

Inclusión laboral de personas con discapacidad: validación de la escala WINDIPS en organizaciones colombianas

Mónica Gallego Echeverri¹ y Luz Adriana Rubio²

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema emergente en las organizaciones desde una perspectiva de derechos y responsabilidad social empresarial, resulta importante disponer de instrumentos que permitan evaluar el desarrollo de este proceso. Se pretende determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Bajo un diseño instrumental, con una muestra de 512 trabajadores, la mayoría fueron mujeres (62,9%), los sectores con mayor participación fueron el comercial (28,5%) y servicios (27,9%). Se valoran las cualidades psicométricas de la escala a partir del análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Los resultados reflejan propiedades ajustadas al instrumento con una adecuada consistencia interna. El índice de confiabilidad de los factores Apoyo y vinculación fue de 0,94, Permanencia 0,90 y Progreso 0,84. Se obtiene un modelo de solución de tres factores, cuya bondad de ajuste fue $s\chi^2/df = 2.58$, CFI = 0,98, TLI = 0,98, RMSEA = 0,079 (IC 90%: 0.062 - 0.096), indicando que se garantiza la validez de constructo. De acuerdo con el análisis factorial exploratorio, se observa un índice de adecuación muestral adecuado. Asimismo, el análisis factorial confirmatorio, demuestra que el modelo de relaciones tiene un adecuado nivel de ajuste. La escala puede ser aplicada a poblaciones en contextos similares para identificar los niveles de implementación de las prácticas de inclusión laboral.

Palabras clave: validación, escala, inclusión laboral, discapacidad, organizaciones.

¹ Mónica Gallego Echeverri, e-mail: monigalle116@cue.edu.co

² Luz Adriana Rubio, e-mail: lrubio16@cue.edu.co

Labor inclusion of people with disabilities: WINDIPS Scale Validation in colombian organizations

Abstract

Work inclusion of people with disabilities is an emerging issue in organizations from the perspective of rights and corporate social responsibility, it is important to have measuring instruments to evaluate the development of this process. It is intended to determine the psychometric properties of the Scale of Labor Inclusion of People with Disabilities. Under an instrumental design, with a sample of 512 workers, the majority were women (62.9%), the sectors with the highest participation were commercial (28.5%) and services (27.9%). The psychometric qualities of the scale are assessed from exploratory and confirmatory factor analysis. The results reflect properties adjusted to the instrument with adequate internal consistency. The reliability index of the factors Support and connection was 0.94, Permanence 0.90 and Progress 0.84. A three-factor solution model is obtained, whose goodness of fit was $\chi^2/df = 2.58$, CFI = 0.98, TLI = 0.98, RMSEA = 0.079 (90% CI: 0.062 - 0.096), indicating that it is guaranteed construct validity. According to the exploratory factor analysis, an adequate sample adequacy index is observed. Likewise, the confirmatory factor analysis shows that the relationship model has an adequate level of adjustment. The scale can be applied to populations in similar contexts to identify levels of implementation of labor inclusion practices.

Keywords: validation, scale, Work inclusion, disability, organizations.

INTRODUCCIÓN

El interés a nivel mundial en el desarrollo de políticas de bienestar social para las poblaciones en situación de vulnerabilidad, ha generado un impacto progresivo en el compromiso de las organizaciones en temas de

responsabilidad social empresarial, posibilitando que un número cada vez mayor de personas con discapacidad se incorpore a las organizaciones como parte de su fuerza laboral (Carrizo, 2022). Por tanto, la diversidad se ha convertido en un reto para las áreas de gestión humana,

quienes han tenido que desarrollar estrategias que prioricen la atención a la discapacidad (Gould, Harris, Mullín y Jones, 2020). Al mismo tiempo, desde el paradigma social de derechos la inclusión laboral es un objetivo con bases constitucionales y legales expresamente establecidas. El poder acceder a un trabajo retribuido, ya sea en el sector privado o público, se convierte, tal vez, en el factor más importante de desarrollo personal de la población con discapacidad, siendo la principal muestra de apertura de una sociedad diversa, equitativa e incluyente (Strindlund, Abrandt y Ståhl, 2019; Lara, 2022).

En relación a lo anterior, uno de los desafíos es la identificación y mitigación de las barreras que excluyen y discriminan a la población con discapacidad. Según Zhu, Law, Sun, & Yang (2019), las barreras pueden ser de dos tipos: estructural y actitudinal. Las primeras se refieren a la imposición social de restricciones a la actividad en diversos entornos, lo que dificulta su presencia y participación real en las dinámicas sociales. Las segundas, hacen referencia al ser, también conocidas como discapacidad psicoemocional y están relacionadas con el debilitamiento del bienestar personal,

enraizado en los prejuicios y creencias, sobre el bajo nivel de competencia y funcionalidad de las personas con discapacidad (Gallego & Rubio, 2020).

