

**PROMOVIENDO UNA CULTURA DE INCLUSIÓN
EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE PUEBLA**

**PROMOTING A INCLUSION CULTURE
IN THE UNIVERSIDAD DEL VALLE DE PUEBLA**

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Chavarría Piscil, Monsserath¹

Universidad del Valle de Puebla

md01784@uvp.edu.mx

ORCID: 0009-0003-4006-2548

Leal Sánchez, Jannet Guadalupe²

Universidad del Valle de Puebla

lealj745@gmail.com

ORCID: 0009-0004-2156-737X

Fecha de recepción: 29 de abril de 2024. Fecha de aceptación: 10 de julio de 2024.

Fecha de publicación: 31 agosto 2024.

Reseña de autor 1

Egresada de la Universidad del Valle de Puebla de la Licenciatura en Administración y Gestión Turística. Ha colaborado en Otello Ristorante Val 'Quirico en Atención al Cliente, en el Hotel Ramada Encoré by Wyndham Puebla como Auxiliar de Recursos Humanos, en el Hotel Presidente Intercontinental Puebla como cocinero C y en PYT Textil, S.A de C.V como Auxiliar de Recursos Humanos. Actualmente se encuentra estudiando la Maestría en Dirección de Empresas.

Reseña de autor 2

Graduada en la Universidad del Valle de Puebla, en Puebla de Zaragoza, como Licenciada en Administración y Gestión Turística, con un posgrado en Dirección de Empresas en la misma Universidad. Se incorporó a diversas cadenas hoteleras desde 2019 en los Departamentos A y B y Administrativo, del mismo año se certificó en Microsoft Office Specialist en el área de Microsoft Word. Para el año 2020 inició cursos para examen TOEFL mismo que fue certificada como inglés intermedio. En el año 2021 recibió un certificado del Forbes Travel Guide en Hilton Los Cabos Beach & Golf Resort. Actualmente trabaja en Arby's Restaurant Group como Customer Service Manager.

Introducción

La relevancia actual de la inclusión ha tenido discusiones globales sobre la injusticia. Aunque se reconoce que la inclusión es crucial para la justicia social, por la poca importancia de la misma. Por ende, se propone explorar los beneficios de la inclusión para avanzar en este debate. Sin embargo, la inclusión laboral ofrece oportunidades de

empleo digno a personas en riesgo de exclusión, al facilitar su desarrollo profesional y mejorar sus condiciones económicas, sociales y culturales.

Un entorno laboral inclusivo y diverso se caracteriza por promover la pluralidad de género, diversidad étnica y religiosa, así como la contratación de personas con diversidad funcional. Al mismo tiempo, combate los prejuicios relacionados con género, orientación sexual y edad. Es decir, en el mundo laboral, existen personas con ideas inspiradoras, creativas e innovadores que pueden ser la diferencia dentro de la organización y empresa.

Sin embargo, al demostrar este potencial los mismos encargados no respetan y hacen inválidas las aportaciones, de manera que el colaborador solo vale por las tareas que desempeña y no se ve más allá de lo que pueden aportar dentro del sector. Se puede salir donde no valoren el potencial humano y buscar otro lugar donde exista y validen la transformación de la organización, desempeñar las oportunidades de trabajo y sembrar riqueza compartida.

Por ende, la diversidad y la inclusión son palabras similares, pero tienen ingredientes fundamentales para crear equipos fuertes y resilientes con la capacidad de resolver diversos problemas con diferentes cambios e innovadores, lo que incluye el sentido de pertenencia dentro del sector. Es por ello, que nuestro campo de estudio está enfocado en la UVP Universidad del Valle de Puebla Campus Puebla, precisamente en el Departamento Desarrollo Organizacional, pues es una fuente fiable para la investigación, ya que es un área fundamental para la Universidad, que gestiona al personal conforme a sus normas y políticas sin dejar a un lado la inclusión y la diversidad. Esto se refleja en sus diferentes actividades y programas académicos que realiza la institución cada año.

Estado del Arte

Para la realización de este proyecto de investigación, se hizo una búsqueda y análisis de diez artículos científicos, los cuales fueron publicados en revistas científicas originales en español, en las bases de datos de Scielo y Redalyc.

El periodo se limitó a aquellos publicados entre 2019 y el 2023 con acceso a texto completo, la gran mayoría (60%) fueron publicados en el año 2023 en Chile, Ecuador, Suiza, Colombia y México.

Eso con la finalidad de contar con información actualizada que se enmarque en los debates contemporáneos sobre la inclusión periodo en cual además el volumen de productos académicos entorno a estos asuntos es significativo. Cabe mencionar que los artículos fueron seleccionados a partir de la lectura del título y el resumen del mismo.

Los métodos y metodologías utilizados en los artículos en el análisis son de tipo narrativo con la intención de describir y discutir el concepto de inclusión y su posible aplicación a las personas con discapacidad, se consideraron diferentes perspectivas.

Durante el análisis se pudo observar que los tipos de investigación son cualitativos y cuantitativos, mientras que las técnicas aplicadas además son las investigaciones de los diferentes artículos son la revisión literatura, aplicación de encuestas y entrevistas, pues el análisis de la revisión literaria nos permitió generar un marco de referencias que facilita la discusión de las interrogantes en el trabajo.

Por otra parte, la aplicación de encuestas las entrevistas permitieron conocer experiencias, opiniones, valores, creencias, emociones, sentimientos e historias de vida y finalmente la encuesta permitió valorar el punto de vista empresarial, al identificar la perspectiva de los involucrados, sus conocimientos y percepciones sobre el tema, además describir hallazgos para

comprender las implicaciones de la inclusión laboral para las empresas y las personas con discapacidad.

