromiso del personal en iniciativas inclusivas. A largo plazo, se espera que el sistema evolucione hacia un marco sostenible alineado con los principios de equidad e igualdad de oportunidades. Esta iniciativa subraya el compromiso de TESA con la transformación social mediante la promoción de un modelo replicable y sostenible que puede impulsar un cambio positivo en todo el sector educativo.

Palabras clave: diversidad, inclusión laboral, equidad, gestión organizacional, políticas inclusivas, clima laboral, innovación social, desarrollo institucional.

ABSTRACT

Diversity and inclusion in the workplace are critical components in fostering equitable, respectful, and productive organizational environments. At Tecnológico San Antonio (TESA), a formal system was implemented in January 2024 to ensure the effectiveness of diversity and inclusion practices. This system aims to cultivate a fairer, more innovative institutional culture. The methodology employed involved an initial diagnostic phase to evaluate the current impact and status of diversity and inclusion efforts, followed by the development of enhanced inclusive policies and the implementation of staff training programs.

The evaluation seeks to strengthen TESA's organizational culture and serve as a model for other educational institutions seeking to adopt similar practices. Anticipated outcomes include increased awareness of the importance of diversity, improvements in the workplace climate, and higher levels of staff engagement in inclusive initiatives. In the long term, the system is expected to evolve into a sustainable framework aligned with principles of equity and equal opportunity. This initiative underscores TESA's commitment to social transformation by promoting a replicable and sustainable model that can drive positive change across the educational sector.

Keywords: diversity, labor inclusion, equity, organizational management, inclusive policies, workplace climate, social innovation, institutional development.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN 13

1.1. Planteamiento del Problema 13

1.2. Justificación. 15

1.3. Alcance…… 16

1.4. Objetivos Generales y Específicos 17

1.4.1. Objetivo General. 17

1.4.2. Objetivos específicos. 17

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 17

2.1. Gestión de la diversidad e inclusión en las organizaciones 17

2.1.1. Enfoques y modelos de gestión de la diversidad. 17

2.1.2. Estrategias organizacionales para promover la inclusión laboral. 18

2.1.3. Beneficios y desafíos de implementar políticas inclusivas. 18

2.1.4. Indicadores de evaluación de la inclusión laboral. 18

2.2. Contexto institucional: Educación superior y gestión del talento humano. 19

2.2.1. Rol de las instituciones de educación superior en la promoción de la inclusión. 19

2.2.2. Gestión del talento humano en contextos educativos. 19

2.2.3. Buenas prácticas de diversidad en inclusión en instituciones similares. 19

2.3. Estudios previos y experiencias relevantes 20

2.3.1. Casos de éxito en inclusión laboral en Ecuador y América Latina. 20

2.3.2. Investigaciones académicas relacionadas con la temática. 20

2.3.3. Lecciones aprendidas y recomendaciones de organismos especializados. 20

2.4. Marco Conceptual 21

2.5. Marco Legal. 22

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 23

3.1. Tipo de investigación 23

3.1.1. Según el propósito 23

3.1.2. Según la manipulación de variables. 23

3.1.3. Según el tiempo de duración. 24

3.2. Enfoque……. 24

3.3. Herramientas metodológicas. 24

3.4. Técnicas….. 24

3.5. Estudios iniciales. 24

3.5.1.Organizador gráfico de variables. 24

3.5.2.Matriz de operacionalización de las variables. 25

3.5.3.Criterios y exclusión. 26

3.5.4.Muestreo. 26

3.6. Desarrollo…. 26

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 28

4.1. Análisis de resultados 28

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 35

Conclusiones…… 35

Recomendaciones 36

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....37

ANEXO A: ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL. 39

ANEXO B: INFORME FINAL DEL PROYECTO DE TITULACIÓN 42

ANEXO C: INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LAS RESPUESTAS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN IMPLEMENTADO EN EL TECNOLÓGICO SAN ANTONIO.....57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los Encuestados.....28

Figura 2. Rango de Edades 28

Figura 3. Tiempo de Vinculación 29

Figura 4. Área de Trabajo 29
Figura 5. Conocimiento del Sistema 30
Figura 6. TESA promueve un Entorno Laboral Diverso e Inclusivo 30
Figura 7. Información o Capacitación del Sistema 30
Figura 8. Ha notado Mejoras Entre Compañeros 31
Figura 9. Las Políticas Permiten la Participación Equitativa 31
Figura 10. Libre Expresión en el Entorno Laboral 31
Figura 11. Selección y Contratación Inclusivos 32
Figura 12. Implementación para Personas con Discapacidad 32
Figura 13. Liderazgo Promueve la Diversidad e Inclusión 32
Figura 14. Igualdad de Oportunidad Profesional 33
Figura 15. Mejora en la Comunicación y Colaboración 33
Figura 16. Contribución del Sistema en el Bienestar del Personal 34
Figura 17. Satisfacción con las Acciones de la Diversidad e Inclusión 34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables 25

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

TESA ya cuenta con un sistema de gestión de la diversidad e inclusión implementado por Yeni Lorenzo Evora, el 30 de enero 2024, el cual está estructurado con lineamientos institucionales PEDI, el SIAC, además de los objetivos del plan y Los Indicadores de Resultados, con una estructura formal que garantice la equidad y la inclusión en su gestión organizacional. Esto se traduce en permitir la participación de personas con discapacidad o

capacidades diferentes y de géneros. En este sentido, de la diversidad e inclusión generan problemas que están fuera de las políticas internas de las empresas: es una cuestión que involucra el marco legal de muchos países, las demandas sociales de equidad, y la presión es cada vez mayor por parte de los consumidores y empleados para que las empresas sean responsables socialmente. En muchas naciones, la legislación impulsa a las organizaciones a garantizar la igualdad de oportunidades, y se observa un aumento en las inversiones de las empresas que buscan crear ambientes laborales más inclusivos.

La situación se vuelve más específica cuando consideramos sectores como la educación, en particular instituciones como el Tecnológico San Antonio (TESA) en Quito, Ecuador. Las universidades y centros educativos tienen una responsabilidad doble: por un lado, deben formar a las futuras generaciones de profesionales; y por otro, deben ser un reflejo de los valores de inclusión y diversidad que promueven en sus programas. Sin embargo, a pesar de los avances en algunos sectores, aún existen desafíos dentro de estas instituciones para lograr que todos los colaboradores (profesores, administrativos, personal de apoyo) se sientan igualmente valorados y puedan aportar plenamente al cumplimiento de la misión educativa.

El sistema con el que cuenta el instituto regulará y fomentará estas prácticas para que repercutan en la cultura organizacional, mejorando tanto la percepción de los empleados como la de los estudiantes. Además, de potenciar a la institución para convertirse en un referente en inclusión dentro del sector educativo.

La constitución de la República en el artículo #28 define “La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantiza el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna” (Reglamento Bienestar Institucional TESA, Enero 2024).

Que la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo #93 sostiene “El principio de calidad establece la búsqueda continua, auto-reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democracia del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos”. (Reglamento Bienestar Institucional TESA, Enero 2024).

1.2. Justificación

La evaluación del impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral es necesario, porque contribuirá a fortalecer el compromiso con la equidad y responsabilidad social. Mediante esta evaluación no solo realizaremos mejoras en la calidad del ambiente laboral, sino que ratificará y posicionará al TESA como el instituto educativo que prioriza la inclusión, y atrayendo a una comunidad diversa y talentosa.

Por otra parte, la inclusión de personas con diferentes capacidades, géneros y perspectivas enriquecerá la dinámica institucional, promoviendo la creatividad y la innovación. Además, al alinearse con las normativas nacionales e internacionales sobre derechos laborales, el TESA cumplirá con su responsabilidad ética y legal.

El Tecnológico San Antonio (TESA) es una institución educativa que cuenta con las instalaciones necesarias para llevar a cabo esta propuesta, y la disponibilidad de recursos humanos capacitados es un punto a favor. Además, el tiempo necesario para desarrollar un sistema de gestión de la diversidad e inclusión es relativamente corto si se considera que se puede aplicar de manera gradual, comenzando con la sensibilización de los empleados y las creación de políticas inclusivas en fases. El acceso a información sobre mejores prácticas en

diversidad e inclusión a nivel nacional e internacional está garantizado a través de fuentes académicas y plataformas de investigación.

Finalmente, mi investigación es coherente con lo que indica el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno ecuatoriano, especialmente en lo que respecta a la equidad de género y la inclusión social. Esta propuesta contribuye directamente a los objetivos del gobierno de mejoras la inclusión laboral, reducir las desigualdades y fortalecer la educación inclusiva. Al crear este sistema en el Tecnológico San Antonio, no solo se contribuye al bienestar de los empleados, haciendo cumplir de esta manera la empatía y aceptación social promovidos en la agenda pública.

1.3. Alcance

Las variables a estudiar incluyen la diversidad y la inclusión laborales, con el objetivo de evaluar las políticas y prácticas existentes en la institución y proponer mejoras en ellas.

El contexto geográfico se limita a la ciudad de Quito, donde se encuentra ubicado el Tecnológico San Antonio. El alcance temporal está restringido al primer trimestre de 2025, periodo en el cual se realizarán las actividades de diagnóstico, diseño de políticas y capacitación. En cuanto al contexto social, el estudio se centrará en los empleados del Tecnológico San Antonio, tanto personas administrativas como académicas.

El alcance del trabajo cubrirá la evaluación de las condiciones laborales en cuanto a diversidad e inclusión, pero no abarracará otros aspectos administrativos o académicos que no estén directamente relacionados con la inclusión laboral. Tampoco se estudiarán otros sectores fuera del ámbito institucional.

El proyecto tendrá énfasis en la proyección y objetivos del sistema para la diversidad e inclusión laboral. Además, se justifica por la viabilidad del proyecto, ya que cuenta con los recursos necesarios, tanto humanos como documentales, y el tiempo limitado al primer trimestre de 2025 es suficiente para desarrollar las fases principales del trabajo.