En este contexto, el estudio acerca de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, permite no solo la identificación de las prácticas que se están llevando a cabo en las organizaciones y la posibilidad de mejorarlas, si no también, la identificación de los apoyos necesarios para potenciar la empleabilidad de las personas (Agredo y Estrada, 2022). Las modificaciones que se requieren para desarrollar procesos inclusivos, son generalmente denominadas ajustes razonables, es decir, adaptaciones que se realizan en el puesto o entorno de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada, cuando sean necesarias, con el propósito de garantizar a las personas con discapacidad, el pleno disfrute o participación, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Gómez, Restrepo, Gañán y Cardona, 2018). Cabe mencionar que esta misma definición es aceptada por el ordenamiento jurídico colombiano, sustentado en la Ley 1346 de (2009) la cual incorpora los lineamientos emitidos

por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Pacto de Productividad, 2021).

Uno de los ajustes requeridos en el ámbito laboral, es la generación de espacios de sensibilización y formación sobre la discapacidad, dado que ésta puede ser percibida de manera diferente, dependiendo de los individuos y las culturas de donde provienen (Csillag, Svastics, Hidegh, y Gyóri, 2022). De ahí, que el abordaje de la discapacidad, debe realizarse desde una definición con una perspectiva más amplia que conlleve a centrarse en las barreras que surgen en el contexto y obstaculizan la plena participación y desarrollo de las personas, que presentan alguna limitación en su funcionamiento sea a nivel físico, sensorial, intelectual o mental (Organización de las Naciones Unidas ONU, 2006). Bajo esta óptica, se entiende que la situación de discapacidad no define a las personas y está mediada por diversos factores que pueden ser modificados a partir de la implementación de apoyos y ajustes necesarios para potenciar las capacidades y garantizar su calidad de vida (Verdugo, Schalock, y Gómez, 2021). Asimismo, desde una postura actual de

respeto por la diversidad, se convierte en una cuestión ética y filosófica, que adquiere un estatus moral, en el que tener una discapacidad, no implica estar excluido de la condición humana, ni mucho menos de su dignidad (Palacios y Romañach, 2020).

Es así como, el reconocimiento del potencial humano y las competencias de las personas con discapacidad, ha dado apertura al desarrollo de procesos de inclusión en los escenarios laborales, entendiendo la inclusión como un concepto multifactorial sustentado en la igualdad, equiparación de oportunidades y plena participación social, que posibilita el acceso, la permanencia y el progreso, mediante acciones positivas y ajustes razonables que garantizan una adecuada adaptación a la vida laboral (Mnisterio de Salud y Protección Social Minsalud, 2017). A su vez la normativa en discapacidad plantea que la inclusión laboral es un proceso que asegura que todas las personas tengan la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente de forma equitativa, junto con los demás miembros de la organización, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad,

mediante acciones concretas y los ajustes razonables que ayuden a mejorar la calidad de vida de las PcD de acuerdo con lo estipulado por la Ley 1618 de 2013. El empleo, por su parte se ha convertido en un aspecto fundamental en la vida de las personas en las sociedades actuales, especialmente en la población con discapacidad, no solamente por su retribución económica que permite suplir necesidades básicas, sino además por su valor psicosocial, el cual condiciona de manera importante la vida de los seres humanos, desencadenando percepciones positivas de bienestar, satisfacción y calidad de vida, al sentirse incluidos laboral y socialmente (Flores, Jenaro, González y García, 2010).

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021) las personas con discapacidad representan aproximadamente un 15% de la población mundial, alrededor del 80% están en edad de trabajar. Mientras en Colombia 2,5 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales 2,1 millones están en edad de trabajar (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2020). Sin embargo, su derecho a tener un trabajo es obstaculizado por barreras actitudinales, físicas e

informativas que dificultan el disfrute de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. A nivel nacional, existe una base normativa fuerte en el tema, contemplada en la Ley 1429 de 2010 y la Ley 1618 de 2013, las cuales pretenden incentivar la generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. A pesar de la existencia de la norma y su vigencia, la mayor parte de las organizaciones, aún no cuentan con la apropiación necesaria para implementar efectivamente programas de inclusión laboral.

En relación a la situación laboral, la participación de la población con discapacidad en el mercado durante el año 2022 fue de 25,6%, en comparación con la población sin discapacidad de 66,0% (DANE, 2022). Así mismo, la tasa de ocupación para las personas con discapacidad fue del 22,8% y para la población sin discapacidad fue del 59,5%. Cifras que evidencian la situación de desigualdad que se presenta en relación a la discapacidad dentro del mercado laboral en el país. En consecuencia, garantizar los procesos de inclusión se constituye en una responsabilidad compartida entre el sector público y privado, la academia y la sociedad a fin de generar un avance

significativo en el tema (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, 2021). Sumado a la importancia de caracterizar a la población con discapacidad y evaluar los diversos aspectos relacionados con la inclusión laboral, con el fin de impactar en la planeación de las políticas públicas y poner en marcha propuestas de intervención basadas en evidencia.