De acuerdo con la información obtenida de los diez artículos de investigación, los resultados señalan que el trabajo remunerado no solo proporciona ingresos económicos, sino que también determina la posición social y fortalece el capital relacional de las personas siendo crucial para mejorar las condiciones de vida y reducir la vulnerabilidad y enfermedad.

La capacitación en inclusión y cambios en procesos de reclutamiento y selección son fundamentales para generar empleos adecuados y fomentar la inclusión social, a nivel global, la inclusión social de personas con discapacidades enfrenta múltiples barreras que obstaculizan sus derechos fundamentales (Agredo et al., 2022; Canosa, 2020).

La iniciativa “cooperativa”, originada por activistas de “Autogestión Libremente”, destaca la importancia del trabajo para el desarrollo integral de personas con diagnósticos psiquiátricos interpretan la inclusión laboral como una contraposición entre el “trabajo cuerdo”, que sigue normas estandarizadas y de adaptación social, y el concepto de “trabajar como loco”, que enfatiza la creatividad y la liberación bajo principios de solidaridad, horizontalidad y apoyo mutuo (Cea-Madrid, 2023).

Esta visión refleja un enfoque alternativo al trabajo convencional y promueve un ambiente donde la autonomía y la colaboración son fundamentales para el desarrollo laboral y personal de sus integrantes, el proceso enseñanza-aprendizaje debe ser interactivo y reconocer la diversidad presente en el aula para promover una educación inclusiva y la innovación.

Las empresas que fomentan la inclusión de personas diversas experimentan mejoras en sus rendimientos financieros y niveles de productividad, actualmente se requiere un enfoque inclusivo en todos los niveles de la educación y en las

empresas para mejorar la participación y comunicación dentro de la comunidad educativa y laboral.

En resumen, la inclusión laboral y educativa de personas con diversas capacidades y características es fundamental para el desarrollo humano, social y económico, aunque enfrenta desafíos significativos a nivel mundial (Trajtman y Müller, 2021). Posterior a ello, Sosa y Villafuerte (2022) indican que la empleabilidad, especialmente en relación con las personas con discapacidad (PCD) es un concepto dinámico y cambiante que refleja la capacidad que posee una persona para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

Este concepto se ve afectado por diversas características internas y externas de los individuos y determina en qué medida son empleables. Sin embargo, persisten desafíos significativos en la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad (PCD). Aunque se reconoce la importancia de adaptar las prácticas empresariales y educativas para promover la inclusión, aún existen barreras como la falta de conocimiento sobre políticas de inclusión y la necesidad de ajustes en los entornos laborales para acomodar las necesidades específicas de las PCD (Villacrés-López e Imacaña-Nuñez, 2022; Guzmán y Pinilla, 2022).

Las empresas juegan un papel crucial al adoptar políticas inclusivas y proporcionar capacitación adecuada para las PCD, al reconocer que la diversidad de talentos enriquece la productividad organizacional. Es fundamental eliminar percepciones erróneas sobre la inclusión y demostrar que las adaptaciones necesarias pueden ser simples y rentables.

Además, promover una cultura inclusiva no solo es ético, sino que también beneficia a las empresas al mejorar el ambiente laboral y la eficiencia organizacional, lograr desarrollar una sociedad más inclusiva requiere un compromiso colectivo que impulse cambios en las estructuras educativas, empresariales y gubernamentales (Ramírez, 2014; Trajtman y Müller, 2021).

Es crucial que el Estado promueva políticas que fomenten el diálogo y la igualdad de derechos para todos los grupos vulnerables, incluidas las PCD. Solo a través de un enfoque integrador y educativo se podrán superar los obstáculos históricos de discriminación y asegurar una participación equitativa en todos los ámbitos de la vida social y económica.

En resumen, la inclusión laboral efectiva de las PCD es esencial no solo para cumplir con los derechos fundamentales, sino también para fomentar la innovación y el desarrollo económico. Superar las barreras requiere un esfuerzo conjunto que promueva el reconocimiento del talento humano diverso como un activo fundamental para el éxito empresarial y la cohesión social (Canosa, 2020).

En relación con las recomendaciones de los diferentes documentos, se localiza una crítica sobre la inclusión efectiva de personas con discapacidad en los entornos laborales y educativos es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno respeto de los derechos humanos. Esto implica no discriminar y ofrecer oportunidades equitativas, así como estar dispuesto a aprender y adaptarse a cambios. Es esencial innovar en los perfiles de puestos de trabajo, al evaluar las capacidades de manera que las limitaciones no representen un obstáculo.

En el ámbito educativo, se requiere promover una cultura de aprendizaje que abarque desde la formación escolar hasta el acceso a servicios especializados, involucrando activamente a estudiantes y familiares. Además, se propone ampliar las investigaciones para fortalecer el diálogo con otras formas de economía social y solidaria, especialmente en salud mental en América Latina (Carrillo et al., 2022; Marín, 2022).

Para alcanzar estos objetivos, es crucial adoptar los estándares internacionales que abogan por el enfoque de derechos en la planificación de los currículos educativos. Los docentes deben estar bien preparados en fundamentos filosóficos, pedagógicos y sociológicos para cumplir con responsabilidad las políticas educativas inclusivas.

Se sugiere definir estrategias claras de inclusión y utilizar el modelo de innovación de la triple hélice, que fomenta la colaboración entre gobierno, academia y sector privado para impulsar la innovación y la inclusión en todos los niveles. Una vez recolectada, seleccionada la información, se realizó análisis y resumen, lo que sirvió para fundamentar las reflexiones y conclusiones en torno al derecho al trabajo de este grupo de personas de atención prioritaria, donde no exista discriminación se reconozcan sus derechos fundamentales.