1.4. Objetivos Generales y Específicos

1.4.1. Objetivo General.

Evaluar el sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral para el Tecnológico San Antonio, en la ciudad de Quito, durante el primer trimestre del 2025.

1.4.2. Objetivos específicos.

Analizar los fundamentos teóricos relacionados con la gestión de la diversidad e inclusión laboral a través del análisis de modelos, normativas y las mejores prácticas locales e internacionales.

Diagnosticar las políticas, prácticas y percepciones institucionales con la diversidad e inclusión laboral en el Tecnológico San Antonio.

Proponer estrategias de mejora que fortalezcan la gestión de la diversidad e inclusión laboral en función de los resultados obtenidos durante la evaluación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión de la diversidad e inclusión en las organizaciones

La diversidad e inclusión en las organizaciones han cobrado gran relevancia en las últimas décadas, en especial en contextos que demandan el respeto por los derechos humanos, la equidad y el aprovechamiento del talento sin discriminación. La diversidad se refiere a la presencia de diferencias individuales, tales como género, cultura, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad étnica, entre otras. Por su parte la inclusión alude al desarrollo de entornos que valoren, respeten e integren esas diferencias, asegurando igualdad de oportunidades y trato justo.

2.1.1. Enfoques y modelos de gestión de la diversidad.

Diversos modelos han sido propuestos para gestionar la diversidad. (Cox, 1993) plantea el modelo de integración multicultural, no propone una estructura organizativa donde se reconocen las diferencias como fortalezas. (Thomas y Ely, 1996) presentan el enfoque de la perspectiva de aprendizaje e integración, el cual resalta que la diversidad no solo debe tolerarse, sino aprovecharse para la innovación. Estos enfoques parten del principio de equidad como eje fundamental de la cultura organizacional.

2.1.2. Estrategias organizacionales para promover la inclusión laboral.

Entre las estrategias más comunes están la implementación de políticas antidiscriminatorias, la capacitación del personal en competencias inclusivas, la adecuación de los procesos de selección para garantizar igualdad de acceso, y el ajuste razonable de funciones para personas con discapacidad. La comunicación inclusiva, la creación de comités de diversidad y el diseño de protocolos de atención también son prácticas efectivas.

2.1.3. Beneficios y desafíos de implementar políticas inclusivas.

Implementar políticas inclusivas genera múltiples beneficios: mejora el cima laboral, fomenta la creatividad, fortalece la reputación institucional, y eleva la productividad (Shore, 2011). Sin embargo, también existen desafíos como la resistencia al cambio, la falta de formación, o la percepción errónea de que la inclusión implica privilegios indebidos, superar estos retos requiere liderazgo comprometido y procesos sostenidos de sensibilización.

2.1.4. Indicadores de evaluación de la inclusión laboral.

Los indicadores más utilizados para medir la inclusión laboral incluyen: la percepción del personal sobre equidad y respeto, la participación de grupos diversos en todos los niveles jerárquicos, el número de capacitaciones impartidas sobre inclusión, y la existencia de

mecanismos de denuncia y seguimiento. Estos indicadores pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos, y deben alinearse con los objetivos institucionales.

2.2. Contexto institucional: Educación superior y gestión del talento humano.

Las instituciones de educación superior cumplen un rol fundamental en la construcción de sociedades más equitativas, no solo a través de la formación académica, sino también como espacios laborales donde se deben reflejar los valores de inclusión, diversidad y respeto por los derechos humanos.

2.2.1. Rol de las instituciones de educación superior en la promoción de la inclusión.

Desde su misión institucional, los centros de educación están llamados a garantizar la inclusión educativa y laboral. Esto implica no solo adaptar los currículos a las necesidades diversas, sino también establecer políticas internas de contratación, promoción y permanencia laboral que reflejen los principios de equidad y no de discriminación.

2.2.2. Gestión del talento humano en contextos educativos.

La gestión del talento humano en entornos educativos debe considerar dimensiones como la formación continua del personal en temas de inclusión, la evaluación del desempeño bajo criterios de respeto y convivencia, y la creación de ambientes laborales libres de acoso o exclusión. Esto exige un enfoque integral que combine eficiencia administrativa con ética institucional.

2.2.3. Buenas prácticas de diversidad en inclusión en instituciones similares.

A nivel nacional e internacional se han documentado buenas prácticas que incluyen la implementación de protocolos de atención a la diversidad, oficinas de inclusión institucional, campañas de concienciación, y la inclusión de personas con discapacidad en funciones

administrativas y académicas. Estas experiencias permiten identificar elementos clave para replicar en otras instituciones como el TESA.

2.3. Estudios previos y experiencias relevantes

La revisión de antecedentes y experiencias proporciona un marco de referencia sólido que permite sustentar esta investigación y aportar recomendaciones con base en evidencia empírica.

2.3.1. Casos de éxito en inclusión laboral en Ecuador y América Latina.

En Ecuador, universidades como la Técnica Particular de Loja y la Universidad Central han promovido programas inclusivos exitosos. A nivel regional, países como Colombia y Chile han impulsado políticas de inserción laboral de personas con discapacidad, indígenas y comunidades LGBTQ+, logrando un impacto positivo en sus indicadores de equidad institucional.

2.3.2. Investigaciones académicas relacionadas con la temática.

Diversas investigaciones han demostrado que los programas de inclusión bien estructurados mejoran la satisfacción laboral, reducen la rotación del personal y elevan la percepción institucional. Por ejemplo, estudios de la (CEPAL, 2021) y de universidades latinoamericanas indican que la formación y liderazgo inclusivo son factores clave para el éxito de estos programas.

2.3.3. Lecciones aprendidas y recomendaciones de organismos especializados.

Organismos como la OIT, UNESCO y la ONU Mujeres, recomiendan diseñar planes inclusivos basados en datos, promover mecanismos participativos para el monitoreo y desarrollar capacidades institucionales de evaluación y mejora continua. Esas recomendaciones son aplicables al contexto del Instituto TESA y constituyen un insumo estratégico para esta investigación.

2.4. Marco Conceptual

- **Diversidad**: La diversidad se define como el conjunto de diferencias individuales y colectivas que existen en una organización, abarcando dimensiones como, género con la coexistencia de distintas identidades y roles. Edad permite la integración de generaciones con experiencias y perspectivas diversas. Origen Étnico y Cultural con la presencia de distintas tradiciones, costumbres y lenguajes. Experiencias y Formación con la variedad en la trayectoria educativa y profesional. La diversidad se concibe como un activo que, si es gestionado adecuadamente, potencia la creatividad, la innovación y la capacidad de resolución de problemas dentro de la organización (Roberson, 2019).
- **Inclusión:** Se define como el conjunto de políticas, prácticas y actitudes orientadas a asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de participar plenamente en el entorno laboral. Caracterizándolas como: Igualdad de Oportunidades garantiza el accesos equitativo a puestos de trabajo, capacitación y desarrollo profesional. Respeto y Valoración de las Diferencias promueve una cultura organizacional que reconozca la importancia de las aportaciones individuales. Participación en fomentar la implementación de todos los colaboradores en la toma de decisiones y en la construcción del ambiente laboral. La inclusión es el mecanismo a través del cual se materializan los beneficios de la diversidad permitiendo transformar las diferentes ventajas competitivas.
- **Sistema de Gestión de la Diversidad:** El sistema de gestión de la diversidad e inclusión es el conjunto de procesos, herramientas y estrategias que permiten: Planificar y Diseñar Políticas Inclusivas para establecer objetivos, metas e igual indicadores de desempeño. Implementar Prácticas y Programas y poner en marcha acciones formativas, de sensibilización y de integración. Evaluar y Retroalimentar y

poder monitorear el impacto de las políticas y ajustar las estrategias de manera continua.

2.5. Marco Legal

Es fundamental tener conocimiento sobre el contexto normativo que enmarca o rodea to lo referente a la diversidad e inclusión, para ello hablaremos de niveles clave como: las normativas internacionales, la legislación ecuatoriana sobre inclusión y no discriminación laboral, y las políticas de educación superior referentes a la inclusión.

- **Normativa internacional**

Los organismos como la OIT y la ONU son referentes mundiales en el tema de igualdad, inclusión y respeto de los derechos humanos. Estas entidades promueven la no discriminación, garantizando el accesos y oportunidades en al ámbito laboral y educativo, tiene lineamientos orientados a la construcción de ambientes en los que se valore la diversidad, participación de grupos diferentes *(edad, género, orientación sexual, etc.)* y generando condiciones para un desarrollo equitativo y el respeto de los derechos.

- **Legislación Ecuatoriana sobre Inclusión y No Discriminación Laboral**

En nuestro país, las normativas están dirigidas a proteger a todos los ciudadanos en el ámbito laboral, enfatizando medidas en la igualdad de oportunidades y un ambiente de respeto y desarrollo. Mediante las directrices y políticas hacen que las organizaciones e institutos sean inclusivos con cualquier grupo, reconociendo la diversidad como un paso en mejora del entorno laboral y profesional. La Legislación promueve a adoptar prácticas para evitar y eliminar cualquier forma de discriminación, y así poder informarnos, capacitarnos y poner en práctica los lineamientos internos sobre la diversidad e inclusión laboral y educativa.

- **Políticas Públicas e Institucionales en Educación Superior**

En el ámbito educativo, las políticas públicas e institucionales tienen el objetivo de promover el acceso equitativo a la educación superior, teniendo como principal objetivo la diversidad e inclusión en la formación académica. Además, de fomentar estrategias para la integración de estudiantes de diferentes contextos, capacidades y orígenes. Gracias a estas directrices podemos implementar metodologías para mejorar en materia de diversidad, diálogo, respeto entre los colaboradores institucionales.

CAPÍTULO III.
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Según el propósito.

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que se orienta a evaluar los resultados de la implementación de un sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral en el Instituto TESA. Su finalidad es generar propuestas concretas de mejora y fortalecer las prácticas institucionales con base en la evidencia.

3.1.2. Según la manipulación de variables.

Es una investigación no experimental, dado que no se manipulan deliberadamente las variables del estudio, sino que se observa y analiza su comportamiento tal como se presentan en la realidad institucional.

