

TRABAJO FIN DE GRADO

INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Autora: **CRISTINA PASCUAL TUR**

Tutor: **ADRIÁN GARCÍA SELVA**

Curso académico: **2023/2024**

Código OIR: **TFG.GRL.GSA.ILEPCDF.240321**

ÍNDICE

1. Resumen y abstract.....	1-2
2. Introducción	3-5
3. Marco teórico	6-13
4. Objetivos.....	14
5. Metodología, Recopilación de información y Resultados	15-22
6. Análisis y discusión.....	23-32
7. Conclusiones y propuestas.....	33
8. Bibliografía.....	34-38
9. Anexos.....	39-43

1. Resumen

Las personas con diversidad funcional se enfrentan a diario con numerosas dificultades para afrontar su día a día, una de estas dificultades, y la que vamos a repasar en este trabajo, es la dificultad que encuentran a la hora de su incorporación en el mercado laboral.

Entre las dificultades que encuentran para acceder al mercado laboral, está la falta de accesibilidad a los puestos de trabajo, ya que la gran mayoría de las empresas de nuestro país no están adaptadas física o tecnológicamente para facilitar el trabajo de las personas con diversidad funcional.

Pero, sin duda, la mayor barrera que encuentran para acceder al mercado laboral son los prejuicios y estereotipos que tenemos en la sociedad, ya que se tienen ideas creadas sobre las capacidades de las personas con diversidad funcional, lo que en muchas situaciones provoca discriminación y falta de oportunidades.

Para evitar esos prejuicios y estereotipos, es necesario que las empresas tengan formación y conocimientos para conseguir un buen clima laboral, y cabe aclarar que esto no es solo importante para la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, ya que cualquier empresa se beneficia de un buen clima laboral.

Mediante el presente trabajo vamos a observar las diferencias en el clima laboral entre las empresas que contratan a personas trabajadoras con diversidad funcional, y las empresas que no contratan personas con diversidad funcional, de modo que, mediante posteriores y más extensas investigaciones, se puedan realizar propuestas y mejoras para conseguir que todas las empresas tengan un buen clima organizacional.

Para poder observar estas diferencias, se ha utilizado un cuestionario compuesto por 40 ítems, dividido en 3 secciones, agrupado a su vez en 4 dimensiones, que se ha distribuido entre familiares, amigos, conocidos, y empresas de Elche y del parque empresarial de Torrellano.

Keywords: diversidad funcional, entorno laboral, clima organizacional, satisfacción laboral.

1. Abstract

People with functional diversity face numerous difficulties on a daily basis to cope with their daily life, one of these difficulties, and the one we are going to review in this work, is the difficulty they encounter when it comes to their incorporation into the labour market.

Among the difficulties they encounter in accessing the labour market is the lack of accessibility to jobs, as the vast majority of companies in our country are not physically or technologically adapted to facilitate the work of people with functional diversity.

But without a doubt, the greatest barrier they encounter in accessing the labour market are the prejudices and stereotypes that we have in society, as there are ideas created about the capabilities of people with functional diversity, which in many situations causes discrimination and lack of opportunities.

In order to avoid these prejudices and stereotypes, it is necessary that the companies have training and knowledge to achieve a good working environment, and it is important to clarify that this is not only important for the labour insertion of people with functional diversity, any company benefits from a good working environment.

By means of the present work we are going to observe the differences in the work climate between the companies that hire workers with functional diversity, and the companies that do not hire people with functional diversity, so that by means of later and more extensive research, we will be able to make proposals and improvements to ensure that all companies have a good organizational climate.

In order to observe these differences, a questionnaire comprising 40 items was used, divided into 3 sections, grouped in turn into 4 dimensions, which was distributed among family members, friends, acquaintances and companies in Elche and the Torrellano Business Park.

Keywords: disability, work environment, organizational climate, job satisfaction.

2. Introducción

Según la última encuesta de población publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España residimos más de 48 millones de habitantes, de los cuales, más de 24 millones nos encontramos en edad de trabajar (entre 16 y 64 años).

De esos más de 24 millones de personas en edad de trabajar, un 6,30% se trata de personas con diversidad funcional, según los últimos datos publicados por el INE en el año 2022, es decir, hay en torno a un total de 1.941.900 personas con diversidad funcional en edad de trabajar.

Comparando los datos de empleo entre personas con o sin diversidad funcional, de entre esos cerca de 2 millones de personas con diversidad funcional en edad de trabajar, 685.300 son personas activas, es decir su tasa de actividad es del 35,30%, frente al 78,00% de las personas sin diversidad funcional, y su tasa de desempleo es del 21,40%, frente al 12,80% de las personas sin diversidad funcional, lo cual demuestra la dificultad y discriminación que estas personas sufren en su intento de acceder al mercado laboral.

Para fomentar la contratación de personas con diversidad funcional se han establecido cuotas mínimas de contratación y ayudas y bonificaciones a las empresas que las contratan.

Las bonificaciones, que a diferencia del resto de bonificaciones se aplican durante toda la vigencia del contrato celebrado con las personas trabajadoras con diversidad funcional, depende de los tipos de contratos celebrados, la edad y porcentaje de diversidad funcional reconocida al trabajador. Pero fomentar la inserción laboral de personas con diversidad funcional no consiste únicamente en cumplir con las cuotas mínimas obligatorias por las normas españolas y de la Unión Europea, es muy importante el clima laboral de las empresas para promover la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, por eso mediante este estudio pretendemos conocer a nivel práctico como es el clima organizacional de las empresas que incluyen a personas con diversidad funcional en sus equipos de trabajo.

En base a lo anterior, es esencial formar a todas las personas trabajadoras sobre la diversidad funcional, para fomentar la empatía y poder eliminar los numerosos prejuicios y estereotipos, y facilitar y hacer accesibles los puestos de trabajo, considerando las necesidades individuales.

Del mismo modo, es primario que los líderes estén en concordancia con el fomento de la inserción laboral, su comportamiento repercute en la organización, por lo que debe fomentar un ambiente donde los empleados se sientan cómodos y fomente la colaboración entre los empleados.

Como ya se indicaba anteriormente, para fomentar la inserción laboral de las personas con diversidad funcional es muy importante que las organizaciones tengan un buen clima laboral y para ello es necesario revisar los distintos modelos y teorías que nos permiten identificar y conocer las características de un buen clima laboral.

Pérez-Luco propuso en 2008, dentro del ámbito laboral, un modelo conceptual en el que se interrelacionan las dimensiones específicas de clima y cultura organizacional, desgaste profesional y estilos de afrontamiento que permitirían describir de manera comprensiva la dinámica organizacional subjetiva de los empleados, el cual denominó Ambiente Laboral Subjetivo (ALS) (Barría-González et al., 2021). La unión de las dimensiones específicas de clima y la cultura organizacional en el constructo ALS, permite entender de mejor manera las dimensiones expresivas, comunicativas y humanas de las organizaciones, y su importancia en la conformación de la vida organizacional (Ehrhart et al., 2014; González-Romá y Peiró, 2014).

Del mismo modo, como recogen Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, y Rodríguez-Muñoz (2023), también existe la teoría de las demandas y recursos laborales (DRL) que se trata de una teoría unificadora que integra diversas perspectivas sobre el estrés laboral y motivación (Bakker y Demerouti, 2017; Van Veldhoven et al., 2020). Esta teoría explica cómo influyen las demandas y los recursos laborales en el rendimiento en el trabajo a través del bienestar de los empleados, y cómo utilizan los empleados comportamientos laborales para influir en las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2017; Bakker et al., 2014). Aunque su origen se da en la investigación sobre burnout y engagement

(Demerouti et al., 2001), en las últimas décadas ha logrado resumir conocimientos de diversas teorías. sobre estrés y motivación laboral, como la teoría de los dos factores de Herzberg en 1966, la de las características del trabajo de Hackman y Oldham en 1976, el modelo de demandas y control en el trabajo de Karasek en 1979, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist en 1996 y la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll en 2018.

Por su parte, Barría-González et al. (2021), en su publicación “Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS”, proponen La Escala del Ambiente Laboral Subjetivo, la cual pretende ayudar a la clarificación y actualización técnica del campo de evaluación del clima organización, permitiendo evaluarlo en distintos contextos organizacionales, y favoreciendo un diagnóstico de mayor precisión del entorno laboral.