Revisión Bibliográfica

Derechos de las personas

Con respeto a los derechos de la persona, se destaca que los instrumentos internacionales respaldan los derechos humanos de las personas con discapacidad, al promover su inclusión laboral mediante la cooperación entre organismos públicos y privados.

Esta colaboración activa busca eliminar la discriminación y fomentar el desarrollo de programas y mecanismos que benefician la situación económica y productiva de los trabajadores con discapacidad, lo que asegura puedan ejercer sus derechos y aprovechar oportunidades de manera equitativa. Sin embargo, la accesibilidad es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos.

Además, es crucial trabajar en conjunto para crear entornos seguros y accesibles para proteger los derechos de la persona, al incluir el derecho a la vida, protección ante situaciones de riesgo, explotación, violencia y abuso.

Combate a la discriminación

Según Cornejo et al. (2024), la ausencia de Políticas Inclusivas y Programas de Apoyo Adecuados empeora la situación existente de las personas con discapacidad (PCD). Esta carencia deja a las PCD en desventaja y limita su desarrollo personal y social, sin el soporte adecuado, las PCD enfrentan mayores barreras que impiden su integración y progreso. Por ello es importante abordar barreras estructurales para eliminar los obstáculos que afectan negativamente a las PDC.

Sin embargo, para poder promocionar la inclusión completa dentro de una organización, el objetivo meta es garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus derechos; esto con el fin de lograr una sociedad equitativa y justa por los derechos de las PCD de poder ejercer todos sus derechos sin restricciones, ni discriminación; un gran ejemplo de ello es que, en América Latina, esta lucha es especialmente relevante debido a las disparidades socioeconómicas y culturales.

Por ende, la importancia de implementar políticas inclusivas y programas de apoyo para evitar que las PCD queden en desventaja y para facilitar su desarrollo integral. Además, resalta la necesidad de eliminar barreras estructurales y promover una inclusión total que asegure igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de derechos para las PCD en América Latina. Este enfoque no solo beneficiaría a las PCD, sino que contribuiría al progreso y justicia social de la región en su conjunto (Rojas, 2023).

Reconocimiento de la diversidad

En la parte educativa, Jiménez y Mesa (2021) subraya la necesidad de reconocer y abordar la inadecuada aplicación de políticas y acciones afirmativas en la educación.

Además, enfatiza la importancia de un modelo educativo inclusivo basado en valores como la igualdad, el respeto, la solidaridad y la equidad, con ello poder, así como implementar y practicar dichos valores de manera efectiva para transformar las situaciones de discriminación y exclusión en el ámbito educativo, al asegurar que todos los estudiantes y docentes tengan las mismas oportunidades de éxito.

Para ello, la implementación de valores inclusivos en la práctica diaria es esencial para transformar el entorno educativo con el fin de ayudar a eliminar barreras, reducir prejuicios y crear un ambiente más inclusivo y equitativo para todos los estudiantes. Este reconocimiento es el primer paso hacia la solución del problema, es decir, al aceptar que las políticas no se están aplicando adecuadamente, se abre la posibilidad de revisar y mejorar estas prácticas. La integración de estos valores en las políticas y prácticas educativas puede llevar a una transformación significativa, al reducir las desigualdades y promover un ambiente más justo.

Este enfoque transformador puede ayudar a eliminar las situaciones de discriminación y exclusión, al crear un entorno educativo donde todos los estudiantes pueden prosperar.

No obstante, la importancia de abordar la diversidad funcional cognitiva desde un enfoque laboral es reconocer la necesidad de adaptaciones y apoyos específicos para asegurar la inclusión efectiva. Así como, la relevancia de la educación y sensibilización para reducir el estigma y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo. La normatividad laboral en Colombia proporciona un marco legal para la protección y promoción de los derechos de las personas con diversidad funcional, pero su implementación efectiva requiere un esfuerzo continuo y un compromiso por parte de empleadores y legisladores (Guzmán y Pinilla, 2022).

Dentro del enfoque laboral, dicha herramienta examina cómo estas variaciones afectan el desempeño y la integración en el entorno laboral, y qué medidas se pueden tomar para asegurar la inclusión y el apoyo adecuado. Aunque las personas

con diversidad funcional cognitiva pueden enfrentar barreras significativas en el acceso y la permanencia en el empleo debido a prejuicios y falta de adaptaciones adecuadas; esto incluye la implementación de políticas y prácticas laborales que reconozcan y acomoden las necesidades específicas de estos empleados, como ajustes en el lugar de trabajo, apoyo adicional, formación y sensibilización del personal. Al considerar la importancia de la conciencia y la sensibilización para aumentar la comprensión y la aceptación de la diversidad funcional cognitiva en la sociedad y en el entorno laboral, con fines de Programas de formación y educación para empleadores y empleados para reducir el estigma y promover un ambiente inclusivo.

Según la normatividad Laboral sobre la Diversidad Funcional 2022, en el Marco Legal de las Leyes y Reglamentos, se describe las leyes y regulaciones que protegen los derechos de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral y la implementación y cumplimiento de los desafíos en la aplicación para la identificación de las barreras y desafíos en la implementación efectiva de estas leyes y regulaciones, esto para aplicar las buenas prácticas, como por ejemplo las estrategias para mejorar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva.

En la misma línea, inclusión laboral dentro de las instituciones educativas tanto para los estudiantes como los docentes tienen beneficios a inclusión de personas con diversidad funcional cognitiva no solo beneficia a los individuos al proporcionarles empleo y estabilidad, sino que también puede beneficiar a los empleadores al diversificar su fuerza laboral y fomentar un entorno de trabajo más innovador y comprensivo.