3.1.3. Según el tiempo de duración.

Se trata de una investigación transversal, ya que los datos se recolectan en un único momento del tiempo durante el primer semestre del año 2025, permitiendo un resultado preciso del impacto del sistema de gestión en ese periodo.

3.2. Enfoque.

El enfoque es mixto, combinando el análisis cuantitativo y cualitativo. Permitiendo obtener datos medibles a través de encuestas aplicadas al personal administrativo, académico, colaboradores y estudiantes; además de realizar el análisis de percepciones, opiniones y experiencias mediante preguntas abiertas y revisión documental.

3.3. Herramientas metodológicas.

Para la recolección de datos se diseñó una encuesta estructurada que contempla preguntas cerradas (tipo Likert) y abiertas. Se utilizó además un análisis documental de políticas internas, manuales de inclusión y normativa legal vigente.

3.4. Técnicas.

- La observación directa de prácticas institucionales.
- La encuesta aplicada al personal de TESA.
- El análisis de contenido de documentos institucionales.

Permitiendo la triangulación de la información y validar los hallazgos del estudio.

3.5. Estudios iniciales.

3.5.1. Organizador gráfico de variables.

Se identificaron dos variables principales: gestión de la diversidad e inclusión laboral (independiente), e impacto institucional (dependiente). Relacionadas mediante indicadores como percepción del personal, cumplimiento normativo, y mejora en el clima laboral.

3.5.2. Matriz de operacionalización de las variables.

Se elaboró una matriz que define para cada variable los indicadores, dimensiones, ítems, y técnicas de recolecciones. Esta matriz facilita la conexión entre los objetivos específicos y los instrumentos de medición, lo cual se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento

1. Variable Dependiente: **Impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral.**	➢ Cambio organizacional ➢ Clima laboral ➢ Inclusión efectiva ➢ Satisfacción del personal	➢ Mejora en estructura y procesos internos ➢ Resultados de encuestas de clima laboral ➢ Porcentaje o representación de grupos diversos ➢ Índices de satisfacción del personal	➢ Encuestas a colaboradores ➢ Análisis de datos de gestión de recursos ➢ Actividades y dinámicas internas
2. **Variable independiente:** **Sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral implementado.**	➢ Políticas y normativas ➢ Estrategias y recursos ➢ Procesos de implementación ➢ Acciones y programas de sensibilización y formación	➢ Existencia de políticas de diversidad e inclusión ➢ Grado y asignación de recursos ➢ Campañas de sensibilización ➢ Procedimientos para la aplicación del sistema	➢ Análisis de documentos ➢ Encuestas a directivos ➢ Encuestas de autovaloración institucional ➢ Revisión de reportes de actividades

3.5.3. Criterios y exclusión.

- **Criterios de inclusión;** personal académico y administrativo con al menos seis meses de vinculación laboral en TESA.
- **Criterio de exclusión;** personas en periodo de prueba, contratados por servicios ocasionales temporales, o personal que no desee participar voluntariamente en la investigación.

3.5.4. Muestreo.

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Participaron 27 personas del total del personal disponible, asegurando representatividad entre las distintas áreas y departamentos. Este tipo de muestreo permitió un acercamiento directo a quienes viven el proceso de inclusión laboral en la institución.

3.6. Desarrollo.

Se desarrollo en tres fases:

- **Fase 1:** Revisión documental del sistema de inclusión y análisis de políticas institucionales proporcionadas por el departamento de Bienestar Estudiantil.

- **Fase 2:** Aplicación de encuestas al personal administrativo, académico, colaboradores y estudiantes.
- **Fase 3:** Análisis de resultados y triangulación de la información recolectada.

Los datos fueron organizados en gráficos, interpretados con base en los objetivos de la investigación, y discutidos en referencia del marco teórico y legal. Esto permitió identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en el sistema de gestión de la diversidad e inclusión del Instituto TESA.

CAPITULO IV.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados

Esta encuesta de evaluación del impacto del sistema implantado en TESA, busca determinar los distintos aspectos institucionales de la gestión de la diversidad e inclusión, como el clima laboral, procesos de cambio, efectividad de las capacitaciones, percepción de inclusión y la satisfacción general de los colaboradores. Mediante las figuras podremos identificar en qué áreas se debe mejorar.

Datos Generales *(uso solo para análisis).*

Pregunta 1. Sexo:



Figura 1. Sexo de los Encuestados

El 62% de los encuetados son del sexo femenino, indicando una presencia mayoritaria de este género , reflejando la diversidad e inclusión en la equidad de oportunidades y liderazgo dentro del TESA.

Pregunta 2. Edad:

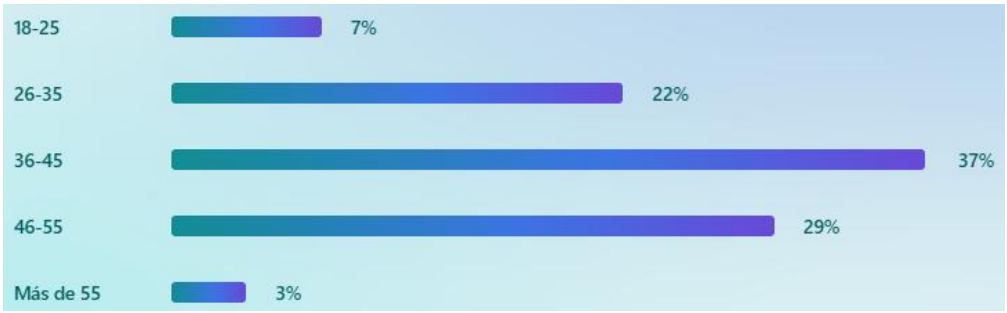


Figura 2. Rango de Edades

En esta respuesta se muestra la diversidad en edades, causando un impacto en la percepción sobre la inclusión de maneras distintas.

Pregunta 3. Tiempo de vinculación con el TESA:

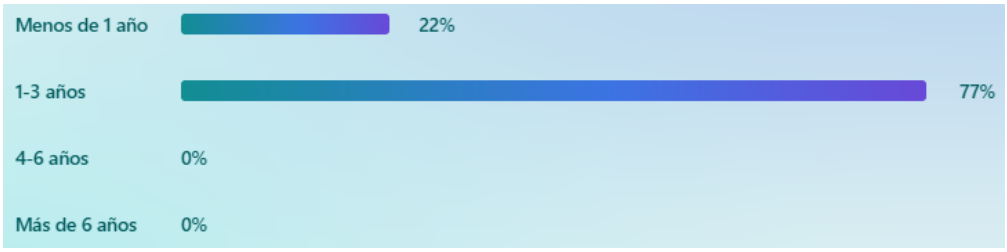


Figura 3. Tiempo de Vinculación

El 77% de los colaboradores están en el rango de 1-3 años en la institución, indicando que hay personal relativamente nuevo, siendo los más indicados para experimentar el sistema de inclusión desde el momento que pertenecieron a TESA.

Pregunta 4. Área en la que trabaja:

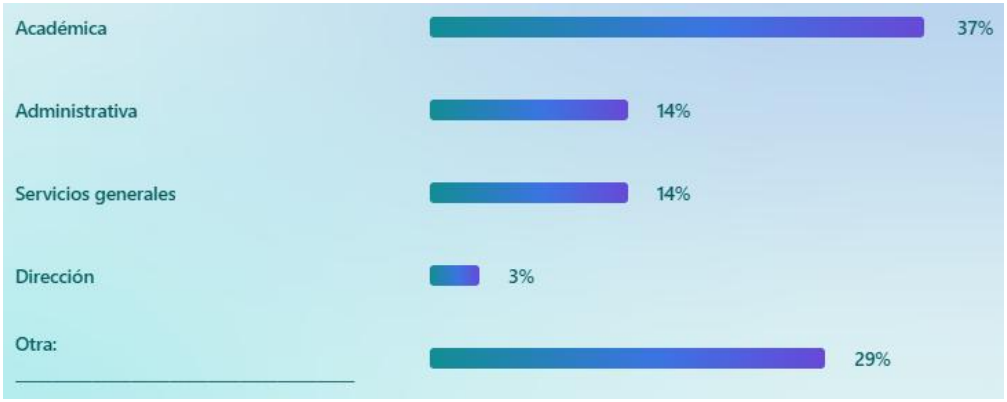


Figura 4. Área de Trabajo

Los encuestados pertenecen a las diferentes áreas, pero vemos que en lo *académico y otra*, hay mayoría; esto podría resultar en una percepción variada sobre la diversidad e inclusión dentro del instituto.

Percepción y Conocimiento sobre Diversidad e inclusión.

Pregunta 5. ¿Conoce usted el sistema de gestión de diversidad e inclusión laboral implementado en el TESA?



Figura 5. Conocimiento del Sistema

La mayoría de los encuestados *NO* tienen conocimiento del sistema de gestión de la diversidad e inclusión implantado en el instituto, indicando que se debe mejorar en la difusión e información de este.

Pregunta 6. ¿Considera que el TESA promueve un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad?

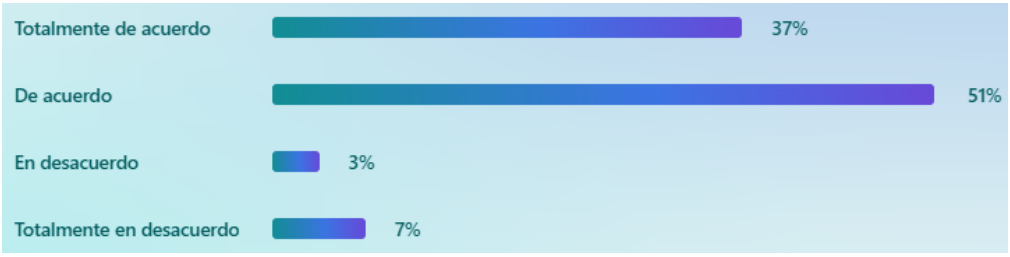


Figura 6. TESA promueve un Entorno Laboral Diverso e Inclusivo

El 51% de los encuestados afirman que el instituto promueve un ambiente inclusivo; aunque es un dato positivo, creo que aún hay puntos que mejorar para su total aceptación.