Esta última escala es la que utilizaremos para analizar la problemática que queremos estudiar, la dificultad que encuentran las personas con diversidad funcional para acceder al mercado laboral.



3. Marco teórico

DIVERSIDAD FUNCIONAL.

De acuerdo con Carrizosa Gala y Sesé Taubmann (2014), *“no existen las personas discapacitadas, al igual que no hay personas capacitadas. En ese sentido, las personas, todas ellas, poseemos capacidades y discapacidades.”*, sin embargo, las personas con diversidad funcional han sido discriminadas y minusvaloradas a lo largo de la historia por esta condición, como muy bien señalan Romañach Cabrero y Palacios Rizzo (2008).

A lo largo de la historia se han distinguido tres maneras, o modelos, de trato social a las personas con diversidad funcional.

El primer modelo, el cual Romañach Cabrero y Palacios Rizzo (2008) denominan prescindencia, es en el que se creía que las causas que daban origen a la diversidad funcional eran con motivo religioso, como consecuencia del enfado de los dioses, y cuyas vidas no merecían la pena ser vividas.

El segundo modelo, el que denominan rehabilitador, es el que dejaba de considerar las causas como religiosas, y comenzaban a reconocerlas como científicas. Desde este momento, y siempre que sean rehabilitadas, las personas con diversidad funcional ya no son consideradas inútiles o innecesarias (Romañach Cabrero y Palacios Rizzo, 2008).

El tercer modelo, el cual denominan como social, es aquel que considera que las causas que dan origen la diversidad funcional no son ni las afirmadas por el modelo de prescindencia, ni por las del modelo rehabilitador, sino que son sociales; y que las personas con diversidad funcional pueden contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de las mujeres y hombres sin diversidad funcional, pero siempre desde la valoración y el respeto de su condición de personas diferentes (Romañach Cabrero y Palacios Rizzo, 2008).

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001) define la discapacidad, ahora conocida como *diversidad funcional*, como “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”.

En España, la legislación protectora de la diversidad funcional ha evolucionado mucho a lo largo de los años, comenzando con la Constitución de 1978, que muy recientemente, febrero de este mismo año, ha sido reformada para eliminar la expresión “disminuidos” de su texto.

Antes de la publicación de la Constitución de 1978, la diversidad funcional se veía como algo que se debía rehabilitar, y normalmente ocupaba denominaciones descalificativas y denigrantes, como por ejemplo el Real Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y *Anormales*, de 1910; el Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Cultura de los *Deficientes*, de 1934 o la Orden para el Texto Refundido de la Legislación sobre asistencia a los *subnormales* en la Seguridad Social, de 1970.

España fue pionera en contemplar la protección de las personas con diversidad funcional en su constitución, y a pesar de su texto original que contenía connotaciones negativas, supuso un gran avance en la protección de los derechos fundamentales de las personas con diversidad funcional.

En 2013, se unificó la legislación que existía sobre la diversidad funcional y se derogaron las normas anteriores, quedando como norma única el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con diversidad funcional y de su inclusión social, que establece garantías de no discriminación y de autonomía e inclusión limitadoras de la potestad disciplinaria de la administración, y se ajusta al objetivo y finalidad de la Estrategia Europea sobre Discapacidad de la Unión Europea, que trata de respetar los principios al respeto de la dignidad, autonomía individual e independencia de las personas, la no discriminación, la participación e inclusión en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las

personas con diversidad funcional, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad de entre el hombre y la mujer, y el respeto a la evolución de las facultades de los niños con diversidad funcional y de su derecho a preservar su identidad.

A nivel de la Unión Europea, un acontecimiento importante fue la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en 2006, pues se intenta ver más allá de las limitaciones de las personas con diversidad funcional, e insta a incluirlos en el ámbito social, de modo que la legislación deja de centrarse en la rehabilitación de las personas, y comienza a hacerlo en crear igualdad y libertad para las personas con diversidad funcional.

Como se decía en la introducción, en España para fomentar la contratación de las personas con diversidad funcional se han establecido una serie de bonificaciones y reducciones para las empresas que contratan a estas personas trabajadoras, y van desde los 128€ al mes durante 4 años, hasta los 525€ al mes durante toda la duración del contrato, que dependerá en todo caso de la situación de cada trabajador.

Las bonificaciones y reducciones más conocidas son por la contratación temporal o indefinida, sin embargo, existen muchas más, como en el caso de los contratos de formación en alternancia o para la obtención de la práctica profesional, que establecen bonificaciones más cuantiosas cuando se trata de contratación de personas con diversidad funcional, u otras como las contrataciones realizadas para la sustitución de personas trabajadoras con diversidad funcional, por otros personas trabajadoras con diversidad funcional, que llegan a bonificar el 100% de las cuotas empresariales por seguridad social, como es el caso también de las contrataciones realizadas por centros especiales de empleo, o los contratos celebrados por la ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles) con personas con un porcentaje de diversidad funcional igual o superior al 33%.

Los importes de algunas de las bonificaciones y reducciones antes comentadas son los que se detallan en la tabla 1.

Grado de Diversidad funcional	Tipo de contratación		Importe
Intelectual límite	Contratación indefinida inicial		1536,00€/ año
Grado de diversidad funcional \geq 33%	Contratación indefinida	45 años o más	5.700,00€/ año
		Mujer menor de 45 años	5.349,96€/ año
		Hombre menor de 45 años	4.500,00€/ año
	Contratación temporal	Mujer de 45 años o más	4.700,00€/ año
		Mujer menor de 45 años	4.100,00€/ año
		Hombre de 45 años o más	4.100,00€/ año
		Hombre menor de 45 años	
	Contrato de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional		50% de las aportaciones empresariales por contingencias comunes
	Contratos celebrados por la ONCE y Centros Especiales de Empleo		100% de las aportaciones empresariales
Grado de diversidad funcional \geq 65%	Contratación indefinida	45 años o más	6.300,00€/ año
		Mujer menor de 45 años	5.949,96€/ año
		Hombre menor de 45 años	5.100,00€/ año
	Contratación temporal	Mujer de 45 años o más	5.300,00€/ año
		Mujer menor de 45 años	4.700,00€/ año
		Hombre de 45 años o más	4.700,00€/ año
		Hombre menor de 45 años	4.100,00€/ año

Tabla 1. Bonificaciones y Reducciones. Elaboración propia

Así como se han establecido ayudas para fomentar la contratación de personas con diversidad funcional, también se obliga a las empresas con 50 o más personas trabajadoras, a cumplir con una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional. La cuota de reserva es de, como mínimo el 2% de la plantilla total, aunque cuando se trata del empleo público, el porcentaje de reserva de plazas ofertadas a personas con diversidad funcional es del 7%. La cuota de reserva de las empresas privadas puede ser sustituida por la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro

especial de empleo, o con un trabajador autónomo con diversidad funcional que preste servicios o actúe como proveedor de la empresa, o también con la realización de donaciones monetarias para la realización de acciones de inserción laboral de las personas con diversidad funcional o con la constitución de un enclave laboral. (Candamio Boutureira, 2017)

A nivel de las comunidades autónomas también se fomenta la contratación de personas con diversidad funcional, lo más común en estos casos son las subvenciones a fondo perdido que se conceden a las empresas que contratan a estas personas trabajadoras.

Algunos ejemplos de estas subvenciones se resumen en la tabla 2:

Comunidad Autónoma	Tipo De Contratación Subvencionada	Importe
Comunidad Valenciana	Contratos temporales de entre 3 y 12 meses de personas con diversidad funcional severa	Entre el 75% y el 85% del Salario Mínimo interprofesional
Canarias	Contratación indefinida y para la adaptación del puesto de personas con diversidad funcional	Entre 1.800€ y 7.500€ dependiendo de las características del trabajador a contratar
Región de Murcia	Contratación indefinida inicial o transformación a indefinido de trabajadores con diversidad funcional	Entre 2.000€ y 9.000€ dependiendo de las características del contrato y del trabajador a contratar
Comunidad de Madrid	Contratación indefinida inicial o transformación a indefinido de trabajadores con diversidad funcional	Entre 2.000€ y 9.500€ dependiendo de las características del contrato y del trabajador a contratar

Tabla 2. Subvenciones. Elaboración propia

CLIMA ORGANIZACIONAL.