Inclusión en la Educación

La accesibilidad es uno de los puntos clave para buscar áreas de oportunidad para

mayor rendimiento al realizar nuestras actividades diarias y o laborales, la UVP tiene laboratorios de anatomía y fisioterapia en ambos planteles, lo que facilita la educación práctica y accesible para estudiantes con necesidades especiales. Así como la acreditación aplicada en diferentes áreas, lo que refleja su compromiso con la calidad y la inclusión en la educación.

Inclusión como un derecho universal

La necesidad de reformar la formación docente y criticar las prácticas tradicionales de enseñanza y evaluación que no favorecen la inclusión ni el aprendizaje significativo. También resalta la importancia de las redes de apoyo y el entorno inmediato en la construcción de oportunidades y resiliencia. Para avanzar hacia una educación inclusiva, es fundamental que tanto las políticas de formación de profesores como las prácticas educativas se orienten hacia la colaboración, el diálogo y el reconocimiento de la diversidad.

Tomando en cuenta, que debemos tener un pensamiento crítico amplio hacia la misma, es decir, la inclusión no debe ser vista como un privilegio solo para los empleados de mayor nivel, sino como un derecho para todos; esto es fundamental para que las empresas asimismo aprovechen plenamente los beneficios que la inclusión puede ofrecer, lo que da como resultado la accesibilidad para todos los empleados, pues se mejora la cohesión y el rendimiento organizacional. En tal sentido, la creación de un mercado laboral inclusivo y análisis de un aspecto específico de la lucha contra la discriminación, tiene como objetivo principal “Creación de un mercado laboral inclusivo”.

En ese mismo contexto, la necesidad de crear un mercado de trabajo que promueva la integración social, como por ejemplo el enfoque en la discriminación que destaca la necesidad de luchar contra la discriminación por razón de discapacidad. Sin embargo, se observa una omisión importante (enfermedades crónicas) en el cual

no se hace caso omiso a dicho tema en el contexto de discriminación y exclusión social. Se subraya que, al igual que la discapacidad, las enfermedades crónicas pueden llevar a la exclusión social y deberían ser consideradas en los esfuerzos de integración (Fernández, 2015). Si bien es cierto, la atención sobre una importante laguna en las políticas de inclusión laboral, aunque se reconoce la discriminación por discapacidad, se omiten las enfermedades crónicas, a pesar de su potencial para causar exclusión social. Es crucial abordar todas las formas de discriminación para lograr un mercado laboral verdaderamente inclusivo.

De manera similar, se pretende sostener el sentido de pertenencia y valoración, aunque los niveles generales de inclusión son altos y hay un fuerte sentido de pertenencia, una de cada cuatro personas no se siente valorada en el trabajo. En términos estadísticos, el 25% de los empleados se siente infravalorado, lo que tiene como impacto la manera como se perciben y se experimentan los beneficios de la inclusión, y disminuye su efectividad y bienestar. Para que las empresas puedan aprovechar plenamente los beneficios de la inclusión, deben asegurarse de que todos los empleados, independientemente de su nivel, se sientan incluidos y valorados. Además, es esencial medir la inclusión para identificar y abordar las áreas que necesitan mejoras (Fernández, 2015).

Método y Metodología

Método

El presente proyecto se realizó desde un enfoque de investigación de tipo cuantitativo, en el que busca analizar las características de la inclusión y como se manifiestan en el sujeto objeto de estudio la institución (Universidad del Valle de Puebla) y para realizar una comparación de los resultados obtenidos.

Se seleccionó este tipo de investigación ya que a través de la información escrita en documentos institucionales y la que se obtuvo a través de un representante de la institución se puede realizar un diagnóstico sobre este ámbito de la investigación, permitiéndonos profundizar al respecto.

Metodología

Principalmente, se realizó la selección del tema y para la busque de información se basó en una revisión sistemática de literatura, con el propósito de identificar los principales conceptos, a través de la búsqueda en múltiples y reconocidas bases de datos de Google Academic, como Redalyc y Scielo, a partir del año 2019 hasta la fecha, que hablaran sobre la inclusión donde la información que se extrajo de cada documento se colocó en una matriz que permitiera gestionar la información de un amanner más sencilla y adecuada. Al mismo tiempo, se realizó el procedimiento similar para la información del marco teórico.

Posterior a ello, se revisaron los diferentes documentos institucionales donde se habla de la inclusión con el fin de contrastar la información teórica obtenida con la institucional, con base en la plataforma ASPAA de la institución en donde se encuentran los diversos documentos institucionales.

Enseguida, una vez determinado los elementos teóricos, se procedió con la búsqueda del representante clave de la institución que nos ayudara a contrastar los elementos teóricos con los elementos prácticos, para lo cual se procedió a la elaboración de una encuesta que consta de 14 ítems y que se propuso a los encuestados.

Además, se aplicaron herramientas como el análisis FODA para identificar las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas, PESTEL para ana-

lizar los factores externos que afectan a la institución y determinar su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado. Finalmente, al obtener toda la información se sintetizaron los datos.

Resultados

La Universidad del Valle de Puebla cuenta con una gran variedad de programas institucionales con la finalidad de satisfacer las necesidades, tanto personales como académicas de docentes, coordinadores y alumnos, por lo que a continuación se muestran los resultados del análisis de los documentos institucionales.