Pregunta 7. ¿Ha recibido información o capacitación sobre diversidad e inclusión en el último año?



Figura 7. Información o Capacitación del Sistema

Los resultados luego de la encuesta en esta pregunta están parcialmente equilibrados, evidenciando que hay personas que no han sido capacitadas y esto se debe cubrir en su totalidad, y tener un personal con la formación adecuada sobre el tema.

Impacto en el Clima y Cultura Organizacional.

Pregunta 8. Desde la implementación del sistema, ¿ha notado mejoras en el trato equitativo entre compañeros/as de trabajo?

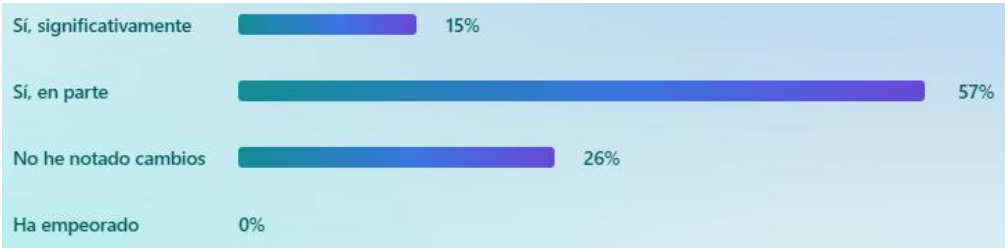


Figura 8. Ha notado Mejoras Entre Compañeros

Se refleja mejoras en el trato equitativo entre compañeros, evidenciando que el sistema está progresando de manera significativa y manteniendo un ambiente laboral positivo.

Pregunta 9. ¿Considera que las políticas actuales permiten la participación equitativa sin importar género, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia u otras condiciones personales?



Figura 9. Las Políticas Permiten la Participación Equitativa

El 59% de participantes perciben las políticas actuales como inclusivas, lo que indica el compromiso institucional con el personal y la aplicación del sistema.

Pregunta 10. ¿Siente que puede expresar libremente su identidad y opiniones en el entorno laboral?

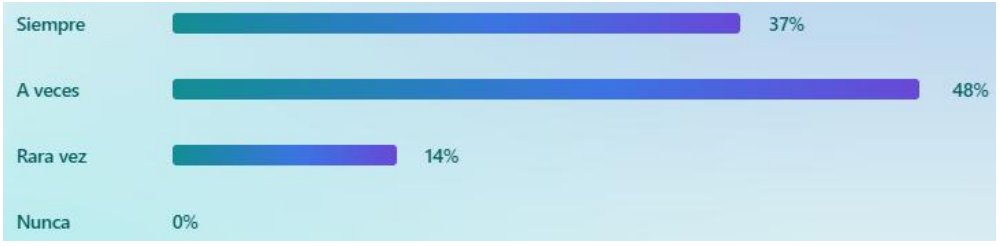


Figura 10. Libre Expresión en el Entorno Laboral

La mayoría de los participantes indican que *a veces* se sienten en la libertad de expresar su identidad y opiniones dentro del entorno laboral, reflejando una cultura organizacional abierta a los comentarios e ideas, sin temor a represalias.

Prácticas Institucionales y Procesos Internos.

Pregunta 11. ¿Considera que los procesos de selección y contratación en el TESA son inclusivos y no discriminatorios?

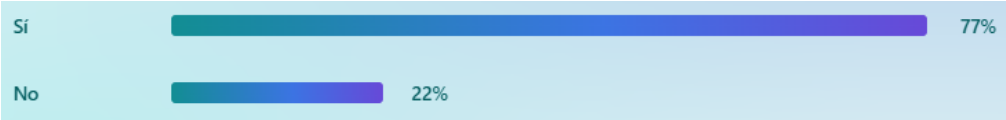


Figura 11. Selección y Contratación Inclusivos

Los procesos de selección y contratación según la mayoría de los participantes son valorados garantizando la igualdad de oportunidades en la institución.

Pregunta 12. ¿Se han implementado ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo?

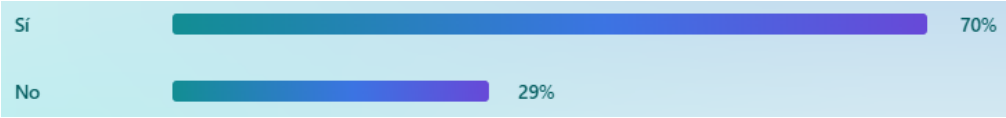


Figura 12. Implementación para Personas con Discapacidad

Este 70% demuestra el compromiso organizacional con la accesibilidad a la diversidad e inclusión, reforzando la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Pregunta 13. ¿Cree que el liderazgo *(directivos y mandos medios)* del TESA promueve activamente la diversidad e inclusión?

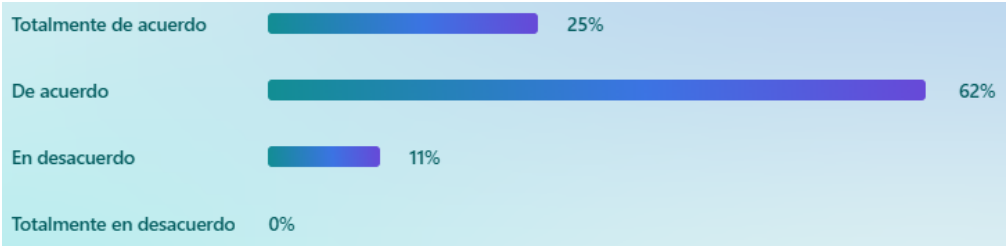


Figura 13. Liderazgo Promueve la Diversidad e Inclusión

El liderazgo institucional se percibe como un referente activo de la diversidad e inclusión, consolidando así la cultura inclusiva laboral.

Pregunta 14. ¿Considera que hay igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional dentro del TESA?

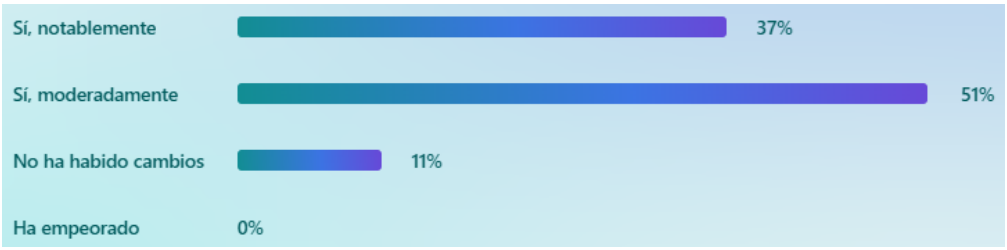


Figura 14. Igualdad de Oportunidad Profesional

Se evidencian mayormente las respuestas positivas sobre la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional dentro del TESA, garantizando la equidad de desarrollo profesional en las diferentes áreas laborales.

Impacto del Sistema Implementado.

Pregunta 15. ¿Ha percibido mejoras en la comunicación y colaboración entre los distintos grupos de trabajo tras la implementación del sistema?

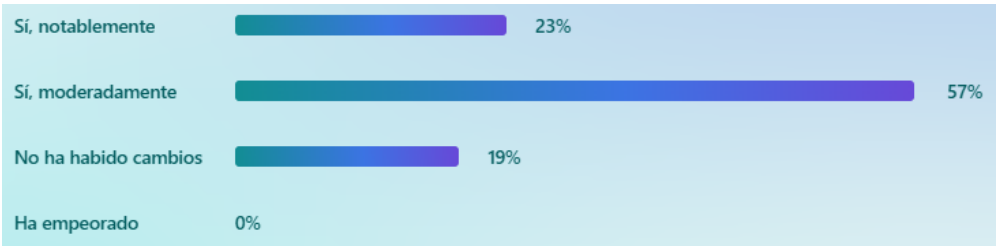


Figura 15. Mejora en la Comunicación y Colaboración

Este 57% refuerza la cohesión organizacional en cuanto a la comunicación y colaboración entre los diferentes grupos y departamentos dentro de la institución, afirmando el efecto positivo del sistema.

Pregunta 16. ¿Cree que el sistema ha contribuido a mejorar el bienestar general del personal?



Figura 16. Contribución del Sistema en el Bienestar del Personal

La mayoría de los encuestados considera que el sistema *SI* ha contribuido en las mejoras del bienestar del personal, generando un impacto positivo en el ambiente laboral institucional.

Pregunta 17. ¿Qué tan satisfecho/a está con las acciones que ha tomado el TESA en materia de diversidad e inclusión?

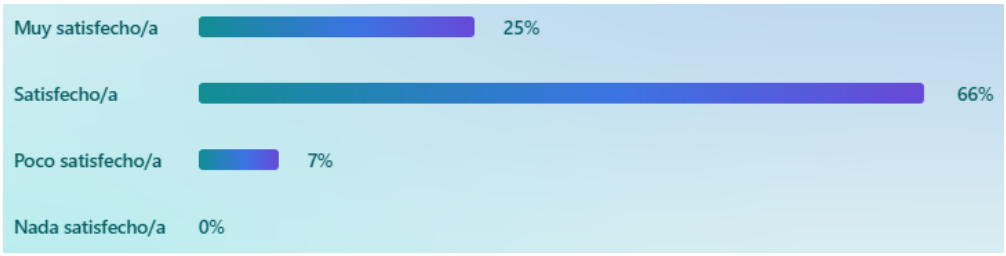


Figura 17. Satisfacción con las Acciones de la Diversidad e Inclusión

La satisfacción es notable, sobre las acciones que ha tomado el instituto en materia de la diversidad e inclusión, confirmando los esfuerzos que realiza el TESA en este tema, consolidando una cultura organizacional inclusiva.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El estudio o evaluación realizada sobre el impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral implementado en el Tecnológico San Antonio TESA, dio resultados favorables en la percepción y aplicación de las prácticas inclusivas dentro de la institución, a través de la evaluación realizada, se demostró que el instituto cuenta con políticas claras que fomentan la equidad, siendo reconocidas por la mayoría de los colaboradores. Además, el sistema ha contribuido en el fortalecimiento del clima organizacional en que se respeta y valora la diversidad favoreciendo la integración y participación de todos los grupos.
- La evaluación refleja que el sistema implementado logró cumplir los objetivos planteados en la investigación. Se verificó que el personal percibe mejoras significativas en la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional, asegurando un entorno laboral más inclusivo. Así mismo, la implementación de mejoras para personas con discapacidad confirma el compromiso institucional con la accesibilidad y la equidad laboral. Sin embargo, se identificó la necesidad de reforzar estrategias de capacitación y difusión para garantizar que el conocimiento del sistema llegue a todos los colaboradores.
- Como relevancia, los resultados obtenidos respaldan la importancia de continuar promoviendo prácticas inclusivas que favorezcan la cultura organizacional. La satisfacción del personal con el sistema refleja que la adopción ha sido efectiva en la consolidación de un entorno equitativo y participativo. Gracias a este trabajo, se proporciona una base para futuras mejoras y ser ejemplo para otras instituciones educativas que busquen fortalecer su compromiso con la diversidad e inclusión.