El clima organizacional, también conocido como clima laboral, consiste en las percepciones que los miembros de una organización comparten sobre dicha organización con relación a sus políticas, prácticas y procedimientos.

Con el estudio del clima organizacional en las empresas se pretende conocer, a nivel general, la percepción que los individuos tienen dentro esa organización, y adicionalmente, proporciona información sobre los procesos que determinan los comportamientos en la organización, que a su vez permiten introducir cambios y mejoras sobre estos procesos y sobre las conductas y actitudes de los miembros de las organizaciones.

Las investigaciones sobre los climas sociales realizadas por Kurt Lewin y sus colaboradores en la década de 1930, fueron el origen del estudio del clima organizacional, el cual sirvió de base para los estudios de Likert y McGregor, que decidieron utilizar el concepto de clima organizacional, y que se interesaban por observar el modo en el que los directivos y responsables crean el clima en el que los subordinados llevan a cabo sus tareas, el modo en el que las realizan, el grado en el que resultan competentes en su ejecución y su capacidad para influir positivamente. (Alcover et al., 2004)

Según el análisis propuesto por Rodríguez, González-Romá y Peiró (1999), existen tres tipos de clima:

- Clima psicológico, que son las percepciones individuales de las características del ambiente del que las personas forman parte.
- Clima agregado, que es el resultado de promediar las percepciones individuales (clima psicológico)
- Clima colectivo, que busca la identificar grupos que demuestran impresiones similares del ambiente.

A su vez, González-Romá y Peiró (1999) indican que el clima está compuesto por las siguientes características:

- **Autonomía**, que se conoce como la responsabilidad y libertad personal en el trabajo
- **Cohesión**, que tiene que ver con el tipo de relaciones entre los miembros del equipo de trabajo
- **Confianza** en los líderes.
- **Presión**, que son los estándares de trabajo, orientados hacia las personas o su rendimiento y productividad.
- **Apoyo** que la organización facilita a sus miembros
- **Reconocimiento** o recompensas y oportunidades para crecer y avanzar en el trabajo.
- **Imparcialidad**, claridad y objetividad en las recompensas y en los sistemas de promoción profesional.
- **Innovación** orientada hacia el futuro y el cambio.

Muy importante para un buen clima organizacional es el tipo de líder, encargado de crear y mantener ese clima, a continuación recopilamos los estilos de liderazgo estudiados por Santander-Salmon y Lara-Rivadeneira (2023) en su artículo titulado “El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano”.

- **Coercitivo**: Este estilo de liderazgo puede generar un clima laboral tenso y opresivo, lo que afecta negativamente la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización (Goleman, 2000). A largo plazo, el liderazgo coercitivo puede erosionar la confianza y debilitar las relaciones laborales, lo que resulta en una menor cooperación y colaboración entre los miembros del grupo (Northouse, 2018).
- **Afiliativo**: Puede tener efectos positivos en el bienestar y la productividad de los individuos. Este enfoque ayuda a construir relaciones de confianza y a desarrollar un sentido de comunidad en el entorno de trabajo (Boyatzis, 2011). Los líderes afiliativos son percibidos como comprensivos y empáticos, lo que fomenta un ambiente laboral en el que los empleados

se sienten valorados y apoyados emocionalmente (Goleman, 2000). Al fomentar la interacción positiva y el apoyo mutuo, el liderazgo afiliativo facilita un clima laboral saludable y fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados (Northouse, 2018).

- **Democrático:** Tiene efectos positivos en el compromiso y la satisfacción de los empleados. Este enfoque fomenta un clima de confianza y respeto mutuo, donde los empleados se sienten valorados y tienen la oportunidad de contribuir activamente (Northouse, 2018). La participación en la toma de decisiones promueve la motivación intrínseca y el sentido de responsabilidad, lo que a su vez aumenta el compromiso y la identificación con los objetivos de la organización (Avolio et al., 2009).
- **Imitativo:** Puede ser beneficioso al proporcionar una guía clara y una estructura para los líderes menos experimentados. puede limitar la capacidad de adaptación y la creatividad de los líderes, ya que se centra en replicar patrones existentes en lugar de buscar soluciones innovadoras (Northouse, 2018). Es esencial que los líderes imitativos equilibren la adopción de prácticas exitosas con la capacidad de adaptarse a las necesidades y circunstancias específicas de su propio entorno laboral.
- **Coaching:** Tiene efectos positivos en el crecimiento y el desempeño de los individuos. Este estilo de liderazgo fomenta el empoderamiento y la autorreflexión de los empleados, lo que les permite asumir responsabilidad y buscar soluciones de manera independiente (Grant, 2013). Los líderes de coaching establecen un clima de confianza y respeto, donde los empleados se sienten apoyados y motivados para desarrollar sus habilidades y superar desafíos (Bass & Riggio, 2006). Este enfoque ayuda a crear un entorno de trabajo colaborativo y de aprendizaje continuo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con los objetivos organizacionales (Grant, 2013)

4. Objetivos

Mediante este estudio se pretenden conocer las diferencias que pueden existir entre las empresas en cuyos equipos de trabajo cuentan o no con personas con diversidad funcional, y todo ello en relación con la satisfacción laboral de las personas trabajadoras.

Principalmente, se desea averiguar si afecta de algún modo a la satisfacción de las personas trabajadoras que existan personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo, y si existen diferencias significativas entre las empresas que contratan personas con diversidad funcional y las que no.

Para ello, se ha adaptado el cuestionario utilizado por Barría-González et al. (2021), en su publicación “Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS” y se han elaborado un cuestionario, más ajustado a nuestras necesidades, compuesto por 40 ítems, dividido en 3 secciones, la primera sección relativa a los datos demográficos, la segunda sección concerniente al clima organizacional con 34 ítems, agrupados a su vez en 4 dimensiones; confianza organizacional (10 ítems), tensión laboral (10 ítems), apoyo social (8 ítems) y satisfacción laboral (4 ítems); y la tercera y última sección dirigida a conocer los aspectos directamente relacionados con la diversidad funcional, que cuenta con 6 ítems más.

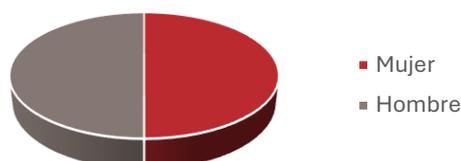
Además de pretender conocer las diferencias a nivel general, entre empresas con o sin diversidad funcional, también se pretende conocer si el tipo de diversidad funcional afecta a su vez de algún modo, por lo que se han incluido variables que nos ayudaran a conocer esta información.

5. Metodología, Recopilación de información y Resultados

MUESTRA

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	70	50,00
Hombre	70	50,00

Tabla 3. Distribución por sexos de las personas participantes del estudio



La muestra está compuesta por 140 personas trabajadoras del sector privado y del sector público. De las 140 personas trabajadoras, el 50% eran mujeres y el 50% hombres.

Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Primarios	29	20,70
Secundarios	30	21,40
Bachillerato	14	10,00
F. Profesional	40	28,60
Universitarios	27	19,30

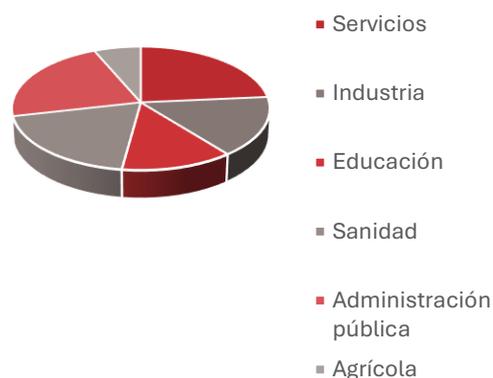
Tabla 4. Distribución por estudios de las personas participantes del estudio



El 20,70% de las personas trabajadoras ha cursado estudios primarios, el 21,40%, estudios secundarios, el 10% ha estudiado bachillerato, el 28,60% ha cursado estudios de formación profesional, y el 19,30% ha cursado estudios universitarios.