Reglamento general del personal

El “Reglamento General del Personal” de la Universidad del Valle de Puebla establece las normas y procedimientos que deben ser cumplidos por el personal de la universidad, abarca aspectos como la asistencia y puntualidad, las faltas y ausencias, las sanciones disciplinarias, la seguridad y protección, la conducta laboral, la confidencialidad de datos, y otras disposiciones generales y específicas relacionadas con el desempeño del trabajo y la vida en la universidad.

Al tener en cuenta las siguientes obligaciones en cuanto a la asistencia y puntualidad: registro de asistencia, notificación de ausencias y puntualidad. Estas obligaciones están establecidas para garantizar la eficiencia y disciplina en el desempeño del trabajo, así como sus valores fundamentales la inclusión y diversidad. Esto se refleja en varios aspectos de su estructura y funcionamiento (Universidad del Valle de Puebla [UVP], 2022).

Plan de desarrollo Ehui

Del mismo modo, se tiene varios valores fundamentales que respaldan su compromiso con la equidad (UVP, 2023a).

Justicia: se compromete a promover la justicia y la equidad en todas sus actividades, lo que implica tratar a todos los miembros de la comunidad universitaria con igualdad y respeto.

Equidad: la equidad es uno de los valores fundamentales de la UVP, lo que indica su compromiso con la igualdad de oportunidades y trato para todos los estudiantes y profesores, sin distinción de género, raza, religión, etc.

Responsabilidad: la responsabilidad es otro valor clave que se refleja en la UVP, ya que los miembros de la comunidad universitaria se comprometen a asumir sus roles y responsabilidades de manera efectiva y transparente, lo que ayuda a garantizar la equidad en la toma de decisiones y la distribución de recursos.

Respeto: el respeto por la dignidad humana y la diversidad es un valor central en la UVP, lo que implica respetar las diferencias individuales y no discriminar a nadie por motivos irrelevantes.

Gratitud: la gratitud es otro valor que se menciona en el ideario de la UVP, lo que sugiere que la comunidad universitaria se compromete a reconocer y agradecer los esfuerzos y contribuciones de los demás, lo que puede ayudar a fomentar la equidad y la colaboración.

Resiliencia: la resiliencia es un valor que se menciona en el ideario de la UVP, lo que implica que la comunidad universitaria se compromete a superar los desafíos y a perseverar en el logro de sus objetivos, lo que puede ayudar a garantizar la equidad en la distribución de recursos y la toma de decisiones.

Compasión: la compasión es otro valor que se menciona en el ideario de la UVP, lo que sugiere que la comunidad universitaria se compromete a mostrar empatía y solidaridad hacia los demás, lo que puede ayudar a fomentar la equidad y la inclusión.

Estos valores fundamentales respaldan el compromiso empresa con la equidad y la inclusión, lo que se refleja en su estructura organizacional y en sus actividades académicas y de investigación. Aunque dentro de la empresa se señala que las políticas y acciones diseñadas para promover la inclusión y atender la diversidad no se implementan adecuadamente (UVP, 2023a).

A pesar de la existencia de políticas y acciones afirmativas, su incorrecta aplicación impide que se logren los objetivos de inclusión y equidad, por la aplicación efectiva perpetúa las situaciones de discriminación y exclusión, y las comunidades vulnerables siguen enfrentando barreras significativas (UVP, 2023a).

Para ello, la implementación de valores inclusivos en la práctica diaria es esencial para transformar el entorno educativo con el fin de ayudar a eliminar barreras, reducir prejuicios y crear un ambiente más inclusivo y equitativo para todos los estudiantes.

Este reconocimiento es el primer paso hacia la solución del problema, es decir, al aceptar que las políticas no se están aplicando adecuadamente, se abre la posibilidad de revisar y mejorar estas prácticas. La integración de estos valores en las prácticas educativas puede llevar a una transformación significativa, al reducir las desigualdades y promover un ambiente más justo. Este enfoque transformador puede ayudar a eliminar las situaciones de discriminación y exclusión, al crear un entorno educativo donde todos los estudiantes pueden prosperar.

Manual de la organización

Dicho lo anterior, dentro de la estructura organizacional de la empresa, las direcciones generales académicas de la UVP tiene direcciones que abarcan diferentes áreas de conocimiento, lo que permite una mayor inclusión y diversidad en la educación. Como bien se sabe UVP con otro plantel en el Estado de Puebla, por ejemplo, El plantel en Tehuacán ofrece oportunidades educativas a una población más amplia y diversa.

Inclusión en la educación

La accesibilidad es uno de los puntos clave para buscar áreas de oportunidad para mayor rendimiento al realizar nuestras actividades diarias y laborales, la UVP tiene laboratorios de anatomía y fisioterapia en ambos planteles, lo que facilita la educación práctica y accesible para estudiantes con necesidades especiales. Así como la acreditación aplicada en diferentes áreas, lo que refleja su compromiso con la calidad y la inclusión en la educación. Por otro lado, la institución cuenta con los siguiente servicios y programas (UVP, 2023b):

Bufete Jurídico Empresarial: el bufete jurídico empresarial ofrece asesoramiento jurídico gratuito y es un espacio de práctica profesional para estudiantes de la Escuela de Derecho, lo que promueve la inclusión y diversidad en la educación jurídica.

Centro de Capacitación Empresarial: el centro de capacitación empresarial brinda oportunidades de capacitación y formación para estudiantes y profesionales, lo que fomenta la inclusión y diversidad en el ámbito laboral (UVP, 2023b).

Proyectos de Investigación: tiene proyectos de investigación que abordan temas relevantes para la sociedad, como la automatización de procesos académicos y la innovación tecnológica, lo que refleja su compromiso con la inclusión y diversidad en la investigación.