Recomendaciones

- Para fortalecer el impacto del sistema y garantizar se efectividad a largo plazo, se proponen las siguientes recomendaciones: Incrementar las capacitaciones; se recomienda establecer un cronograma institucional que contemple al menos dos capacitaciones anuales sobre la diversidad e inclusión laboral, diseñadas de manera participativa e incluir contenidos actualizados. Además, es recomendable promover espacios de encuentro, talleres vivenciales, foros internos o ferias de inclusión de manera trimestral o semestral, actividades que permitirán el intercambio de experiencias y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, el respeto y trabajo en equipo. Aunque existen políticas y documentos institucionales relacionados al tema, muchos colaboradores desconocen de dicha información o en dónde encontrarlos, sugiriendo campañas de comunicación interna, a través de medios digitales, carteleras, etc. Se sugiere además desarrollar un plan de seguimiento que permita medir el grado de cumplimiento de los objetivos del sistema de inclusión. La metodología empleada en esta evaluación resultó eficiente con los objetivos propuestos. Sin embargo, se sugiere ampliar el universo de estudio y métodos cualitativos en futuras investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Diversidad e inclusión en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794411/lang--es/index.htm

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2023). Inclusión laboral en Ecuador: Políticas y prácticas. https://www.trabajo.gob.ec/inclusion-laboral

Gobierno de Ecuador. (2023). Plan Nacional de Inclusión Social. https://www.gob.ec/plan-inclusion-social

Rodríguez, A. M., & Pérez, J. L. (2021). La diversidad en el entorno laboral: Un enfoque integral. Revista de Gestión Humana, 8(2), 45–67. https://revistagestionhumana.org/articulos/2021/vol8/no2/diversidad-entorno-laboral

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2014). Manual de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito, Ecuador: CONADIS. https://consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (s.f.). Gestión de la diversidad e inclusión. https://discapacidad.trabajo.gob.pe/gestion-del-servicio-de-empleo/gestion-de-la-diversidad-e-inclusion/

Nestlé Ecuador. (s.f.). Diversidad, equidad e inclusión. https://www.nestle.com.ec/es/trabajos/diversidad-equidad-inclusion

Acción Empresas. (2021). Manual de gestión de la diversidad e inclusión en las empresas. https://accionempresas.cl/content/uploads/manual-de-gestion-de-la-diversidad-e-inclusion-en-las-empresas-2021.pdf

Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P., & Astudillo-Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. Retos Revista

de Ciencias de la Administración y Economía, 12(24), 368-384. https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200368&script=sci_arttext

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? }https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/

Forbes Ecuador. (2023). La diversidad empresarial en Ecuador: un camino hacia la innovación y el crecimiento. https://www.forbes.com.ec/columnistas/la-diversidad-empresarial-ecuador-camino-innovacion-crecimiento-n35944

Panorama Ecuador. (2024). Cómo impulsar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. https://panoramaecuador.com/como-impulsar-la-diversidad-y-la-inclusion-en-el-lugar-de-trabajo/

Sociedad Universal. (s.f.). Qué es la gestión de la inclusión. https://sociedaduniversal.com/inclusion/que-es-la-gestion-de-la-inclusion/

Gestoritas. (s.f.). Gestión de la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. https://www.gestoritas.com/gestion-diversidad-inclusion-entorno-laboral/

Diversidad & Inclusión. (s.f.). Inclusión. https://www.diversidadinclusion.com/

Global Human Consultants. (s.f.). Cómo gestionar una empresa diversa e inclusiva de forma eficaz en 8 pasos. https://globalhumancon.com/como-gestionar-una-empresa-diversa-e-inclusiva-de-forma-eficaz-en-8-pasos/

Hirint. (s.f.). La gestión de la diversidad e inclusión y su impacto en el compromiso. https://hirint.io/la-gestion-de-la-diversidad-e-inclusion-y-su-impacto-en-el-compromiso/

HRD Toolkit. (2024). Gestión de la diversidad: Definición, beneficios y desafíos. https://hrdtoolkit.org/diverse-management/

ANEXO A:
ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL.

Tecnológico San Antonio TESA – Quito, Primer Trimestre 2025.

Objetivo:

Recopilar información sobre la percepción, conocimiento y efectos del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral implementado en el Tecnológico San Antonio TESA, para una evaluación de su impacto en el clima organizacional, la participación y la equidad laboral.

Instrucciones:

- ✓ Encuesta de manera anónima y confidencial.
- ✓ Marque con una "X" la opción que mejor represente su opinión o complete donde se indique.
- ✓ Responda con sinceridad. Sus respuestas son fundamentales para mejorar el entorno laboral institucional.

I. Datos Generales *(uso solo para análisis).*

1. **Sexo:**
   - Femenino
   - Masculino
   - Prefiero no decirlo
   - Otro: _____
2. **Edad:**
   - 18-25
   - 26-35
   - 36-45
   - 46-55
   - Más de 55
3. **Tiempo de vinculación con el TESA:**
   - Menos de 1 año
   - 1-3 años
   - 4-6 años
   - Mas de 6 años
4. **Área en la que trabaja:**
   - Académica
   - Administrativa
   - Servicios generales
   - Dirección
   - Otra: _____

II. Percepción y Conocimiento sobre Diversidad e inclusión.

5. **¿Conoce usted el sistema de gestión de diversidad e inclusión laboral implementado en el TESA?**
    - Sí
    - No
6. **¿Considera que el TESA promueve un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad?**
    - Totalmente de acuerdo
    - De acuerdo
    - En desacuerdo
    - Totalmente en desacuerdo
7. **¿Ha recibido información o capacitación sobre diversidad e inclusión en el último año?**
    - Sí
    - No

III. Impacto en el Clima y Cultura Organizacional.

8. **Desde la implementación del sistema, ¿ha notado mejoras en el trato equitativo entre compañeros/as de trabajo?**
    - Sí, significativamente
    - Sí, en parte
    - No he notado cambios
    - Ha empeorado
9. **¿Considera que las políticas actuales permiten la participación equitativa sin importar género, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia u otras condiciones personales?**
    - Sí
    - Parcialmente
    - No
10. **¿Siente que puede expresar libremente su identidad y opiniones en el entorno laboral?**
    - Siempre
    - A veces
    - Rara vez
    - Nunca

IV. Prácticas Institucionales y Procesos Internos.

11. **¿Considera que los procesos de selección y contratación en el TESA son inclusivos y no discriminatorios?**
    - Sí
    - No
12. **¿Se han implementado ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo?**
    - Sí
    - No

13. **¿Cree que el liderazgo *(directivos y mandos medios)* del TESA promueve activamente la diversidad e inclusión?**
    - Totalmente de acuerdo
    - De acuerdo
    - En desacuerdo
    - Totalmente en desacuerdo
14. **¿Considera que hay igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional dentro del TESA?**
    - Sí, notablemente
    - Sí, moderadamente
    - No ha habido cambios
    - Ha empeorado

V. Impacto del Sistema Implementado.

15. **¿Ha percibido mejoras en la comunicación y colaboración entre los distintos grupos de trabajo tras la implementación del sistema?**
    - Sí, notablemente
    - Sí, moderadamente
    - No ha habido cambios
    - Ha empeorado
16. **¿Cree que el sistema ha contribuido a mejorar el bienestar general del personal?**
    - Sí
    - No
17. **¿Qué tan satisfecho/a está con las acciones que ha tomado el TESA en materia de diversidad e inclusión?**
    - Muy satisfecho/a
    - Satisfecho/a
    - Poco satisfecho/a
    - Nada satisfecho/a

ANEXO B: INFORME FINAL DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

Título del Proyecto.

Evaluación del impacto del sistema de gestión orientado a la diversidad e inclusión laboral en el Instituto Tecnológico Superior San Antonio TESA, en la ciudad de Quito, durante el primer trimestre del año 2025.

Introducción

El estudio tiene como finalidad evaluar los efectos que ha tenido la implementación del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral en el Instituto Tecnológico San Antonio (TESA), aplicado desde enero de 2024. Sistema diseñado con el propósito de promover un ambiente laboral más equitativo e inclusivo, direccionado especialmente en garantizar oportunidades justas para personas de grupos históricamente excluidos, tales como personas con discapacidad, mujeres, personas de diversas orientaciones sexuales y miembros de minorías étnicas. La necesidad de este sistema radica en la importancia de reconocer la diversidad como un recurso estratégico para el crecimiento y fortalecimiento de la institución, así como para la mejora continua del bienestar de su comunidad laboral.