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	33	23,60
Industria	22	15,70
Educación	18	12,90
Sanidad	27	19,30
Administración pública	31	22,10
Agrícola	9	6,40

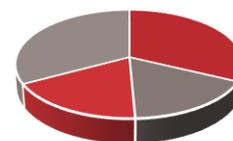
Tabla 5. Distribución por sector de las personas participantes del estudio



El sector con mayor muestra es el sector servicios, con un 23,60%, seguido por la administración pública con un 22,10%, y el sector sanitario con un 19,30%, los sectores con menor participación son la industria, con un 15,70%, la educación con un 12,90% y por último el sector agrícola con un 6,40%

Tamaño Empresa	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa	45	32,1
Pequeña empresa	24	17,1
Mediana empresa	25	17,9
Gran empresa	46	32,9

Tabla 6. Distribución por tamaño de empresa de las personas participantes del estudio

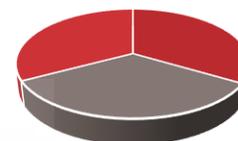


- Microempresa
- Pequeña empresa
- Mediana empresa
- Gran empresa

En lo referente al tamaño de la empresa en la que prestan servicios, el 32,10% trabaja en microempresas (entre 1 y 10 trabajadores), el 17,10% trabaja en pequeñas empresas (entre 11 y 49 trabajadores), el 17,90% trabaja en medianas empresas (entre 50 y 249 trabajadores) y el 32,90% trabaja en grandes empresas (250 o más trabajadores).

Personas con diversidad funcional en el equipo	Frecuencia	Porcentaje
No hay personas con diversidad funcional	47	33,6
Sí, hay una persona con diversidad funcional	47	33,6
Sí, hay más de una persona con diversidad funcional	46	32,9

Tabla 7. Distribución por número de personas con diversidad funcional que hay en el equipo de las personas participantes del estudio

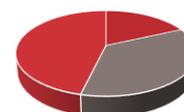


- No hay personas con diversidad funcional
- 1 persona con diversidad funcional
- más de 1 persona con diversidad funcional

De entre los encuestados, el 33,60% de personas trabajadoras no tiene compañeros con diversidad funcional, el 33,60% tiene un compañero con algún tipo de diversidad funcional y el 32,90% tiene más de un compañero con algún tipo de diversidad funcional.

Tipo de diversidad funcional	Frecuencia	Porcentaje
Física	17	18,30
Física y visual	33	35,50
Intelectual	43	46,20

Tabla 8. Distribución por tipo de diversidad funcional de las personas que hay en el equipo de las personas participantes del estudio

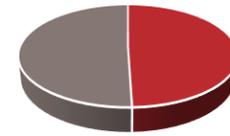


- Física
- Física y visual
- Intelectual

De ese 66,40% de personas trabajadoras que tienen compañeros con diversidad funcional el 18,30% tienen compañeros con algún tipo de diversidad funcional física, el 35,50% física y visual y el 46,20% diversidad funcional intelectual.

Permanencia en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 y 3 años	46	32,9
Más de 3 años	47	33,6

Tabla 9. Distribución por tiempo de permanencia en el equipo de de las personas con diversidad funcional que hay en el equipo de las personas participantes del estudio

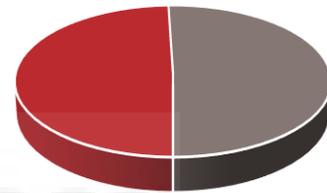


- Entre 1 y 3 años
- má de 3 años

A la pregunta de cuanto tiempo llevan en el equipo de trabajo los compañeros con diversidad funcional, de las 93 personas encuestadas que sí trabajan con personas con diversidad funcional, el 49,50% contestó que entre 1 y 3 años, y el 50,50% contestó que hace más de 3 años que están en el equipo.

Interacción	Frecuencia	Porcentaje
Suelen interactuar con cierta frecuencia	46	32,9
La interacción es muy habitual	47	33,6

Tabla 10. Distribución por interacción con las personas con diversidad funcional que hay en el equipo de las personas participantes del estudio

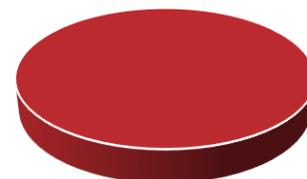


- Suelen interactuar con cierta frecuencia
- La interacción es muy habitual

Del mismo modo, a la pregunta de qué grado de interacción tienen con los compañeros con diversidad funcional en el desarrollo de sus funciones diarias de trabajo, de las 93 personas encuestadas que sí trabajan con personas con diversidad funcional el 49,50% contestó que sus tareas tienen cierta relación, por lo que suelen interactuar con cierta frecuencia, y el 50,50% contestó que sus tareas están muy relacionadas, por lo que la interacción es muy habitual.

Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Operario	93	66,4

Tabla 11. Distribución por puesto desarrollado por las personas con diversidad funcional que hay en el equipo de las personas participantes del estudio

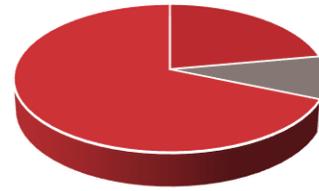


- Operario

El 100% de las personas encuestadas que sí trabajan con personas con diversidad funcional indicaron que sus compañeros con diversidad funcional ocupan puestos de operarios.

Fomento de la diversidad funcional	Frecuencia	Porcentaje
No fomenta	31	22,1
No activamente, pero dada la situación si lo haría	13	9,3
Sí la fomenta activamente	96	68,6

Tabla 12. Distribución por fomento de la diversidad funcional en las empresas que trabajan las personas participantes del estudio



- No la fomenta
- No activamente, pero dada la situación si lo haría
- Sí la fomenta activamente

Por último, a la pregunta de si creen que en su empresa se fomenta el acceso al mercado laboral de las personas con diversidad funcional, el 22,10% cree que no la fomenta, el 9,30% cree que no la fomenta activamente, pero dada la situación si lo haría contratando o formando a personas con diversidad funcional, y el 68,60% cree que sí la fomenta activamente mediante la contratación y/o formación de personas con diversidad funcional.



INSTRUMENTOS

Para realizar este estudio se ha utilizado el cuestionario “Escala de Clima del Ambiente Laboral Subjetivo” (ECALS), elaborado por Barría-González et al. (2021), en su publicación “Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS.

El ECALS es un cuestionario que pretende evaluar cinco dimensiones específicas que representan los diferentes aspectos relacionados con el clima organizacional: Confianza organizacional, Tensión laboral, Apoyo social, Retribución y Satisfacción laboral (Bakker y Demerouti, 2017; Lee et al., 2017; Mabaso y Dlamini, 2017; Van Woerkom et al., 2016), sin embargo, hemos decidido prescindir de la dimensión de la retribución, pues no aporta información importante para lo que se pretende conocer.

El cuestionario consta de 34 ítems agrupados en 4 dimensiones, del modo que se detalla a continuación:

- La confianza organizacional (10 ítems), que representa la aceptación y respaldo de quienes desempeñan los roles de autoridad en los distintos niveles de la jerarquía, permitiendo el establecimiento de confianza que favorece un adecuado funcionamiento organizacional (Acosta et al., 2012; Pérez-Luco, 2008; Vanhala et al., 2016).
- La tensión laboral (10 ítems), que se refiere a contextos organizacionales de estrés laboral que determina una percepción negativa de la organización o sensaciones de contrariedad y desagrado con el trabajo, redundando en una actitud descomprometida y disminución de la productividad (Bakker y Demerouti, 2017; Pérez-Luco, 2008).
- El apoyo social social (8 ítems), que denota percepción de calidad y calidez humana en el trabajo, manifestando aceptación de las relaciones establecidas con los compañeros de trabajo, lo que demuestra confianza entre pares y aprobación del desempeño conjunto (Pérez-Luco, 2008; Van Woerkom et al., 2016).
- La satisfacción laboral (4 ítems), que se define como la evaluación positiva de la tarea desempeñada, lo que se expresa en sentimientos de agrado y conformidad con el trabajo (Lee et al., 2017; Pérez-Luco, 2008; Sureda et al., 2019).

PROCEDIMIENTO

La encuesta se confeccionó mediante Google Forms y se dividió en 3 secciones. La primera sección contenía las preguntas demográficas, la segunda sección contenía los 34 ítems del ECALS, y la tercera sección que se centraba en conocer lo relacionado con la diversidad funcional.

El cuestionario comenzó a distribuirse el 11 de abril de 2024 e inicialmente se habilitó para recibir respuestas hasta el 31 de mayo, pero debido a la problemática para conseguir respuestas de personas que trabajaran con personas trabajadoras con diversidad funcional, se volvió a distribuir, esta vez hasta el 30 de junio de 2024, llegando a obtener un total de 140 encuestas.