El abordaje investigativo sobre la inclusión laboral ha permitido establecer que es un concepto multifactorial, entre ellos, el clima y la cultura organizacional positiva (Araten-Bergman, 2016), la responsabilidad social corporativa (Castaño y Arias, 2021), la gestión humana, la contratación ajustada a los parámetros legales, la equidad de género, el ajuste entre las competencias y la formación de las personas, y el acompañamiento continuo en el ejercicio laboral (Taruchaín, Hidalgo, Silva, Marquez y Molina, 2021; Llorente, 2022). La literatura destaca el papel del apoyo social como un recurso que favorece la calidad de vida laboral; contrario a factores como el estrés y el burnout que incrementan el riesgo psicosocial (Flores, Jenaro, González & García, 2010; García, Molla y Fernández, 2020). Además, los

procesos de participación como agentes normalizadores de la inclusión, apoyados en las políticas y prácticas de gestión humana y los estilos de liderazgo (Espinosa, 2016; Traver, Fustes & Fernández, 2017).

Otros estudios, analizan la relación entre las barreras para la inclusión y los patrones actitudinales, en los que prevalece la discriminación en función de los tipos de discapacidad (Sánchez, Viñaras y Vázquez, 2022; Romani, Botija y Alabau, 2021). Además, las prácticas organizacionales inflexibles, la escasa tecnología de asistencia o adaptaciones en los procesos de gestión humana, ambas asociadas a la percepción de altos costos (Darcy, Taylor y Green, 2016; McKinney y Swartz, 2021). Por otra parte, la desigualdad salarial acentuada en las mujeres con discapacidad (Gunderson & Lee, 2016), sumado a la inequidad en la contratación según el nivel de ajustes que implica cada tipo de discapacidad (Pupiales & Córdoba, 2016; Kuznetsova & Bento, 2018; Kuznetsova & Yalcin, 2017). Así como una marcada inestabilidad laboral y una mayor probabilidad de ser despedidos (Mitra & Kruse, 2016).

Por otra parte, se ha evidenciado un vacío en investigación sobre procesos de

medición de la inclusión laboral y en el modo en que esta variable es comprendida e implementada en las organizaciones. En relación a este tema se encontró que los instrumentos de evaluación existentes, se basan en aspectos como las actitudes hacia las personas con discapacidad en el escenario del trabajo (Zaluska, Grześkowiak, Kozyra y Kwiatkowska, 2020), la identificación de la diversidad en las organizaciones a partir de grupos en situación de vulnerabilidad (Burkard, Boticki y Madson, 2002), y la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad (Alcedo, Aguado, Arias, Gonzalez y Rozada, 2018; Solé, Fernandez y Benitez, 2021). Otros estudios abordan la medición de competencias y capacidades de las personas con discapacidad para el entorno laboral (García, Molla y Fernandez, 2020), las habilidades sociales de las personas con discapacidad en sus espacios de trabajo (Macayo, Solis, Valdes, Caro y Espinoza, 2019), la competencia de inclusión en el lugar de trabajo (Enehaug, Spjelkavik, Falkum y Froyland, 2021), las actitudes de los empleadores hacia la retención de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (Krisi, Eckhaus y Nagar, 2022) y los factores que afectan la

inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones (Maini y Heera, 2019).

En síntesis, se evidencia que la medición sobre la inclusión laboral ha estado enfocada en mayor medida en analizar las competencias, capacidades y actitudes que se generan en el entorno de trabajo. Asimismo, los estudios mencionan la necesidad de fortalecer la literatura científica en temas de gestión de la discapacidad y responsabilidad social corporativa e innovación social corporativa (Castelnuovo, 2022). Por esta razón, se identifica la necesidad de disponer de herramientas que permitan medir los procesos de inclusión laboral, teniendo en cuenta las acciones que se desarrollan por parte de las áreas de gestión humana, a fin de establecer criterios comunes que establezcan rutas claras respecto a este proceso. Por lo anterior, el presente estudio pretende determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Working Inclusion Disability People Scale–WINDIPS), a partir del análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Dicha escala mide prácticas de gestión humana asociadas a los procesos que fundamentan

la inclusión: Apoyo y vinculación, Permanencia y Progreso.

MÉTODO

Participantes

La muestra estuvo conformada por 512 personas, la mayoría fueron mujeres (62,9%), la edad promedio fue de 35,6 años; el nivel escolar con mayor tendencia fue profesional (33,6%), seguido de posgrado (27%). El sector con mayor participación fue el comercial (28,5%) y sector servicios (27,9%), el cargo con mayor frecuencia fue el profesional (33,8%), y directivo (24%). El tiempo en el cargo en su mayoría es de 6 meses – 1 año (35,9%), y entre 1-5 años (32,4%). El 42,1% reportan que en su organización no han trabajado con personas con discapacidad, el 41,4% manifiestan que sí lo han hecho, y un 16,4% no tienen conocimiento. Para la realización de los análisis psicométricos, la muestra fue dividida aleatoriamente en dos grupos, 256 para realizar el análisis factorial exploratorio (AFE) y las otras 256 para realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC).