En la actualidad, las instituciones educativas y organizacionales enfrentan la responsabilidad de integrar en sus políticas internas una gestión de la diversidad que no solo cumpla con las normativas legales, sino que también se efectúe un cambio cultural que promueva la inclusión real de todas las personas, sin importar sus diferencias. Este desafío, aunque requiere un compromiso institucional claro, también implica un trabajo constante en la formación y sensibilización de los colaboradores, de modo que se logre una verdadera transformación hacia una cultura organizacional inclusiva, diversa y respetuosa de los derechos humanos.

El sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral en TESA busca cumplir con los lineamientos establecidos tanto por la legislación ecuatoriana como por los estándares internacionales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que promueven la inclusión social, la igualdad de género y la equidad en todos los aspectos de la vida laboral. Para ello, se han implementado una serie de políticas y prácticas institucionales orientadas a la integración plena de todos los colaboradores en un ambiente libre de discriminación y exclusión. Gracias a estas políticas, se pretende garantizar que todos los miembros del personal puedan acceder a las mismas oportunidades de desarrollo profesional, participación en la toma de decisiones y disfrute de un entorno laboral seguro y respetuoso.

La investigación se enfoca en examinar cómo estas políticas han influido en el clima organizacional y en la participación equitativa de todos los miembros del personal institucional. Se investigan específicamente las percepciones que el personal académico, administrativo y de servicios tienen sobre las prácticas inclusivas implementadas, la efectividad de las estrategias de sensibilización, y la medida en que estas políticas han fomentado la integración de los grupos históricamente marginados dentro del entorno laboral. Es esencial comprender si los esfuerzos realizados por la institución han tenido un impacto positivo en la mejora de la convivencia interna y si se han logrado avances sustanciales en la eliminación de barreras de acceso y participación para estos grupos.

Así mismo, se pretende identificar las áreas en las que el sistema de gestión de la diversidad e inclusión ha sido exitoso y aquellas en las que aún se debe realizar mejoras. De esta forma, la investigación no solo busca medir el grado de impacto de las políticas de inclusión, sino también ofrecer una retroalimentación valiosa que permita realizar ajustes y mejoras continuas en el sistema. Este análisis contribuirá a fortalecer las estrategias de

gestión de la diversidad en TESA y servirá como base para la implementación de futuras acciones inclusivas en la institución.

Es importante destacar que el estudio también examina el papel crucial de la comunicación interna en el proceso de integración de la diversidad. La difusión de las políticas de inclusión, la capacitación del personal y la creación de espacios de diálogo y reflexión son elementos clave para garantizar la participación activa y el compromiso de los colaboradores. A pesar de que se han implementado diversas iniciativas de sensibilización, se investiga si estas han logrado una adopción real y consciente de los valores de inclusión dentro de la cultura organizacional.

Es decir, esta investigación busca evaluar la efectividad del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral implementado en TESA, con el objetivo de generar propuestas concretas que fortalezcan las políticas actuales y, de ser necesario, modifiquen las estrategias utilizadas para asegurar que todos los miembros del personal, sin distinción, puedan desempeñarse en un ambiente de trabajo respetuoso, equitativo y participativo. Esta investigación se proyecta como una herramienta útil para el análisis y la mejora de las prácticas inclusivas dentro de la institución, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional más inclusiva, diversa y respetuosa de los derechos de cada individuo. Además, los resultados obtenidos pueden servir de referencia a otras instituciones educativas y organizaciones que deseen implementar sistemas de gestión de la diversidad e inclusión laboral, promoviendo una transformación que impacte positivamente tanto en el bienestar de los colaboradores como en los objetivos estratégicos de la institución.

Objetivo General

Evaluar el impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral para el Tecnológico San Antonio, en la ciudad de Quito, durante el primer trimestre del 2025.

Objetivos específicos

Analizar los fundamentos teóricos relacionados con la gestión de la diversidad e inclusión laboral a través del análisis de modelos, normativas y las mejores prácticas locales e internacionales.

Diagnosticar las políticas, prácticas y percepciones institucionales con la diversidad e inclusión laboral en el Tecnológico San Antonio.

Proponer estrategias de mejora que fortalezcan la gestión de la diversidad e inclusión laboral en función de los resultados obtenidos durante la evaluación.

Metodología

La investigación se genera con un enfoque metodológico mixto, que combina tanto técnicas cuantitativas como cualitativas para obtener una visión más completa y detallada del fenómeno en estudio. Este enfoque permite abordar el impacto del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral desde múltiples perspectivas, lo que facilita una comprensión profunda de los efectos de las políticas implementadas en el Instituto Tecnológico San Antonio (TESA). Con estas técnicas, la investigación busca ofrecer una evaluación más precisa y enriquecida del impacto de las políticas de inclusión, combinando datos estadísticos con percepciones cualitativas.

Técnicas cuantitativas

Se diseñó una encuesta estructurada como herramienta principal para la recolección de datos cuantitativos. Las encuestas fueron dirigidas a una muestra de 27 colaboradores del Instituto TESA, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Con la encuesta se buscaba trabajar con una muestra representativa dentro de los colaboradores más cercanos a la implementación de las políticas de inclusión. Como primordial, se estableció que los participantes debían tener una antigüedad laboral superior a seis meses, lo cual garantizó que los encuestados tuvieran suficiente tiempo de conocimiento de las políticas implementadas y pudieran proporcionar respuestas informadas y relevantes.

La encuesta incluyó preguntas cerradas, permitiendo obtener datos cuantificables sobre el grado de conocimiento y percepción de las políticas de diversidad e inclusión, el impacto en el clima laboral, la equidad de género, y las oportunidades para las personas con discapacidad, entre otros temas clave. Estas preguntas se diseñaron para evaluar tanto la efectividad percibida de las políticas, como las posibles áreas de mejora. Se utilizó una escala Likert de 5 puntos para medir las respuestas, lo que permitió una evaluación detallada y analítica de las respuestas. Además, se incluyeron preguntas demográficas para conocer la distribución de los participantes según género, edad, antigüedad en la institución, y área de trabajo, lo cual permitió identificar posibles patrones o diferencias en las percepciones sobre la inclusión en función de estos factores.

Técnicas cualitativas

Además de la encuesta, se adoptaron técnicas cualitativas para obtener una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los colaboradores. Con esta técnica, se realizó un análisis documental de los principales reglamentos y documentos institucionales relacionados con la gestión de la diversidad y la inclusión. Estos documentos clave incluyeron el Reglamento de Bienestar Estudiantil, el Manual de Atención a la Diversidad y el Plan Operativo Anual (POA) del Instituto TESA. El análisis de estos documentos permitió evaluar en qué medida las políticas institucionales están alineadas con las prácticas de inclusión y diversidad, y si los procedimientos establecidos facilitan la implementación efectiva de estas políticas.

El análisis documental también facilitó la identificación de posibles brechas entre lo que la institución promueve oficialmente en sus documentos y lo que los colaboradores experimentan en la práctica. La diferencia entre la teoría y la realidad es esencial para identificar las áreas en las que las políticas pueden no estar siendo aplicadas de manera efectiva o en las que falta claridad o profundidad en los procedimientos.

Proceso de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en varias fases. En primer lugar, se distribuyó la encuesta entre los participantes, quienes fueron contactados por correo electrónico. Las encuestas fueron respondidas de manera anónima para fomentar la honestidad en las respuestas y reducir prejuicios. Al mismo tiempo, se revisaron los documentos institucionales para extraer la información relevante que pudiera apoyar la evaluación de las políticas de inclusión e identificar posibles áreas de mejora.

Análisis de datos

Una vez recogidos los datos, estos fueron analizados de manera sistemática. Los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas, tales como frecuencias, porcentajes, para identificar patrones, tendencias y las relaciones en las respuestas. Esto permitió obtener una visión general del grado de conocimiento y aceptación de las políticas de inclusión, así como de las percepciones sobre el impacto en el clima organizacional.

Los datos cualitativos obtenidos del análisis documental fueron analizados mediante análisis temático, lo que conllevó la identificación de temas frecuentes y la clasificación de la información en categorías específicas. Este análisis cualitativo ayudó a contextualizar los resultados cuantitativos, proporcionando una comprensión más profunda de los factores que influyen en la implementación de las políticas de diversidad e inclusión.

Limitaciones del estudio

Una de las principales limitaciones de la investigación fue el tamaño relativamente pequeño de la muestra (27 participantes), lo que pudo limitar la generalización de los resultados a toda la institución. Sin embargo, se trató de una muestra representativa de los diferentes grupos dentro de la institución, y los datos obtenidos ofrecieron una visión válida del impacto de las políticas de inclusión y diversidad en el TESA. Otra limitación fue el

muestreo no probabilístico, lo que pudo haber afectado en la elección de los participantes, ya que se basó en la disponibilidad de aquellos con más de seis meses dentro de la institución.

Resultados Principales

Los resultados obtenidos en el estudio proporcionan datos clave sobre la implementación del sistema de gestión de la diversidad e inclusión laboral en el Instituto Tecnológico San Antonio (TESA). A continuación, se presenta un análisis técnico y reflexivo de los principales hallazgos:

Distribución de género en la institución (62% mujeres)

La participación femenina en la institución, representando el **62%** del total de encuestados, indica que TESA ha logrado un buen avance en términos de equidad de género. Este resultado puede analizarse desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa. Desde un punto de vista cuantitativo, el porcentaje es significativo y muestra una mayor inclusión de mujeres en la institución, lo cual es un indicador positivo para las políticas de diversidad e inclusión de género. Sin embargo, un análisis más profundo podría revelar si esta representatividad se mantiene consistente en todos los niveles jerárquicos y áreas funcionales de la institución. Sería útil estudiar si las mujeres están distribuidas equitativamente entre áreas estratégicas o si se concentran en sectores más administrativos o de menor visibilidad, lo cual podría reflejar limitaciones en la equidad de oportunidades para cargos de liderazgo o toma de decisiones. Por lo tanto, se recomienda una segmentación más detallada del análisis por áreas de trabajo y cargos jerárquicos para evaluar si la equidad de género se extiende a todas las dimensiones de la organización.