El cuestionario se distribuyó entre familiares, amigos y conocidos, que a su vez lo compartieron con más familiares, amigos y conocidos. También se contactó con distintas empresas de Elche y del Parque empresarial de Torrellano, y aunque algunas de ellas nos indicaron que por política de empresa o por las características de la organización no podían colaborar en el desarrollo del trabajo, hubo empresas que sí colaboraron.

Antes de pasar a analizar los datos obtenidos en el cuestionario, se ha examinado la fiabilidad del cuestionario con el coeficiente alfa de Cronbach, el cual es una fórmula general para estimar la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los ítems es dicotómica o tiene más de dos valores (Aiken, 2003; Cortina, 1993).

La fiabilidad se expresa mediante un número decimal que no puede ser inferior a 0, que significa la falta de fiabilidad, ni superior a 1, que significa la fiabilidad perfecta (Castañeda et al., 2010).

La puntuación mínima aceptable debe ser superior a 0,70 (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020).

En nuestro estudio los resultados obtenidos son los que se detallan en la tabla 3, y nos indican que nuestro cuestionario es fiable, al ser todos los resultados superiores a esa puntuación de 0,70.

Dimensión	Resultado
Satisfacción	0,72
Confianza	0,84
Tensión	0,88
Apoyo	0,89
Total de la escala de clima	0,91

Tabla 13. Alfa de Cronbach.

Una vez sabemos que nuestro cuestionario es fiable, pasamos a analizar los resultados por cada una de las dimensiones, y por el total de la escala del clima, y a su vez, se comparan con cada uno de los factores que creemos son relevantes para los resultados.

La dimensión de Tensión Laboral, al ser la única que se mide de modo negativo en el cuestionario, se han invertido sus resultados, es decir, a mayor puntuación, menor tensión.

Cabe destacar que se pretendía conocer si el tipo de diversidad funcional afectaba de algún modo a las conclusiones, pero los resultados obtenidos no nos han permitido hacerlo.

Una vez conocemos las medias de las distintas dimensiones, pasamos a comparar la media entre los distintos grupos, para ello se realiza el análisis de la varianza, también conocido como ANOVA, del inglés *Analysis of Variance*, que permite determinar si existen diferencias significativas en la media entre distintos grupos. El ANOVA compara la varianza entre los grupos con la varianza dentro de los grupos. Si la varianza entre los grupos es mayor que la varianza dentro de los grupos entonces es probable que exista una diferencia significativa en las medias. Si la varianza dentro de los grupos es mayor que la varianza entre los grupos, entonces cualquier diferencia observada en las medias podría ser simplemente aleatoria (Ortega, 2019). Si el resultado obtenido en la probabilidad asociada es superior a 0,05, las medias se pueden deber a la casualidad, sin embargo, si la probabilidad asociada es inferior a 0,05, se debe a la agrupación.

Por último, una vez tenemos información sobre si los resultados obtenidos son por la casualidad, o por la agrupación, analizamos las diferencias entre los grupos, lo cual nos permite saber si que existan personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo, afecta o no a la satisfacción laboral, y si en todas, o alguna de las variables estudiadas.



6. Análisis y discusión

Empezando por el factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo, en la dimensión de la satisfacción laboral, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 4,02, la media de las personas que sí trabajan con al menos una persona con diversidad funcional en su equipo es de 3,91 y la media de las personas que trabajan con más de una persona con diversidad funcional es de 4,09, todas las medias muy similares entre sí.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	4,02	0,69
Hay una persona con diversidad funcional	47	3,91	0,37
Hay más de una persona con diversidad funcional	46	4,09	0,40

Tabla 14. Resultados de la satisfacción laboral en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En la dimensión de la confianza, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,88, la media de las personas que sí trabajan con al menos una persona con diversidad funcional en su equipo es de 3,87 y la media de las personas que trabajan con más de una persona con diversidad funcional es de 3,95, también muy próximas entre sí.

Confianza	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,88	0,80
Hay una persona con diversidad funcional	47	3,87	0,42
Hay más de una persona con diversidad funcional	46	3,95	0,25

Tabla 15. Resultados de la confianza en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En la dimensión del apoyo social, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 4,08, la media de las personas que sí trabajan con al menos una persona con diversidad funcional en su equipo es de 3,97 y la media de las personas que trabajan con más de una persona con diversidad funcional es de 3,96, de nuevo muy cercanas.

Apoyo Social	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	4,08	0,59
Hay una persona con diversidad funcional	47	3,97	0,32
Hay más de una persona con diversidad funcional	46	3,96	0,33

Tabla 16. Resultados del apoyo social en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En la dimensión de la tensión laboral empezamos a encontrar más diferencias, siendo la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo de 2,23, la media de las personas que sí trabajan con al menos una persona con diversidad funcional en su equipo de 3,98 y la media de las personas que trabajan con más de una persona con diversidad funcional es de 3,95, lo que nos empieza a indicar que en los equipos con personas con diversidad funcional la tensión es menor que en los equipos sin personas con diversidad funcional.

Tensión Laboral (inversa)	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	2,23	0,65
Hay una persona con diversidad funcional	47	3,89	0,44
Hay más de una persona con diversidad funcional	46	3,95	0,41

Tabla 17. Resultados de la tensión laboral en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

Analizando las cuatro dimensiones en conjunto, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,47, la media de las personas que sí trabajan con al menos una persona con diversidad funcional en su equipo es de 3,91 y la media de las personas que trabajan con más de una persona con diversidad funcional es de 3,97.

Clima Total	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,47	0,35
Hay una persona con diversidad funcional	47	3,91	0,25
Hay más de una persona con diversidad funcional	46	3,97	0,23

Tabla 18. Resultados del clima total en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En cuanto a la varianza entre grupos, en la dimensión de satisfacción, la probabilidad asociada da un resultado de 0,20, por lo que nos dice que se debe a la casualidad. En la dimensión de confianza, el resultado es 0,74, también superior a 0,05, y, por tanto, casualidad. En la dimensión del apoyo social el resultado de la probabilidad asociada es de 0,30, al igual que las dos anteriores, se debe a la casualidad. Por último, el clima de tensión laboral nos da un resultado de 0,00, por lo que nos dice que en este caso se debe a la agrupación, al igual que el clima total, que también da 0,00.

Dimensión	Satisfacción	Confianza	Apoyo	Tensión	Total
Resultado	0,20	0,74	0,30	0,00	0,00

Tabla 19. Varianza entre grupos en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

Ahora que ya sabemos que el número de personas con diversidad funcional que hay en el equipo de trabajo afecta al clima de tensión laboral, y al clima en su conjunto, vamos a analizar entre que grupos existen estas diferencias. No analizamos los climas de satisfacción, confianza y apoyo, pues los resultados anteriores nos indicaban que los resultados eran por motivos aleatorios, y no por la agrupación.

Comparando las medias entre el grupo que no tiene personas con diversidad funcional y los dos grupos que sí tienen personas con diversidad funcional en su equipo, el resultado de la probabilidad asociada nos da 0,00, sin embargo, comparando la diferencia entre los dos grupos que sí tienen personas con diversidad en su equipo de trabajo, la probabilidad asociada nos da 0,84 en el clima de tensión, y 0,53 en el clima total.

Tensión Laboral		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Hay una persona con diversidad funcional	0,00
	Hay más de una persona con diversidad funcional	0,00
Hay una persona con diversidad funcional	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Hay más de una persona con diversidad funcional	0,84
Hay más de una persona con diversidad funcional	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Hay una persona con diversidad funcional	0,84
Clima Total		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Hay una persona con diversidad funcional	0,00
	Hay más de una persona con diversidad funcional	0,00
Hay una persona con diversidad funcional	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Hay más de una persona con diversidad funcional	0,53
Hay más de una persona con diversidad funcional	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Hay una persona con diversidad funcional	0,53

Tabla 20. Resultados de la diferencia entre grupos en relación al factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

Lo anterior nos está indicando que afecta de un modo importante la existencia de personas con diversidad funcional en el equipo, pero no tanto de si se trata

de 1 o más personas, es decir, solo con que haya una persona con diversidad funcional en el equipo, ya afecta significativamente al clima organizacional, y especialmente al clima de tensión.