Instrumentos

El instrumento empleado en este estudio es la escala Working Inclusion Disability People Scale - WINDIPS, la cual fue diseñada y validada en el 2021 por Gallego y Rubio. Esta escala consta de 18 ítems valorados con una escala tipo likert de cinco opciones de respuesta (totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo y en desacuerdo). Este instrumento cuenta con suficientes propiedades psicométricas, en relación a la confiabilidad y validez contrastadas. Está conformada por tres factores que evalúan el *Apoyo y Vinculación*, compuesta por decisión, atracción y selección, contratación, inducción y entrenamiento; *Permanencia*, conformada por sensibilización, participación y acompañamiento; y *Progreso*, por formación, evaluación de desempeño y evaluación del programa.

Procedimiento

En un estudio previo, se realizó el análisis de evidencia de contenido de la escala WINDIPS, llevado a cabo por jueces expertos, donde se obtuvo un índice de 0,56, lo cual indica que los ítems fueron aceptables. Además, se obtuvo un índice de discriminación igual o superior a 0,25 a

través de un prepiloteo, a partir de este análisis se eliminaron los ítems 4, 11, 15 y 17. Además, se observó varianza en las respuestas mostrando que la escala recoge información de todos los niveles del atributo. Por tanto, al realizar la validación de contenido de la escala, se evidencia que ésta cuenta con una adecuada representación de comportamientos relacionados con las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el presente estudio, se desarrolló el proceso de validación interna de la escala, mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, a partir del modelo psicométrico basado en la teoría clásica de los test (TCT). Bajo este modelo se realizó el análisis de ítems y la evidencia de estructura interna, a fin de revisar la calidad técnica de los ítems. Para los análisis descriptivos se trabajó con el SPSS versión 28 y para los análisis psicométricos se trabajó con el programa Rstudio versión 4.2.2 (2022-10-31).

Consideraciones éticas

Esta investigación se soporta en la normatividad descrita en Ley 1090 de 2010 Código Deontológico y Bioético, decretado por el Congreso de Colombia. Previo al diligenciamiento de la Escala

WINDIPS, se solicitó la firma del consentimiento informado, mediante el cual se establece la protección de los derechos de los participantes del estudio, basado en la confidencialidad de la identidad tanto de los participantes como de la organización a la que pertenece, mediante el uso anonimizado de los datos, derecho a la veracidad de la información y autonomía en la participación, al ser ésta de carácter voluntaria.

Análisis de datos

Respecto al análisis de ítems, se observó la tendencia de respuesta de cada uno por escala, teniendo en cuenta la media, la cual se esperaba alrededor del valor central de la escala de medida, desviación estándar cuyo valor debe ser igual o superior a 1, asimetría y curtosis, para observar la distribución de datos, los cuales se esperan alrededor de cero y finalmente se calculó la discriminación haciendo uso del coeficiente de correlación corregido ítem-test, buscando con este análisis aumentar la consistencia interna de cada escala eliminando aquellos ítems cuyo indicador estuviera por debajo de 0,25 (Nunnally y Bernstein, 1995).

Frente a la evidencia de estructura interna, inicialmente se realizaron los

análisis de adecuación muestral para identificar la pertinencia de los datos para realizar el análisis factorial exploratorio (AFE); al respecto se verificó el índice Kaiser Meyer Olkin (KMO), que tuviera una correlación superior a 0,7 y el Test de esfericidad de Bartlett con un valor de p menor o igual a 0.05 (Ferrando y Lorenzo, 2014); así mismo se evaluó la medida de adecuación muestral por ítem Measure of Sampling Adequacy (MSA), esperando coeficientes superiores a 0,5 (Ferrando, Lorenzo, Hernández y Muñiz, 2022).

Cumpliendo el anterior paso se prosiguió a la realización del AFE, para esto se usó como método de extracción de factores, mínimos cuadrados no ponderados (ULS), con rotación Oblimin directo, identificando el número de factores a través del método paralelo, estos análisis se trabajaron bajo correlaciones policóricas. (Ferrando y Lorenzo, 2014; Ferrando et al, 2022, p. 10; Freiberg, Agustín, De La Iglesia y Fernández, 2013; Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014). Para el análisis de residuales se usó como indicador la raíz media cuadrática residual (RMCR), que de acuerdo con Harman (1976), el valor debe ser igual o menor a 0.05 para considerar que el ajuste del modelo es aceptable y el índice

RMSEA cuyo valor se considera aceptable menor a 0,08. Finalmente, para el ajuste al modelo, se usó el índice TLI (Tucker-Lewis Index), para interpretar la proporción de covariación entre las variables explicadas por el modelo propuesto; se espera un valor igual o superior a 0.90 (Ferrando y Lorenzo, 2014; Ferrando 2022)

Teniendo en cuenta la estructura factorial exploratoria se prosiguió en una nueva muestra conformada por 256 participantes realizar el AFC; se planteó un modelo de relación entre factores; se usó el método de estimación WLSMV (Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted - Mínimos Cuadrados Ponderados de la Media y Varianza Ajustada); luego, se evaluó la bondad de ajuste global del modelo, a través del χ^2 ($p < 0,05$), prueba sensible al tamaño de la muestra calculando la razón entre su valor y los grados de libertad, existiendo consenso que valores inferiores a 3 indican un ajuste adecuado del modelo (Kline, 2015) otros índices como RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation – Error Cuadrático Medio de la Aproximación), estimaron la cantidad global del error existente en el modelo teniendo como indicador máximo

de error 0,08; también se tuvo en cuenta otros indicadores de ajuste al modelo como el CFI (Comparative Fit Index) y el TLI (Tucker-Lewis Index) considerándose los valores $\geq 0,90$ como un ajuste aceptable del modelo; la matriz de correlaciones fue policórica teniendo en cuenta la naturaleza categórica (ordinal) de los ítems.