Falta de familiaridad con el sistema de inclusión laboral (59%)

El hecho de que el 59% del personal no conozca el sistema de gestión de inclusión laboral es un hallazgo crítico. Este resultado no solo señala un déficit en la comunicación interna, sino también en la implementación efectiva de políticas. Desde un punto de vista

técnico, este porcentaje refleja la posible existencia de barreras comunicacionales estructurales dentro de la organización. Un análisis más profundo de los canales de comunicación empleados (reuniones, correos electrónicos, intranet, capacitación, etc.) podría revelar cuál es el punto de fallo. Si la comunicación sobre el sistema de inclusión se limita a ciertos canales o a un público objetivo específico, es probable que el mensaje no llegue de manera eficiente a todos los empleados. De acuerdo con las teorías de gestión del cambio organizacional, la falta de familiarización con el sistema también podría reflejar una falta de compromiso organizacional hacia la inclusión o una insuficiencia en los procesos de sensibilización y formación continua. Sería recomendable realizar un análisis de los métodos de difusión y la frecuencia de las campañas informativas, así como incorporar módulos de capacitación en los procesos de inducción y desarrollo profesional.

Percepción del ambiente inclusivo (51%)

El 51% de los encuestados considera que TESA ha promovido un ambiente inclusivo, lo que es un buen indicador de que se están logrando avances, pero también señala áreas de mejora. Este resultado puede ser interpretado de manera técnica como un indicador de percepción intermedia sobre el ambiente laboral, donde aún existen percepciones encontradas entre los empleados. Este porcentaje sugiere que, aunque las políticas de inclusión están siendo aplicadas, los esfuerzos no se han traducido completamente en una cultura organizacional inclusiva en todos los niveles. Un análisis detallado de la resistencia al cambio o la falta de sensibilización entre ciertos grupos puede ser útil para identificar por qué el ambiente inclusivo no es percibido de manera unánime. Además, el resultado plantea la posibilidad de que existan desajustes en la implementación práctica de las políticas, es decir, que las medidas formales de inclusión no se estén reflejando completamente en las experiencias cotidianas de los empleados. Este hallazgo destaca la necesidad de realizar un seguimiento continuo y utilizar indicadores cualitativos, como entrevistas o focus groups,

para obtener una visión más detallada de las barreras percibidas en la implementación de la inclusión.

Ajustes razonables para personas con discapacidad (77%)

El 77% de los encuestados confirma que se han realizado ajustes razonables para facilitar la participación de personas con discapacidad. Este resultado es positivo desde una perspectiva normativa, ya que se ajusta a las normativas legales nacionales e internacionales que exigen que las instituciones proporcionen un entorno accesible para todos. Sin embargo, desde un análisis técnico, es relevante profundizar en qué tipo de ajustes se han realizado. ¿Son estos ajustes exclusivamente físicos, como la accesibilidad en espacios físicos, o también incluyen ajustes organizacionales, como la flexibilización de horarios o adaptaciones tecnológicas? Este tipo de información sería útil para una evaluación exhaustiva de la accesibilidad laboral para personas con discapacidad. Además, de plantear la necesidad de hacer un seguimiento longitudinal para evaluar la efectividad de estos ajustes, ya que las necesidades de los empleados pueden cambiar con el tiempo.

Avances en cohesión interna y clima organizacional

La mejora en la cohesión interna y el clima organizacional, especialmente en términos de colaboración interdepartamental, es un resultado positivo que refleja el impacto indirecto de las políticas de inclusión. Sin embargo, este resultado también debe ser analizado desde una perspectiva de rediseño organizacional. La cohesión interna no es solo un reflejo de la inclusión, sino también de la estructura organizacional y los procesos de trabajo colaborativo. Es decir, la implementación del sistema inclusivo puede haber fomentado una mayor cooperación y comunicación entre los departamentos, pero también es posible que este cambio haya sido facilitado por una reconfiguración de equipos o la introducción de nuevas herramientas tecnológicas para la colaboración. Un análisis técnico podría incluir la medición de la eficiencia en la comunicación y la optimización de los procesos colaborativos,

utilizando herramientas como encuestas de clima organizacional, redes sociales internas y análisis de desempeño interdepartamental.

Este análisis técnico revela que, aunque los avances en términos de diversidad e inclusión son evidentes, existen áreas clave que requieren de atención inmediata, especialmente en lo que respecta a la comunicación y la integración total de las políticas inclusivas en la cultura organizacional. A medida que la institución continúe implementando mejoras en estos aspectos, será fundamental contar con indicadores de impacto claros y con un enfoque de gestión del cambio organizacional que favorezca la participación de todos los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y colaborativo.

Conclusiones

Durante el análisis del sistema de inclusión laboral en TESA, se detectaron varias oportunidades de mejora que requieren acciones concretas. En primer lugar, el 66 % del personal indicó no conocer el sistema, lo que pone en evidencia fallas importantes en la forma en que se comparten estas políticas dentro de la organización. Por ello, es fundamental desarrollar un plan de comunicación más completo, que utilice distintos medios como correos electrónicos, carteles visibles, herramientas digitales internas y reuniones presenciales. Además, sería útil llevar a cabo charlas informativas y talleres dinámicos para asegurar que todo el personal comprenda los beneficios, herramientas y metas del sistema. Estos esfuerzos también deben incluirse en los procesos de inducción para el nuevo personal, reforzando desde el inicio los valores de inclusión y diversidad.

Junto con esto, se destacó la necesidad de ofrecer capacitaciones continuas. Aunque el 51 % de los participantes cree que TESA fomenta un ambiente inclusivo, aún hay aspectos que deben fortalecerse. Se recomienda organizar sesiones de formación obligatorias, dos veces al año, sobre temas como respeto a las diferencias culturales, igualdad entre géneros, accesibilidad para personas con discapacidad y diversidad sexual. Estas actividades deben

adaptarse a los distintos tipos de trabajo dentro de la institución, asegurando así que todo el equipo entienda cómo aplicar estos principios en su día a día.

Además, si bien se ha alcanzado una distribución equitativa de género (62 % mujeres), no queda claro si esta igualdad se refleja en posiciones de liderazgo. Para que las políticas inclusivas sean realmente efectivas, es necesario promover la participación de personas de grupos históricamente excluidos en puestos de decisión. Se sugiere implementar programas de mentoría y acompañamiento que ayuden a desarrollar habilidades de liderazgo, así como incorporar criterios relacionados con la inclusión en las evaluaciones de desempeño.

En cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, el 70 % del personal reconoce avances positivos. Sin embargo, no basta con adaptar los espacios físicos, como rampas o accesos; también es importante ofrecer flexibilidad en los horarios, modificar algunas tareas cuando sea necesario y utilizar herramientas tecnológicas de apoyo. Para mejorar continuamente, es recomendable consultar directamente con las personas con discapacidad sobre sus necesidades y revisar regularmente el entorno laboral. Esto permitirá encontrar nuevas barreras y pensar en soluciones prácticas que faciliten su participación plena.

Por otro lado, para garantizar que las políticas se mantengan efectivas, se propone establecer un sistema de comentarios y sugerencias donde el personal pueda expresar sus opiniones de forma segura y privada. Esto ayudará a identificar áreas que podrían no estar funcionando bien y permitirá proponer nuevas ideas que beneficien a todos. Es importante que este tipo de aportes se traduzcan en acciones reales y medibles.

Asimismo, sería útil contar con un sistema que revise periódicamente el impacto de las políticas de inclusión. Esto puede incluir encuestas internas, entrevistas en grupo y el análisis de datos importantes como la permanencia de trabajadores diversos, la satisfacción general o la asistencia a talleres. Los resultados deben usarse para hacer ajustes y mantener el enfoque en los objetivos de inclusión.

Por último, se resalta la importancia de que la diversidad se convierta en una parte natural de la cultura organizacional. El hecho de que solo el 51 % de los encuestados perciban un ambiente verdaderamente inclusivo indica que aún hay un camino por recorrer. Las acciones que promueven la inclusión no deben verse como algo aislado, sino como parte del corazón mismo de la institución. Para lograrlo, se sugiere crear un reglamento que refleje valores inclusivos, revisar los principios de la organización y formar grupos de trabajo que colaboren con la dirección en la mejora constante de este enfoque.

Recomendaciones

Con el fin de fortalecer las acciones relacionadas con la inclusión laboral, se propone una serie de medidas prácticas que permitan mejorar tanto la comprensión como la aplicación de estos principios dentro de la organización. En primer lugar, resulta clave establecer jornadas de capacitación obligatorias cada semestre, ya que la formación continua es esencial para que todo el personal conozca y se comprometa con el respeto a la diversidad. Estas jornadas deberían abordar temas relevantes como la inclusión de personas con discapacidad, la igualdad entre hombres y mujeres, la diversidad cultural y la prevención de la discriminación. Para lograr un mayor impacto, se sugiere utilizar dinámicas participativas como estudios de caso, dramatizaciones y actividades en grupo. Además, es importante diseñar contenidos específicos para cada tipo de puesto o área, lo que permitirá que tanto trabajadores operativos como líderes comprendan cómo aplicar estos conocimientos en sus funciones. También se recomienda evaluar regularmente la eficacia de estas formaciones y hacer ajustes cuando sea necesario.

En relación con la comunicación interna, se identificó la necesidad de mejorar la forma en que se difunden las políticas de inclusión. Muchos colaboradores afirmaron no estar familiarizados con el sistema vigente, lo que resalta la urgencia de implementar campañas informativas más completas. Para esto, se propone combinar herramientas digitales —como

correos institucionales y publicaciones en intranet— con recursos impresos como carteles visibles y pantallas informativas en espacios comunes. A su vez, es recomendable realizar charlas presenciales donde se facilite el diálogo entre los encargados de la inclusión y el resto del equipo. Esta combinación de medios contribuirá a llegar a más personas y promoverá una participación.

Además, resulta conveniente contar con un manual institucional sencillo y visual, que explique de forma clara qué implica la inclusión laboral, cómo se aplica en el día a día y qué beneficios ofrece. Este documento debe estar disponible en formato impreso y digital, y abordar temas fundamentales como los derechos de las personas con discapacidad, la igualdad de género, las normas de convivencia respetuosa y los pasos a seguir ante situaciones de discriminación. Para asegurar su utilidad, se sugiere revisarlo y actualizarlo cada año, así como organizar sesiones grupales para repasarlo con todo el personal.