Continuando con el factor de permanencia en el equipo de trabajo de las personas con diversidad funcional, en la dimensión de la satisfacción laboral, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 4,02, la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo entre 1 y 3 años es de 4,00 y la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo más de 3 años es de 3,99, de nuevo, como ya ocurrió con el factor anterior, todas las medias son muy similares entre sí.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	4,02	0,68
Entre 1 y 3 años	46	4,00	0,41
Más de 3 años	47	3,99	0,38

Tabla 21. Resultados de la satisfacción laboral en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

En la dimensión de la confianza, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,86, la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo entre 1 y 3 años es de 3,98 y la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo más de 3 años es de 3,95, también muy próximas entre sí.

Confianza	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,86	0,80
Entre 1 y 3 años	46	3,89	0,38
Más de 3 años	47	3,95	0,29

Tabla 22. Resultados de la confianza en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

En la dimensión del apoyo social, empezamos a encontrar pequeñas diferencias siendo la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,03, la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo entre 1 y 3 años es de 3,98 y la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo más de 3 años es de 3,95, lo que nos indica que las personas que

trabajan con personas con diversidad funcional es su equipo de trabajo, perciben mayor apoyo que los que no.

Apoyo Social	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,03	0,58
Entre 1 y 3 años	46	3,98	0,36
Más de 3 años	47	3,95	0,29

Tabla 23. Resultados del apoyo social en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

En la dimensión de la tensión laboral, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 2,24, la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo entre 1 y 3 años es de 3,88 y la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo más de 3 años es de 3,98. Esto nos indica que, al igual que en el factor anterior, en los equipos con personas con diversidad funcional la tensión es menor que en los equipos sin personas con diversidad funcional.

Tensión Laboral (inversa)	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	2,24	0,65
Entre 1 y 3 años	46	3,88	0,45
Más de 3 años	47	3,98	0,37

Tabla 24. Resultados de la tensión laboral en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

Analizando las cuatro dimensiones en conjunto la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,47, la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo entre 1 y 3 años es de 3,92 y la media de las personas que sí trabajan personas con diversidad funcional en su equipo más de 3 años es de 3,97.

Clima Total	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,47	0,35
Entre 1 y 3 años	46	3,92	0,26
Más de 3 años	47	3,97	0,20

Tabla 25. Resultados del clima total en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

En cuanto a la varianza entre grupos, en la dimensión de satisfacción, la probabilidad asociada da un resultado de 0,96, por lo que, al ser superior a 0,05, se debe a la casualidad. En la dimensión de confianza, el resultado es 0,73, por tanto, también casualidad. En la dimensión del apoyo social el resultado de la probabilidad asociada es de 0,00, al igual que el clima de tensión laboral y el

clima total, que nos dan un resultado de 0,00, por lo tanto, nos indica que en esos casos se debe a la agrupación.

Dimensión	Satisfacción	Confianza	Apoyo	Tensión	Total
Resultado	0,96	0,73	0,00	0,00	0,00

Tabla 26. Varianza entre grupos en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

Del mismo modo que con el factor anterior, vamos a pasar a analizar entre que grupos existen estas diferencias. En este caso analizamos el clima de apoyo, de tensión y total.

Esta vez, al igual que ocurría con el factor del número de personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo, al comparar las medias entre el grupo que no tiene personas con diversidad funcional y los dos grupos que sí tienen personas con diversidad funcional en su equipo, el resultado de la probabilidad asociada nos da 0,00, sin embargo comparando la diferencia entre los dos grupos que sí tienen personas con diversidad en su equipo de trabajo, la probabilidad asociada nos da 0,97 en el clima de apoyo, 0,62 en el clima de tensión, y 0,75 en el clima total. Esto nos está indicando de nuevo que afecta de un modo importante la existencia de personas con diversidad funcional en el equipo.

Apoyo Social		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Entre 1 y 3 años	0,00
	Más de 3 años	0,00
Entre 1 y 3 años	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Más de 3 años	0,97
Más de 3 años	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Entre 1 y 3 años	0,97
Tensión Laboral		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Entre 1 y 3 años	0,00
	Más de 3 años	0,00
Entre 1 y 3 años	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Más de 3 años	0,62
Más de 3 años	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Entre 1 y 3 años	0,62
Clima Total		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Entre 1 y 3 años	0,00
	Más de 3 años	0,00
Entre 1 y 3 años	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Más de 3 años	0,75
Más de 3 años	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Entre 1 y 3 años	0,75

Tabla 27. Resultados de la variación entre grupos en relación al factor de permanencia en el equipo de las personas con diversidad funcional.

Por último, vamos a analizar el factor de interacción con las personas con diversidad funcional del equipo.

En la dimensión de la satisfacción laboral, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional es de 4,02, la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo y sus tareas tienen cierta relación, y por lo tanto suelen interactuar con cierta frecuencia, es de 3,96 y la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo y sus tareas están muy relacionadas, y por lo tanto suelen interactuar habitualmente es de 4,03.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	4,02	0,68
Suelen interactuar con cierta frecuencia	46	3,96	0,39
La interacción es muy habitual	47	4,03	0,40

Tabla 28. Resultados de la satisfacción laboral en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En la dimensión de la confianza, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,86, la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo y sus tareas tienen cierta relación, es de 3,90 y la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo y suelen interactuar habitualmente es de 3,94, también muy próximas entre sí.

Confianza	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,86	0,80
Suelen interactuar con cierta frecuencia	46	3,90	0,37
La interacción es muy habitual	47	3,94	0,31

Tabla 29. Resultados de la confianza en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En la dimensión del apoyo social, al igual que en el factor anterior, empezamos a ver algunas diferencias, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional es de 3,23, la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional y suelen interactuar con cierta frecuencia, es de 3,35 y la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional y sus tareas están muy relacionadas, es de 4,08.

Apoyo Social	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,23	0,30
Suelen interactuar con cierta frecuencia	46	3,35	0,33
La interacción es muy habitual	47	4,08	0,58

Tabla 30. Resultados del apoyo social en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En la dimensión de la tensión, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 2,24, la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional y sus tareas tienen cierta relación, y suelen interactuar con cierta frecuencia, es de 3,94 y la media de las personas que trabajan con personas con diversidad funcional y sus tareas están muy relacionadas, es de 3,92.

Tensión Laboral (inversa)	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	2,24	0,65
Suelen interactuar con cierta frecuencia	46	3,94	0,34
La interacción es muy habitual	47	3,92	0,48

Tabla 31. Resultados de la tensión laboral en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

Analizando las cuatro dimensiones en conjunto, la media de las personas que no trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo es de 3,47, la media de las personas que trabajan con personas con diversidad funcional y sus tareas tienen cierta relación, es de 3,96 y la media de las personas que sí trabajan con personas con diversidad funcional en su equipo y sus tareas están muy relacionadas, es de 3,93.

Clima Total	Frecuencia	Media	Desviación
No hay personas con diversidad funcional	47	3,47	0,35
Suelen interactuar con cierta frecuencia	46	3,96	0,25
La interacción es muy habitual	47	3,93	0,22

Tabla 32. Resultados del clima total en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En cuanto a la varianza entre grupos, en la dimensión de satisfacción, la probabilidad asociada da un resultado de 0,78, lo que nos dice que se debe a la casualidad. En la dimensión de confianza, el resultado es 0,79, también superior a 0,05, y por tanto, casualidad. En la dimensión del apoyo social el resultado de la probabilidad asociada es de 0,04, al contrario que los dos anteriores, nos indica que se debe a la agrupación. El clima de tensión laboral nos da un resultado de 0,00. Y por último el clima total, que también da 0,00, lo que de nuevo nos indica que se debe a la agrupación. De nuevo, vamos a analizar entre que grupos existen diferencias en cuanto al factor de interacción con las personas con diversidad funcional del equipo, y solo para los factores del clima de apoyo, de tensión y del clima total.