Dicho de otro modo, la Universidad del Valle de Puebla tiene una estructura y funcionamiento que promueven la inclusión y diversidad en diferentes aspectos, desde la educación hasta la investigación y los servicios ofrecidos, esto quiere decir que existe un proceso o herramienta para comprender y medir la inclusión dentro de las organizaciones. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (2021) describe tres ideas clave sobre la inclusión en el entorno laboral y su impacto en las empresas. Al comprar estas evidencias la Universidad del Valle de Puebla aplica el principio de “aplicar la ciencia para beneficio del hombre” de varias maneras:

Investigación y Desarrollo: la UVP tiene un enfoque en la investigación y el desarrollo, lo que implica aplicar la ciencia para resolver problemas actuales y mejorar la calidad de vida de la sociedad. La empresa tiene proyectos de investigación que abordan temas relevantes para la sociedad, como la automatización de procesos académicos y la innovación tecnológica, lo que refleja su compromiso con la aplicación de la ciencia para beneficio del hombre (UVP, 2023b).

Servicios y Programas

Bufete Jurídico Empresarial: El bufete jurídico empresarial ofrece asesoramiento jurídico gratuito y es un espacio de práctica profesional para estudiantes de la Escuela de Derecho, lo que promueve la aplicación de la ciencia para beneficio del hombre en el ámbito jurídico.

Centro de Capacitación Empresarial: El centro de capacitación empresarial brinda oportunidades de capacitación y formación para estudiantes y profesionales, lo que fomenta la aplicación de la ciencia para beneficio del hombre en el ámbito laboral (UVP, 2023b).

Innovación y Desarrollo

Proyectos de Investigación: la UVP tiene proyectos de investigación que abordan temas relevantes para la sociedad, como la automatización de procesos académicos y la innovación tecnológica, lo que refleja su compromiso con la aplicación de la ciencia para beneficio del hombre.

Educación y Formación:

Modelo Educativo Innovador: la UVP tiene un modelo educativo innovador que brinda herramientas para la realidad cambiante e impulsa la vinculación con todos los sectores, lo que refleja su compromiso con la aplicación de la ciencia para beneficio del hombre en la educación.

Servicios y Programas:

Laboratorios de Anatomía y Fisioterapia: La UVP tiene laboratorios de anatomía y fisioterapia en ambos planteles, lo que facilita la educación práctica y accesible para estudiantes con necesidades especiales, lo que aplica la ciencia para beneficio del hombre en la educación médica.

Inclusión y Diversidad

Accesibilidad: la UVP tiene estructuras y programas que promueven la inclusión y diversidad, como la creación de la Promotora Turística del Valle de Puebla (Univatour) y el Instituto de Investigaciones Administrativas, lo que aplica la ciencia para beneficio del hombre en la promoción de la inclusión y la diversidad.

En resumen, la Universidad del Valle de Puebla aplica el principio de “aplicar la ciencia para beneficio del hombre” a través de su enfoque en la investigación y el desarrollo, servicios y programas, innovación y desarrollo, educación y formación, servicios y programas, e inclusión y diversidad (UVP, 2023b).

Manual de políticas

La Universidad del Valle de Puebla tiene políticas claras para la movilidad académica de profesores de carrera. Según el Manual de Políticas (UVP, 2018), los siguientes puntos son relevantes para la inclusión laboral:

Movilidad académica de docentes foráneos. La Universidad propone a docentes o investigadores de otras instituciones de educación superior para realizar estancias de movilidad en la Universidad del Valle de Puebla, con el fin de fortalecer o consolidar sus programas académicos.

La solicitud de movilidad académica de docentes foráneos debe contar con un plan de trabajo a realizarse durante la estancia, fundamentado en el marco de las actividades programadas. La propuesta debe contar con el visto bueno de la Coordinación de Investigación, así como con un anexo autorizado por Recursos Humanos y Abogada general donde se deslinda a la Universidad de cualquier relación laboral (UVP, 2018).

Docentes Visitantes. Los docentes de movilidad que realicen estancias en la Universidad del Valle de Puebla serán considerados como docentes externos o profesores visitantes, por lo que no tendrán derecho a ninguna percepción económica por concepto de la actividad que realizarán y no generarán relación laboral alguna con la institución.

Seguridad Laboral. Todo docente visitante debe estar amparado por un seguro de gastos médicos durante su estancia en la Universidad.

Estas políticas buscan garantizar la movilidad académica de profesores de carrera de manera ordenada y transparente, sin generar relación laboral alguna con la Universidad del Valle de Puebla. Según la información proporcionada, la institución cuenta con políticas claras para la movilidad académica de profesores de carrera, pero no aborda específicamente los desafíos de la inclusión laboral en diferentes sectores (UVP, 2018). Los puntos clave son:

La universidad propone a docentes o investigadores de otras instituciones realizar estancias de movilidad para fortalecer sus programas académicos. Sin embargo, estos docentes visitantes no tendrán relación laboral con la universidad.

Los docentes visitantes deben tener un plan de trabajo aprobado y estar amparados por un seguro médico durante su estancia.