Por otro lado, para saber si las acciones inclusivas realmente están funcionando, se debe crear un sistema de seguimiento constante. Esto implica recopilar opiniones del personal a través de encuestas, entrevistas o reuniones de grupo, con el fin de conocer sus experiencias, detectar posibles dificultades y recoger nuevas ideas. Con base en esta información, se pueden elaborar informes con propuestas concretas de mejora. Asimismo, se recomienda establecer indicadores clave que permitan medir avances en aspectos como la permanencia del personal, el ambiente laboral o la presencia de grupos diversos en los espacios de toma de decisiones. De esta manera, la organización podrá ir adaptando sus planes según las necesidades reales y asegurar que la inclusión no solo sea un objetivo, sino una práctica continua y sostenible.

Impacto Esperado

El impacto esperado de las recomendaciones propuestas se proyecta en un aumento significativo en el conocimiento y comprensión del sistema de la diversidad e inclusión

dentro del personal del Instituto Tecnológico San Antonio (TESA). Actualmente, solo el 40% de los encuestados tiene conocimiento sobre el sistema de gestión de la inclusión, lo que indica una brecha considerable en la comunicación interna y en la difusión de las políticas inclusivas. Sin embargo, tras llevar a cabo las recomendaciones planteadas, se anticipa que este porcentaje podría incrementarse hasta un 85%, lo que refleja un avance importante en la sensibilización y capacitación del personal sobre los temas de inclusión laboral, equidad de género, accesibilidad para personas con discapacidad y diversidad cultural.

Este aumento en el nivel de conocimiento contribuiría a fortalecer la cultura organizacional de TESA, promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo, respetuoso y equitativo para todos sus miembros. La implementación efectiva de estas estrategias generaría una mayor conciencia y comprensión de los beneficios que la diversidad y la inclusión pueden aportar tanto al desarrollo individual de los colaboradores como a la productividad y el bienestar general de la institución. Además, esta transformación no solo beneficiaría a los empleados que tradicionalmente han sido parte de grupos minoritarios o históricamente marginados, sino que también potenciaría el sentido de pertenencia y valoración de todos los trabajadores dentro del instituto.

La creación de una cultura organizacional más abierta y justa permitiría a TESA consolidarse como una institución modelo en términos de equidad y respeto a las diferencias individuales, no solo dentro de la comunidad académica, sino también en la relación con otros actores externos, como empresas y organizaciones locales. Esto contribuiría a un ambiente de trabajo en el que cada miembro se sienta valorado por su singularidad y pueda participar activamente en la toma de decisiones y en los procesos de mejora continua de la institución.

Asimismo, este avance reflejaría el compromiso de TESA con los principios de equidad, participación y diversidad**,** valores fundamentales para el crecimiento y

sostenibilidad de cualquier organización en el siglo XXI. La diversidad de perspectivas, experiencias y habilidades que surgen de una política inclusiva se traduciría en mayores niveles de innovación**,** colaboración interdepartamental más eficiente y una mejora del clima laboral en general. Al fomentar la inclusión de todos los colaboradores, especialmente de aquellos que forman parte de grupos históricamente excluidos, se garantizaría un entorno más equitativo donde cada individuo pueda desarrollar su potencial al máximo, independientemente de su origen, género, discapacidad o cualquier otra característica personal.

Además, al incrementar el conocimiento del sistema de inclusión, TESA estaría construyendo una base sólida para el desarrollo de futuras políticas y prácticas inclusivas que se adapten a los cambios sociales y culturales, garantizando que la institución siga siendo relevante y comprometida con las necesidades de su comunidad a lo largo del tiempo. Este proceso de transformación no solo beneficiaría a TESA internamente, sino que también contribuiría al fortalecimiento de una sociedad más inclusiva y respetuosa, donde se valoren las diferencias y se fomente la igualdad de oportunidades para todos.

En conclusión, al lograr que el nivel de conocimiento del sistema de inclusión aumente del 40% al 85%, TESA no solo mejoraría su imagen institucional y su entorno laboral, sino que también daría un paso decisivo hacia la construcción de una cultura organizacional que sea un ejemplo de respeto, inclusión y equidad en la educación superior, lo cual repercutiría positivamente en todos los niveles de la institución y fortalecería su liderazgo en la comunidad académica y social.

ANEXO C:
INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LAS RESPUESTAS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN IMPLEMENTADO EN EL TECNOLÓGICO SAN ANTONIO

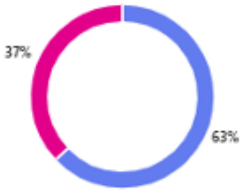
Información general sobre respuestas

Cerrado

Respuestas	Puntuación media	Tiempo promedio
27	0	05:43

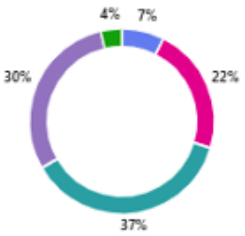
1. **Sexo:** (0 punto)

Femenino	17
Masculino	10
Prefiero no decirlo	0
Otro: _____	0



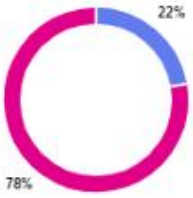
2. **Edad:** (0 punto)

18-25	2
26-35	6
36-45	10
46-55	8
Más de 55	1



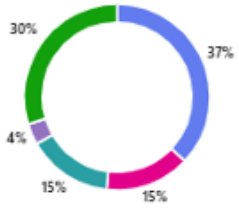
3. **Tiempo de vinculación con el TESA:** (0 punto)

Menos de 1 año	6
1-3 años	21
4-6 años	0
Más de 6 años	0



4. **Área en la que trabaja:** (0 punto)

Académica	10
Administrativa	4
Servicios generales	4
Dirección	1
Otra: _____	8



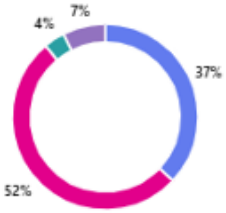
5. **¿Conoce usted el sistema de gestión de diversidad e inclusión laboral implementado en el TESA?** (0 punto)

Si	11
No	16



6. **¿Considera que el TESA promueve un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad?** (0 punto)

Totalmente de acuerdo	10
De acuerdo	14
En desacuerdo	1
Totalmente en desacuerdo	2



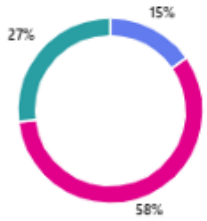
7. **¿Ha recibido información o capacitación sobre diversidad e inclusión?** (0 punto)

Si	15
No	12



8. **Desde la implementación del sistema, ¿ha notado mejoras en el trato equitativo entre compañeros/as de trabajo?** (0 punto)

Sí, significativamente	4
Sí, en parte	15
No he notado cambios	7
Ha empeorado	0



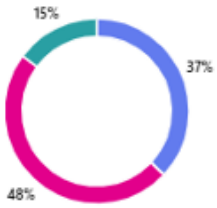
9. **¿Considera que las políticas actuales permiten la participación equitativa sin importar género, edad, discapacidad, orientación se xual, etnia u otras condiciones personales?** (0 punto)

Sí	16
Parcialmente	11
No	0



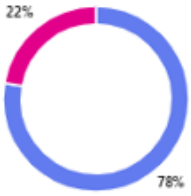
10. **¿Siente que puede expresar libremente su identidad y opiniones en el entorno laboral?** (0 punto)

Siempre	10
A veces	13
Rara vez	4
Nunca	0



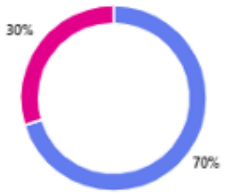
11. **¿Considera que los procesos de selección y contratación en el TESA son inclusivos y no discriminatorios?** (0 punto)

Sí	21
No	6



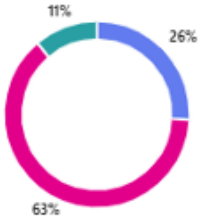
12. **¿Se han implementado ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo?** (0 punto)

Si	19
No	8



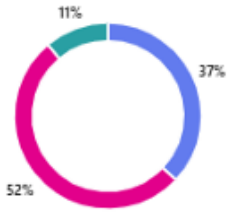
13. **¿Cree que el liderazgo *(directivos y mandos medios)* del TESA promueve activamente la diversidad e inclusión?** (0 punto)

Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	17
En desacuerdo	3
Totalmente en desacuerdo	0



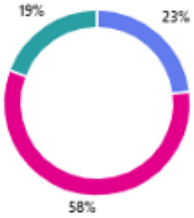
14. **¿Considera que hay igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional dentro del TESA?** (0 punto)

Sí, notablemente	10
Sí, moderadamente	14
No ha habido cambios	3
Ha empeorado	0



15. **¿Ha percibido mejoras en la comunicación y colaboración entre los distintos grupos de trabajo tras la implementación del sistema?** (0 punto)

Sí, notablemente	6
Sí, moderadamente	15
No ha habido cambios	5
Ha empeorado	0



16. **¿Cree que el sistema ha contribuido a mejorar el bienestar general del personal?** (0 punto)



17. **¿Qué tan satisfecho/a está con las acciones que ha tomado el TESA en materia de diversidad e inclusión?** (0 punto)



CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

TESA

La Dirección de Titulación, certifica que el trabajo final presentado por **MENDOZA GONZALES MANUEL ANTONIO**, ha sido sometido a un análisis de similitud mediante la herramienta Turnitin.

El resultado obtenido refleja un **11%** de similitud, porcentaje que se encuentra dentro de los parámetros establecidos por el Instituto Superior Tecnológico San Antonio – TESA, cumpliendo con los criterios de originalidad y autenticidad académica exigidos.

Quito,19 de junio del 2025

DIRECCIÓN TITULACIÓN

Pablo Heredia