Dimensión	Satisfacción	Confianza	Apoyo	Tensión	Total
Resultado	0,78	0,79	0,04	0,00	0,00

Tabla 33. Varianza entre grupos en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En este caso, al contrario de lo que veíamos en los factores anteriores, comparando las medias del clima de apoyo entre el grupo que no tiene personas con diversidad funcional y los dos grupos que sí tienen personas con diversidad funcional en su equipo, el resultado de la probabilidad asociada nos da 0,97 para las personas que no interactúan habitualmente con las personas con diversidad funcional y 0,00 para las personas que sí interactúan de manera habitual con personas con diversidad funcional. Esto nos dice que, en este caso, no solo afecta que existan personas con diversidad funcional en el equipo, sino que lo que afecta es que, si la interacción es más habitual, se percibe mayor apoyo que si no hay interacción o si la que hay es poco habitual.

Apoyo Social		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Suelen interactuar con cierta frecuencia	0,97
	La interacción es muy habitual	0,00
Suelen interactuar con cierta frecuencia	No hay personas con diversidad funcional	0,97
	La interacción es muy habitual	0,00
La interacción es muy habitual	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Suelen interactuar con cierta frecuencia	0,00

Tabla 34. Resultados de la variación en el apoyo social en relación al factor interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.

En cuanto al clima de tensión y al clima total, obtenemos resultados similares a los factores anteriores, al comparar las medias entre el grupo que no tiene personas con diversidad funcional y los dos grupos que sí tienen personas con diversidad funcional en su equipo, el resultado de la probabilidad asociada nos da 0,00, sin embargo comparando la diferencia entre los dos grupos que sí tienen personas con diversidad en su equipo de trabajo, la probabilidad asociada nos da 0,99 en el clima de tensión, y 0,91 en el clima total. Esto nos vuelve a indicar que afecta de un modo sustancial la existencia de personas con diversidad funcional en el equipo, ya que, aunque las tareas estén más o menos relacionadas, se percibe un mejor clima total y de tensión.

Tensión Laboral		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Suelen interactuar con cierta frecuencia	0,00
	La interacción es muy habitual	0,00
Suelen interactuar con cierta frecuencia	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	La interacción es muy habitual	0,99
La interacción es muy habitual	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Suelen interactuar con cierta frecuencia	0,99

Clima Total		Sig.
No hay personas con diversidad funcional	Suelen interactuar con cierta frecuencia	0,00
	La interacción es muy habitual	0,00
Suelen interactuar con cierta frecuencia	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	La interacción es muy habitual	0,91
La interacción es muy habitual	No hay personas con diversidad funcional	0,00
	Suelen interactuar con cierta frecuencia	0,91

Tabla 35. Resultados de la variación entre grupos en relación al factor de interacción con las personas con diversidad funcional en el equipo de trabajo.



7. Conclusiones y propuestas

Una vez analizados todos los datos, se puede observar que sí existe diferencia en la percepción del clima laboral por parte de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para organizaciones que contratan personas con diversidad funcional y para organizaciones que no contratan personas con diversidad funcional.

Las mayores diferencias las encontramos en el clima de apoyo y en el clima de tensión, pues en las empresas que sí contratan a personas con diversidad funcional se percibe un mayor apoyo y una menor tensión.

Esto nos lleva a preguntarnos, esta diferencia en la percepción del clima laboral entre las empresas que sí y que no contratar a personas con diversidad funcional, ¿a que se debe? ¿es el hecho de que exista un trabajador con diversidad funcional lo que mejora la percepción del clima? ¿es que las empresas que contratan a personas trabajadoras con diversidad funcional desde el inicio tienen mayor predisposición a tener un mejor clima organizacional?

Resulta muy interesante observar que también se producen diferencias en los equipos con personas con diversidad funcional cuando las tareas con estas personas trabajadoras son poco o muy frecuentes, ya que se percibe un mayor apoyo por los responsables de la organización y una menor tensión en el trabajo.

Tras este trabajo sería muy relevante continuar estudiando e investigando que es lo que causa la diferencia observada en este estudio, para poder contestar las preguntas antes planteadas y de ese modo, y como se decía en la introducción, conseguir que todas las empresas tengan un buen clima laboral.

8. Bibliografía

- Acosta, H., Salanova, S., & Llorens, S. (2012). How organizational practices predict team work engagement: The role of Organizational Trust. *Ciencia y Trabajo*, 7-15.
- Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. Pearson Educación.
- Alcover de la Hera, C. M.; Martínez Iñigo, D.; Rodríguez Mazo, F. y Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, And Future Directions. *Annual Review Of Psychology*, 60, 421-449.
<https://doi.org/10.1146/Annurev.Psych.60.110707.163621>
- Bakker, A. B. y Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Barría-González, J., Postigo, Álvaro, Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(1), 168-177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Boletín Oficial del Estado. *Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo*. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>

Boletín Oficial del Estado. Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364/con>

Boletín Oficial del Estado. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/01/10/1/con>

Boyatzis, R. E. (2011). Leadership Development From A Complexity Perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice And Research*, 63(2), 86-105.

Candamio Boutureira, J. J. *Todo lo que necesito saber sobre la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad*. Disponible en:

<https://www.iberley.es/revista/necesito-saber-sobre-cuota-reserva-favor-trabajadores-discapacidad-11>

Carrizosa Gala, J. y Sesé Taubmann, A. (2014). La diversidad funcional en el trabajo. *Educación social: Revista de intervención socioeducativa*, (58), 65-79.

Castañeda, M. B., Cabrera, A. F., Navarro, Y., y De Vires, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadístico utilizando SPSS. Un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. EDIPUCRS.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>

- Demerouti E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge.
- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- González-Romá, V., & Peiró, J. M. (2014). Climate and culture strength. In Schneider, B. y Barbera, K. (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 496-531). Oxford University Press.
- Grant, A. M. (2013). The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change. *Journal of Change Management*, 14(2), 258-280. <https://doi.org/10.1080/14697017.2013.805159>
- Iberley. La evolución de la legislación sobre discapacidad en España desde la promulgación de la Constitución de 1978. Disponible en: [Análisis del fin de las incapacitaciones judiciales: reforma efectuada por la Ley 8/2021, de 2 de junio - Iberley](#)
- Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2022. Disponible en: [INEbase / Sociedad /Salud /El empleo de las personas con discapacidad / Últimos datos](#)
- Instituto Nacional de Estadística. Estadística Continua de Población (ECP). 1 de abril de 2024. Datos provisionales. Disponible en: [INEbase / Demografía y población /Cifras de población y Censos demográficos /Estadística continua de población / Últimos datos](#)
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697-707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>

- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impacto de la compensación y los beneficios en la satisfacción laboral [Impact of compensation and benefits on job satisfaction]. *Research Journal of Business Management*, 11, 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory And Practice (8th Ed.)*. Sage.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf
- Ortega, C. (2019). *Anova: Qué es y cómo hacer un análisis de la varianza*. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/anova/>
- Pérez-Luco, R. (2008). *Ambiente laboral subjetivo. Formulación empírica de un constructo* [Tesis doctoral, Universidad Pontificia de Salamanca]. SUMMA. <https://summa.upsa.es/details.vm?q=id:0000030816&lang=es&view=main>
- Rodríguez, M. Á. M., Romá, V. G., & Peiró, J. M. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias* (Vol. 22). Universidad Almería.
- Rodríguez-Rodríguez, J., y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Romañach Cabrero, J. y Palacios Rizzo, A. (2008). El modelo de la diversidad. Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico*, 2(2), 37-47.
- Santander-Salmon, E. S., y Lara-Rivadeneira, L. J. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15–29. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>

Servicio Público de Empleo Estatal. Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad. Disponible en: [Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

Van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: a weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1089862>

Van Veldhoven, M., Van den Broeck, A., Daniels, K. y Bakker, A. B., Tavares, S. M. y Ogonnaya, C. (2020). Challenging the universality of job resources: Why, when and for whom are they beneficial? *Applied Psychology: An International Review*, 69(1), 5-29. <https://doi.org/10.1111/apps.12211>

Van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1089862>

Vanhala, M., Heilmann, P., & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61. <https://doi.org/10.1002/kpm.1497>

9. Anexos

Cuestionario:

Encuesta laboral

Solicito su participación en el trabajo de investigación titulado Inserción laboral en personas con diversidad funcional, cuyo responsable es Adrián García Selva. Consiste en conocer la percepción que los empleados tienen sobre su entorno laboral y su satisfacción con la empresa en la que prestan servicios.

Se podrá cumplimentar desde 3 de abril hasta el 30 de junio.