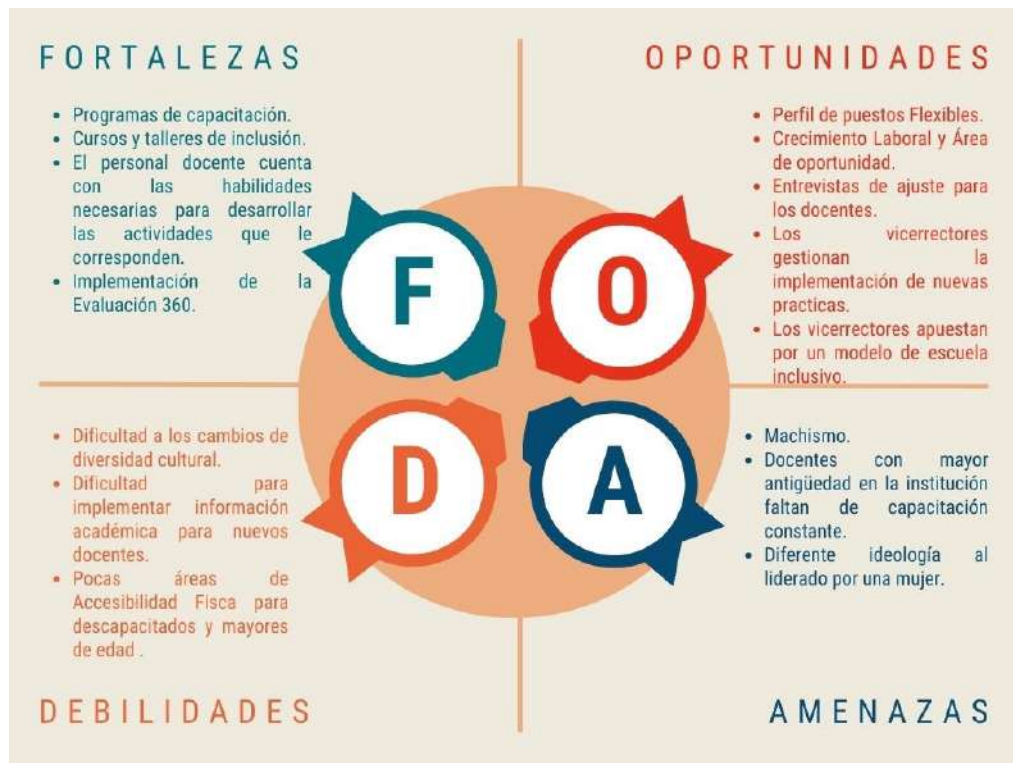
La universidad no genera relaciones laborales con los docentes visitantes, quienes son considerados externos o profesores visitantes.

Lamentablemente, el material proporcionado no aborda los desafíos de inclusión laboral en sectores más amplios más allá de la movilidad académica en la universidad. Para responder adecuadamente a la pregunta, se necesitaría

información adicional sobre los obstáculos que enfrentan grupos como personas con discapacidad, minorías étnicas, mujeres, etc. en acceder y mantener empleos en diferentes industrias (UVP, 2018).

Figura 1

Análisis FODA de la inclusión departamento de desarrollo organizacional



Nota. Análisis FODA inclusión departamento de desarrollo organizacional.

Conclusiones y discusión

El ser humano por naturaleza es un ser social dentro de varios ambientes, se forma para ser parte de una sociedad y dadas las características de la misma. En

la parte educativa México, ha tenido constantes cambios debido a las diferentes reformas educativas, con la visión de elevar la calidad educativa, al tomar en cuenta la diversidad e inclusión de los alumnos en todos los ámbitos del contexto escolar donde se desenvuelven. Con base en la investigación cuantitativa, la institución tiene dos elementos principales el describir elementos institucionales relacionado con su personal y posteriormente hace referencia a los elementos políticos que se llevan en la institución determinado que se había mayoritariamente de la universidad como una organización.

Dentro los elementos institucionales, se observa una mejora continua en los diferentes procesos para medir la inclusión, esto implica evaluar la efectividad de políticas y prácticas que garantizan la participación equitativa y el acceso igualitario a oportunidades para todos los individuos, independientemente de sus diferencias.

Cada una de las experiencias obtenidas corresponde al departamento de División Organizacional y se observa que el propósito de la misma es la estructuración y segmentación de la entidad en unidades funcionales o departamentos que tienen responsabilidades específicas y funciones claras dentro del contexto educativo. Esto incluye la distribución de roles, responsabilidades administrativas y académicas, así como la definición de jerarquías y líneas de comunicación dentro de la institución para asegurar un funcionamiento eficiente y coordinado hacia los objetivos educativos y administrativos establecidos.

Uno de los primeros puntos describe es que todo su personal tiene accesibilidad a las instalaciones, incluso para personas con discapacidad. Sin embargo, la UVP cuenta con seis complejos, de los cuales dos (Complejo Calmécac y Complejo Teocali) cuentan con espacios de accesibilidad para personas con discapacidad; se observa que la mayoría de los complejos tiene niveles esto puede resultar complicado para aquellas personas que cuenten con alguna discapacidad o aquellos que tienen alguna dificultad física ya sea el personal o los alumnos.

Es ahí cuando tienen que tomar ciertas medidas, esto puede interferir en las actividades laborales.

Por otro lado, la Universidad cuenta con programas y talleres para implementar la inclusión y diversidad para sus docentes y para su nuevo personal, esto con el fin de tratar a todos aquellos por igualdad sin ser juzgados por las perspectivas que representan. Sin embargo, dentro del ambiente laboral de la universidad se observa que existen ciertas personas dan caso omiso sobre el tema, esto puede representar un reto para el departamento de División Organizacional, porque al trabajar con un rango de edad cada uno del personal cuenta con diversidad educación a comparación de otros, lo que da una extensión de discriminación y estereotipos presentados.

Resulta un poco inquietante al cultivar la diversidad e inclusión en la educación, tanto estudiantil, como docente, porque dentro de pocos años se establece un sistema educativo justo e incluyente, ya que en la actualidad se llevan a cabo diversas estrategias de oportunidad para que todos sean tomados en cuenta y ver la diversidad de cada uno de las herramientas que favorezca, lo que indica un proceso de transformación en el que las instituciones se desarrollan y adaptan a la diversidad de las personas. Para que se desarrolle favorablemente la inclusión laboral y se acepte la diversidad en la educación, es imprescindible tener en cuenta la importancia del compromiso docente, así como de un liderazgo efectivo, para poder llevar a cabo la construcción del fin común.