Asimismo, se utilizó para el modelo de relaciones el índice Omega de Mc Donald, para establecer la consistencia en las respuestas y el nivel de error, esperando un valor por cada escala superior a 0,7. Para los análisis descriptivos se trabajó con el SPSS

versión 28 y para los análisis psicométricos se trabajó con el programa Rstudio versión 4.2.2.

RESULTADOS

Análisis de ítems

En la tabla 1 se observa que la media de respuesta estuvo alrededor de 3, con desviaciones superiores a 1, la simetría y curtosis muestran distribuciones no paramétricas y la correlación ítem-test presenta una correlación alta entre las respuestas a cada ítem y el puntaje total en la dimensión.

Tabla 1
Análisis de ítems factor Apoyo y Vinculación

Ítems	Media	Desviación	Simetría	Curtosis	Correlación ítem-test
DEC1	3,23	1,48	-0,23	-1,29	0,86
AS2	3,08	1,61	-0,12	-1,56	0,86
AS33	2,57	1,45	0,38	-1,18	0,87
CON4	3,29	1,54	-0,27	-1,37	0,86
CON5	3,09	1,51	-0,11	-1,39	0,86
IEN6	3,84	1,41	-0,95	-0,44	0,89

En la tabla 2 se observa que la media de respuesta estuvo alrededor de 3, a excepción del ítem 16 cuya media de respuesta es superior a 4; en relación con la desviación sus indicadores son

superiores a 1, la simetría y curtosis muestran distribuciones no paramétricas y la correlación ítem-test presenta una correlación alta entre las respuestas a cada ítem y el puntaje total en la dimensión.

Tabla 2
Análisis de ítems factor de Permanencia

Ítems	Media	Desviación	Simetría	Curtosis	Correlación ítem-test
SEN7	3,04	1,53	-0,09	-1,41	0,87
SEN8	4,1	1,34	-1,3	0,35	0,88
PAR9	3,69	1,47	-0,73	-0,86	0,86
PAR10	3,2	1,5	-0,26	-1,32	0,86
PAR11	3,43	1,46	-0,45	-1,11	0,86
AC12	2,77	1,46	0,12	-1,31	0,88

En la tabla 3 se observa que la media de respuesta estuvo alrededor de 3, con desviaciones superiores a 1, la simetría y curtosis muestran distribuciones no

paramétricas y la correlación ítem-test presenta una correlación alta entre las respuestas a cada ítem y el puntaje total en la dimensión.

Tabla 3
Análisis de ítems factor Progreso

Ítems	Media	Desviación	Simetría	Curtosis	Correlación ítem-test
FOR13	2,81	1,51	0,12	-1,38	0,70
ED14	2,97	1,54	-0,02	-1,44	0,74
EP15	2,7	1,44	0,24	-1,21	0,81
EP16	3,42	1,44	-0,47	-1,04	0,67
EP17	3,48	1,44	-0,51	-1,01	0,64
EP18	2,71	1,45	0,18	-1,26	0,68

Evidencia de Estructura Interna Análisis Factorial Exploratorio

En la tabla 4 se observa que el índice de adecuación muestral (KMO) es superior a 0,7 y el test de esfericidad de Bartlett

presenta un valor de p menor a 0.05, que indica que los datos son adecuados para realizar el análisis factorial.

Tabla 4
Indicadores de adecuación muestral

Constructo	KMO	Test de esfericidad de Bartlett
Inclusión laboral	0,96	0,000

En la tabla 5 se observa la medida de adecuación muestral (MSA) por cada ítem, la cual indica que cada ítem supera un

coeficiente de 0,5, por lo tanto, todos los ítems se conservan para continuar con el análisis factorial exploratorio.

Tabla 5

Medida de adecuación muestral por ítem Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Ítem	MSA	Ítem	MSA
SEN7	0.96	FOR13	0.96
SEN8	0.94	ED14	0.97
PAR9	0.96	EP15	0.97
PAR10	0.97	EP16	0.96
PAR11	0.96	EP17	0.96
AC12	0.95	EP18	0.96

En la tabla 6 se presenta el AFE, el cual propone tres factores, *Factor 1. Apoyo y vinculación*, *Factor 2. Permanencia* y *Factor 3. Progreso*; cada factor con una confiabilidad obtenida a través de la consistencia interna de 0,92, 0,83 y 0,78 respectivamente. El peso factorial más bajo se encuentra en el ítem CON5 del factor 1 (0,303) y el ítem IEN6

(0,310) del factor 3, los demás ítems tienen cargas factoriales superiores a 0,4. El AFE propuso la eliminación de los ítems 7, 8, 9, 14 y 16 por presentar ambigüedad o baja carga factorial. La varianza explicada por la varianza de los ítems fue del 57%. En la tabla 7 se presentan los indicadores de ajuste al modelo, los cuales señalan un satisfactorio ajuste.