La participación es totalmente voluntaria (si no desea participar o si se retira anticipadamente no habrá ninguna consecuencia) y anónima (no se dispondrá de ningún dato que le identifique).

Si tiene alguna pregunta puede consultar en este correo: cristina.pascual02@goumh.umh.es

Si usted responde se entiende de forma tácita que ha comprendido en que consiste este estudio, que ha podido preguntar y aclarar las dudas que se le hubieran planteado y que acepta participar.

El equipo investigador le agradece su valioso tiempo

1. Edad

- De 16 a 25 años
- De 26 a 35 años
- De 36 a 45 años
- De 46 a 55 años
- De 56 a 65 años
- Más de 65 años

2. Sexo

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no especificar

3. Nivel de estudios

- Primarios
- Secundarios
- Bachillerato
- Formación Profesional
- Universitarios

4. Sector en el que trabaja actualmente

- Agrícola
- Industria
- Servicios
- Educación
- Sanidad
- Administración pública

5. Tamaño de su empresa

- Microempresa (entre 1 y 10 trabajadores)
- Pequeña empresa (entre 11 y 49 trabajadores)
- Mediana empresa (entre 50 y 249 trabajadores)
- Gran empresa (250 o más trabajadores)

Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Al levantarme cada mañana siento deseos de venir al trabajo.					
2. En mi trabajo hay una atmósfera amistosa.					
3. Mi familia está contenta con el trabajo que tengo.					
4. Los jefes se preocupan por los problemas de su personal.					
5. En mi trabajo al que comete un error se le despide sin preguntar.					
6. Las decisiones que se toman en mi trabajo se saben por rumores de pasillo.					
7. En mi trabajo los empleados tenemos libertad para hablar con los jefes.					
8. En mi trabajo los jefes toman decisiones en favor del personal.					
9. Los empleados de mi empresa somos leales con ella.					
10. La forma en que aquí se evalúa el trabajo, me hace sentir mucha presión.					
11. Mi equipo de trabajo me brinda ayuda cuando lo necesito.					
12. En mi empresa existe muy buena comunicación entre los empleados.					
13. En mi trabajo existe demasiada crítica.					
14. Mi jefe me valora y se la juega por mí ante los directivos.					
15. Mis jefes son justos y me dan apoyo para desarrollarme.					
16. Existe una comunicación clara y oportuna entre la organización y su personal					
17. La gente con que me toca trabajar se desempeña bien.					
18. Mi trabajo me entretiene.					
19. Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho.					
20. La gente que trabaja conmigo se interesa en mis problemas.					
21. Mi jefe es flexible cuando se requiere.					
22. En mi empresa ha habido serios conflictos entre los trabajadores.					
23. A mi jefe le interesa que yo progrese.					
24. En mi grupo de trabajo la gente se tiene confianza.					
25. Mi jefe me apoya para que me capacite y aprenda habilidades y aptitudes nuevas					
26. Creo que en cualquier momento puedo perder mi trabajo.					
27. Mi jefe confía en mi capacidad.					
28. Mi equipo de trabajo funciona bien.					
29. Los trámites de mi empresa tienen demasiado papeleo.					
30. Mi equipo de trabajo me presiona demasiado.					
31. Creo que mi empresa debe mejorar su trato con el personal.					
32. Mi trabajo me motiva.					
33. En esta empresa hay oportunidades para progresar.					
34. Estoy conforme con las oportunidades de desarrollo que me brinda mi empresa.					

1. ¿Hay en tu equipo de trabajo alguna persona con diversidad funcional?
 - No, no hay personas con diversidad funcional
 - Sí, hay una persona con diversidad funcional
 - Sí, hay más de una persona con diversidad funcional

2. ¿Qué tipo/s de diversidad funcional tiene/n tu/s compañero/s?
 - No hay personas con diversidad funcional en mi equipo de trabajo
 - Física
 - Visual
 - Auditiva
 - Intelectual

3. ¿Cuánto tiempo lleva/n en el equipo de trabajo tu/s compañero/s con diversidad funcional?
 - No hay personas con diversidad funcional en mi equipo de trabajo
 - Menos de 6 meses
 - Entre 6 y 12 meses
 - Entre 1 y 3 años
 - Más de 3 años

4. ¿Qué grado de interacción tienes con tu/s compañero/s con diversidad funcional en el desarrollo de tus funciones diarias de trabajo?
 - No hay personas con diversidad funcional en mi equipo de trabajo
 - No suelo interactuar, ya que nuestras tareas son totalmente independientes
 - Nuestras tareas tienen cierta relación, por lo que suelo interactuar con cierta frecuencia
 - Nuestras tareas están muy relacionadas, por lo que la interacción es muy habitual
 - Aunque nuestras tareas sean totalmente independientes, sí que interactúo con frecuencia con esta/s persona/s

5. ¿Qué puesto/s desarrolla/n las personas con diversidad funcional en tu equipo de trabajo?
 - No hay personas con diversidad funcional en mi equipo de trabajo
 - Operario
 - Mando intermedio
 - Mando superior

6. ¿Crees que en tu empresa se fomenta el acceso al mercado laboral de las personas con diversidad funcional?
 - No
 - No lo fomenta activamente, pero dada la situación sí lo haría contratando/formando a personas con diversidad funcional
 - Sí la fomenta activamente mediante la contratación/formación de personas con diversidad funcional



INFORME DE EVALUACIÓN DE INVESTIGACIÓN RESPONSABLE DE 1. TFG (Trabajo Fin de Grado)

Elche, a 28/03/2024

Nombre del tutor/a	GARCIA SELVA, ADRIAN
Nombre del alumno/a	CRISTINA PASCUAL TUR
Tipo de actividad	3. Implicaciones ético-legales en humanos
Título del 1. TFG (Trabajo Fin de Grado)	Inserción laboral en personas con diversidad funcional
Código/s GIS estancias	
Evaluación de riesgos laborales	No procede
Evaluación ética humanos	Favorable
Código provisional	240321141642
Código de autorización COIR	TFG.GRL.GSA.ILEPCDF.240321
Caducidad	2 años

Una vez atendidas las observaciones/condiciones mencionadas en el informe adjunto del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en caso de que las hubiera, se considera que el presente TFG/TFM carece de riesgos laborales significativos para las personas que participan en el mismo, ya sean de la UMH o de otras organizaciones y, por tanto, es conforme. No obstante, es responsabilidad del tutor/a informar y/o formar al estudiante de los posibles riesgos laborales de la presente actividad.

La necesidad de evaluación ética del trabajo titulado: **Inserción laboral en personas con diversidad funcional** ha sido realizada en base a la información aportada en el formulario online: "TFG/TFM: Solicitud Código de Investigación Responsable (COIR)" y, si procede, en el formulario online: "Condiciones de prevención de riesgos laborales" o en cualquier otra documentación adicional solicitada por la OIR. Es importante destacar que si la información aportada no es correcta este informe no tiene validez.

Por todo lo anterior, **se autoriza** la realización de la presente actividad.

Atentamente,

Alberto Pastor Campos
Secretario CEII
Jefe de la Oficina de Investigación Responsable
Vicerrectorado de Investigación y Transferencia



Información adicional:

- En caso de que la presente actividad se desarrolle total o parcialmente en otras instituciones es responsabilidad del investigador principal solicitar cuantas autorizaciones sean pertinentes, de manera que se garantice, al menos, que los responsables de las mismas están informados.
- Le recordamos que durante la realización de este trabajo debe cumplir con las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto: las recogidas en el plan de prevención de la UMH y en las planificaciones preventivas de las unidades en las que se integra la investigación. Igualmente, debe promover la realización de reconocimientos médicos periódicos entre su personal; cumplir con los procedimientos sobre coordinación de actividades empresariales en el caso de que trabaje en el centro de trabajo de otra empresa o que personal de otra empresa se desplace a las instalaciones de la UMH; y atender a las obligaciones formativas del personal en materia de prevención de riesgos laborales. Le indicamos que tiene a su disposición al Servicio de Prevención de la UMH para asesorarle en esta materia.

La información descriptiva básica del presente trabajo será incorporada al repositorio público de Trabajos fin de Grado y Trabajos Fin de Máster autorizados por la Oficina de Investigación Responsable de la Universidad Miguel Hernández. También se puede acceder a través de <https://oir.umh.es/solicitud-de-evaluacion/tfg-tfm/>