Referencias

- Agredo, V., & Estrada, M. P. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 3(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192022000100147&script=sci_arttext
- Canosa, H. A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34032020000200050
- Carrillo, C. M., & Moscoso, D. E. (2022). La inclusión educativa y atención a la diversidad en educación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 60-75. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.2908
- Cea-Madrid, J. C. (2023). “Trabajar como loco”: significados sobre la inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa”. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(3), 123-146. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-70262023000300083&script=sci_arttext
- Cornejo C., Bazante, R. J., Vásquez, S. P., & Tarqui, M. G. (2024). Análisis de las políticas públicas de discapacidad en Latinoamérica. *Revista INVENCOM*. 5(1). <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3250/466>
- Fernández, S. (2015). Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Enfermedad crónica y despido del trabajador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(1), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5383934>
- Guzmán, J. F., & Pinilla, A. C. (2022). Diseño de Estrategias para la Inclusión Laboral de Personas con Diversidad Funcional Cognitiva en la segunda Ciudad más importante del Huila. *El Ágora U.S.B.*, 22(2), 632-665. <https://www.redalyc.org/journal/4077/407774881007/html/>
- Jiménez, J., & Mesa, P. (2021). La Cultura inclusiva para la atención a la diversidad. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(5). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902020000800001

- Marín, L. (2022). Diversidad e inclusión, importancia desde la experiencia educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2225- 2250. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2375
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. [Documento PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Ramírez, B. (2014). Diversidad e inclusión corporativa: un ejemplo de la evolución de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 7, 28-69. <https://www.redalyc.org/pdf/6761/676172951003.pdf>
- Rojas, M. (2023). Ponte en mis zapatos: una mirada a los tipos de discriminación [Tesis de Posgrado, Universidad El Bosque]. Repositorio institucional de la Universidad El Bosque. <https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/e673f103-b8dd-441a-9aee-68fc1e1887c6/content>
- Sosa, M. P. & Villafuerte, C. A. (2022). Cultura inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.461>
- Trajtman, N. & Müller, K. (2021). Manual de gestión de la diversidad e inclusión (d&i) en las empresas. *Acción por empresas*. 8-56. <https://accionempresas.cl/content/uploads/manual-de-gestion-de-la-diversidad-einclusion-en-las-empresas-2021.pdf>
- UVP. (2018). Manual de Políticas UVP [Archivo PDF] <https://www.bing.com/ck/a?!&p=-f10650a533d5dbfaJmltdHM9MTcxODU4MjQwMCZpZ3VpZDowNDQ3ZDY4Yy1iZjQxLT-ZiNWMTMTFkYS1jNWM5YmUyMjZhYmYmaW5zaWQ9NTE5Ng&pntn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0447d68c-bf41-6b5c-11da-c5c9be226abf&psq=Manual+de+Pol%c3%adticas+UVP&u=a1aHRocHM6Ly9hc3BhYXQudXZwLm14L1BvcnRhbc9yZWdsYW1lbnRvc-3BkZi9NYW51YWxfZGVfcG9saXRpY2FzLnBkZg&ntb=1>

- UVP. (2022). Reglamento General del Personal. [Archivo PDF] <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=8a6d1048a27e4b75JmltdHM9MTcxODU4MjQwMCZpZ3VpZDowNDQ3ZDY4Yy1iZjQxLTZiNWMTMTFkYS1jNWM5YmUyMjZhYmYmaW5zaWQ9NTE5Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0447d68c-bf41-6b5c-11da-c5c9be226abf&psq=Reglamento+General+del+Personal+uvp&u=a1aHRocHM6Ly9hc3BhYXQudXZwLm14L1BvcnRhb-C9yZWdsYW1bnRvc3BkZi8xMV9SZWdsYW1bnRvX2dlbmVyYWxfZGVsX3BlcnNvbmlsLn-BkZg&ntb=1>
- UVP. (2023a). Plan de Desarrollo EHUI. [Archivo PDF] <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=-fb147713966e4a29JmltdHM9MTcxODU4MjQwMCZpZ3VpZDowNDQ3ZDY4Yy1iZjQxLTZiNWMTMTFkYS1jNWM5YmUyMjZhYmYmaW5zaWQ9NTE5Ng&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0447d68c-bf41-6b5c-11da-c5c9be226abf&psq=Plan+de+Desarrollo+E-HUI.+uvp&u=a1aHRocHM6Ly91dnAubXgvcGxhbi1kZS1kZXNhenJvbGxvLw&ntb=1>
- UVP. (2023b). Manual de Organización. [Archivo PDF] <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=a-9170000d9ef792aJmltdHM9MTcxODU4MjQwMCZpZ3VpZDowNDQ3ZDY4Yy1iZjQxLTZiNWMTMTFkYS1jNWM5YmUyMjZhYmYmaW5zaWQ9NTE5Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0447d68c-bf41-6b5c-11da-c5c9be226abf&psq=Manual+de+Organizaci%c3%b3n+uvp&u=a1aHRocHM6Ly9hc3BhYS51dnAubXgvUG9ydGFsL3JlZ2xhbWVudG9z-cGRmLo1hbnVhbE9yZ192MjAxOC5wZGY&ntb=1>
- Villacrés-López, J. M. & Imacaña-Núñez, S. A. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Revista Sociedad & tecnología, 5(S1), 170-183. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>