Tabla 6

Análisis factorial exploratorio

Ítems	Apoyo y vinculación	Permanencia	Progreso	Omega de McDonald	Alfa de Cronbach	Varianza Explicada
DEC1	0.506					
AS3	0.695					
CON5	0.303			0,92	0,92	
AC12	0.848					

FOR13	0.641				
EP15	0.912				
EP18	0.907				
PAR10		0.741			57%
PAR11		0.968	0,84	0,83	
EP17		0.539			
AS2			0.526		
CON4			0.425	0,79	0,78
IEN6			0.310		

Tabla 7
Indicadores de Ajuste al modelo

RMSR	RMSEA	TLI
0,02	0,078	0,96

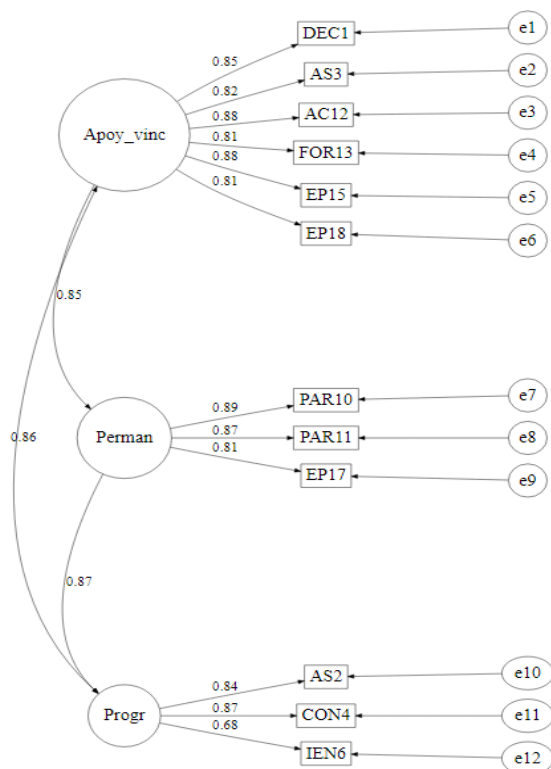
Análisis Factorial Confirmatorio

Se propuso un modelo de relaciones, este modelo estuvo constituido por tres factores propuestos para medir prácticas de inclusión laboral: *Apoyo y vinculación*, *Permanencia y Progreso*. Los resultados de este modelo muestran un buen ajuste $\chi^2/df = 2.58$, CFI = 0,98, TLI = 0,98, RMSEA = 0,079 (IC 90%: 0.062 - 0.096). El análisis sugirió la eliminación del ítem

5 correspondiente al Factor 1. *Apoyo y vinculación*.

Con respecto a las covarianzas entre factores, se observa una correlación fuerte entre Factor 1. *Apoyo y vinculación con Factor 2. Permanencia y Progreso* de 0,847 y 0,865 respectivamente; y entre Factor 2. *Permanencia y Factor 3. Progreso* de 0,87 (figura 1).

Figura 1: Modelo de relaciones



En la figura 1 se esquematiza el modelo de relaciones de los factores Apoyo y vinculación, Permanencia y Progreso, en el que se presenta las covarianzas y correlaciones entre los factores y sus prácticas de inclusión laboral.

Tabla 8
Codificación de ítems finales prueba de inclusión laboral

Dimensión	Ítem inicial	Ítem Final
Apoyo y Vinculación	DEC1	DEC1
	AS3	AS3
	AC12	AC8
	FOR13	FOR9
	EP15	EP10
	EP18	EP12
Permanencia	PAR10	PAR6
	PAR11	PAR7
	EP17	EP11
Progreso	AS2	AS2
	CON4	CON4
	IEN6	IEN5

Confiabilidad AFC

La escala WINDIPS para medir Inclusión laboral de personas con discapacidad queda conformada por tres factores, cada factor con una confiabilidad calculada a partir del Omega de McDonald de: *Factor 1. Apoyo y vinculación* de 0,94, *Factor 2. Permanencia* de 0,90 y *Factor 3. Progreso* de 0,84.

Prueba Final

De los 18 ítems propuestos para medir inclusión laboral, 6 correspondían al *Factor 1. Apoyo y vinculación*, 6 al *Factor 2. Permanencia* y 6 al *Factor 3 Progreso*. Finalmente, la estructura factorial exploratoria y confirmatoria propone tres factores para escala, conformados de la siguiente manera: *Factor 1. Apoyo y vinculación* 6 ítems, *Factor 2. Permanencia* con 3 ítems y finalmente *Factor 3 Progreso* con 3 ítems.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El interés por continuar con el proceso de validación interna de la Escala de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, diseñada y validada en el 2021, surge de la necesidad de contar con un instrumento válido y confiable, el cual

permitiera identificar los niveles de implementación de las prácticas de inclusión laboral en las organizaciones. Los antecedentes sugieren estudios en su mayoría con un abordaje cualitativo y comprensivo de la inclusión laboral, generalmente desde la perspectiva de los trabajadores con discapacidad, lo cual tiene un valor importante, por su amplia descripción del tema (Moreno, Cortés, Cárdenas, Giraldo y Mena, 2013). No obstante, se evidencia un vacío investigativo respecto a estudios cuantitativos, de los cuales se derive la producción de instrumentos de medición con propiedades psicométricas sólidas, para medir los procesos de inclusión laboral y el modo en que esta variable es estudiada e implementada en las organizaciones, de acuerdo con IRezai, Kolne y Bui (2020), la validez de contenido de los estudios revisados fue baja con un 30% y muy baja con un 70%, hallazgos que permiten concluir que la investigación debe focalizar su atención en la producción de escalas con suficientes propiedades psicométricas.

En este mismo sentido, un aspecto de gran importancia para este estudio es reconocer el avance de las organizaciones,

en cuanto a la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en los escenarios laborales, a través de la exploración de los factores propuestos en el presente modelo (*Apoyo y vinculación, Permanencia y Progreso*). Cada una de estas dimensiones, permite identificar qué acciones se pueden desarrollar y cómo orientar a las organizaciones, en la construcción e implementación de una ruta para la gestión de la inclusión laboral. De manera similar, Restrepo, Moreno, Vaquiro & Álvarez (2023), establece una serie de indicadores base importantes para el diseño de modelos de gestión de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas, entre los que se encuentran el acompañamiento familiar, el ajuste del puesto de trabajo, la formación laboral en competencias y la capacitación a los compañeros de trabajo y jefes sobre la inclusión de personas con discapacidad. Asimismo, Pérez, Magaña & Guzmán (2021) proponen un modelo de dos factores: Productividad e integración; infraestructura, tecnología y actitudes para medir la percepción sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En esta misma línea Rodas, Romero y Astudillo (2022), formula un modelo de gestión aplicado a un proyecto de

inclusión laboral de personas con discapacidad basado en las 3C: Corporación (C1), Clientes, (C2) y Colaboradores (C3).

Por tanto, el estudio tuvo como fin la validación de las propiedades psicométricas de la escala WINDIPS, a través del análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Teniendo en cuenta los criterios de validación para este tipo de análisis según lo planteado por Ferrando, et. al, (2022). Una vez realizado el análisis para determinar la confiabilidad y la validez de la escala, se obtiene como resultado, un instrumento con 12 ítems en total. En cuanto al análisis de la confiabilidad se observa que los factores de inclusión laboral: *Apoyo y vinculación, Permanencia y Progreso*, cuentan con una adecuada consistencia interna, según el cálculo de Omega de Mc Donald (Ventura y Caycho, 2017). Respecto al análisis factorial exploratorio, los resultados indican un índice de adecuación muestral adecuado. Asimismo, el análisis factorial confirmatorio, demuestra que el modelo de relaciones tiene un adecuado nivel de ajuste.

De acuerdo con lo anterior, el modelo de tres factores asociados a la inclusión laboral de personas con

discapacidad, se conforma de la siguiente manera: El primer factor está relacionado con el apoyo y la vinculación que tienen las personas con discapacidad en el entorno laboral, en el que se revisan prácticas de atracción y selección, contratación e inducción. El segundo factor está asociado a la permanencia de las personas con discapacidad en su trabajo, desarrollados a través de estrategias de sensibilización, participación, y acompañamiento. Y el tercer factor referido al progreso que tienen los trabajadores con discapacidad, a partir de la formación, evaluación de desempeño y evaluación del programa. En cuanto a la bondad de ajuste de la solución factorial, se garantiza una adecuada validez de constructo de la escala WINDIPS. Asimismo, se observa una alta correlación entre los factores. Por tanto, los hallazgos de este estudio indican que, el instrumento puede ser aplicado a poblaciones en contextos similares para identificar las prácticas de inclusión laboral llevadas a cabo en las organizaciones colombianas.

Los resultados obtenidos en este estudio concuerdan con Santuzzi, Martinez & Keating (2022) dado que constituyen una importante contribución

para futuras investigaciones empíricas, dado que existen pocos instrumentos validados en Colombia para medir la inclusión laboral, así se espera que esta herramienta resulte de gran utilidad para el reconocimiento y la promoción de prácticas de gestión humana que incluyan ajustes razonables en la atracción, selección, vinculación, inducción, formación y evaluación de desempeño, teniendo en cuenta las condiciones de las personas con discapacidad, a fin de potencializar sus talentos y capacidades, que en algunos casos son invisibilizados debido a las barreras presentes en este contexto (Pablos, Bardera, Lozano y Pérez, 2022). Otro aspecto con el que se considera contribuir es con la posibilidad de que las organizaciones, reconozcan la importancia de incluir espacios de sensibilización, participación y acompañamiento a las personas con discapacidad, haciendo posible una cultura organizacional inclusiva y diversa, en el que todos los miembros de la organización cuenten con las mismas oportunidades de vinculación, apoyo social y desarrollo humano (García, Belmonte y Galián, 2022).

Este estudio tuvo algunas limitaciones. En primer lugar, dado que la

muestra estuvo conformada por organizaciones en su mayoría de la región andina, la escala debe validarse en otros segmentos de la población. En segundo lugar, es necesario mencionar que el desconocimiento sobre el tema de inclusión laboral, dificulta la apertura por parte de las organizaciones frente a la medición de las prácticas que se llevan a cabo, sin embargo, el proceso de recolección de datos fue llevado a cabo por un equipo de capacitado que aseguró que el procedimiento se siguiera de manera estandarizada.

Frente a consideraciones futuras, es necesario continuar investigando sobre

este tema, en primer lugar, con el fin de aportar mayor conocimiento y sensibilización a las organizaciones y a la sociedad. En segundo lugar, para analizar factores personales, laborales y organizacionales que puedan potenciar el proceso de inclusión laboral. Además, sería útil su aplicación en diferentes contextos para estudios de tipo comparativo.

Financiamiento: Grupo de Problemas Clínicos y Psicosociales en Psicología. Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.

Referencias bibliográficas

- Agredo, V. & Estrada, M. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. doi: <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Alcedo, M., Aguado, A, Arias, B., González, M., & Rozada, C., (2018). Escala de Calidad de Vida (ECV) para personas con discapacidad que envejecen: estudio preliminar. *Psychosocial Intervention* 17 (2) 153-167. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814018005>
- Araten, T. (2016). Managers’ hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI (2021) Mac Master, B. Presidente. Recuperado de: <https://onx.la/454e6>

- Burkard, A., Boticki, M., & Madson, B. (2002). Workplace discrimination, prejudice, and diversity measurement: A review of instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 343-361. doi: <https://doi.org/10.1177/10672702010003005>
- Carrizo, J. G. (2022). Estrategias para la inclusión de personas con discapacidad: El caso del Ouseburn Valley (Newcastle upon Tyne, Reino Unido). *Prisma Social: revista de investigación social*, (37), 182-211.
- Castaño, A. & Arias, S. (2021). Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40), 122-146. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8859>
- Castelnuovo, W. (2022). Disability management as a corporate social innovation process. In *Organizing in a Digitized World: Individual, Managerial and Societal Issues* (pp. 89-103). Springer International Publishing.
- Csillag, S., Svastics, C., Hidegh, A. L., & Győri, Z. (2022). Fighting shadows? The concept and emergence of ableism in society and at the workplace. *VEZETÉSTUDOMÁNY*, 53(11), 16-28. doi: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2022.11.02>
- Darcy, S., Taylor, T., & Green, J. (2016). 'But I can do the job': examining disability employment practice through human rights complaint cases. *Disability and Society*, 31(9), 1242-1274. doi: <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256807>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2020). Panorama general de la discapacidad en Colombia. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE (2022). Mercado laboral población en condición de discapacidad. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_oct22_dic22.pdf
- Enehaug, H., Spjelkavik, Ø., Falkum, E., & Frøyland, K. (2021). Workplace inclusion competence and employer engagement. *Nordic Journal of Working Life Studies* 12(4). doi: <https://doi.org/10.18291/njwls.128260>
- Espinosa, Ó. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía: teoría y práctica* (45), 137-167. doi: <https://doi.org/10.24275/ETYP/AM/NE/452016/Espinosa>
- Romani, L. Botija, M. & Alabau, E. (2021). Inclusión laboral y discapacidad invisible. Hacia una reflexión sobre las barreras y posibilidades del mercado laboral ordinario. *PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA – Vol. 20 – Número 2 – diciembre 2023 – (pp. 155-178)*

- El caso de las personas con fibrosis quística en España. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2). 23-43. doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.09.02.02>
- Ferrando, P. & Lorenzo, U. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170-1175. doi: <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199991>.
- Ferrando, P. Lorenzo, U., Hernández, A. & Muñiz, J. (2022). Decálogo para el Análisis Factorial de los Ítems de un Test. *Psicothema*, 34(1), 7-17. <https://hdl.handle.net/11162/217964>
- Flores, N., Jenaro, C., González, F., & García, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Gobierno Vasco: Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Centro de Documentación y Estudios.
- Freiberg, H, Agustín, J, De la Iglesia, G. & Fernández, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, 7(2), 151-164. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212013000200005
- Gallego, M. & Rubio, L. (2020). ¿Y qué te dicen los clientes acerca de tu trabajo? - que por favor les traiga más azúcar para el café. Un estudio cualitativo sobre inclusión laboral y discapacidad. En Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt (Ed.). *Desarrollo Humano: representaciones sociales, inclusión laboral y VIH* (pp. 11-43). Armenia, Colombia: En Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.
- García, M., Molla, C. & Fernández, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493. doi: <https://doi.org/10.37117/s.v2i11.132>
- García, M. Belmonte, M. & Galián, B. (2022) Barreras invisibles: validación de un instrumento para valorar la actitud hacia las personas con discapacidad intelectual. Métodos de investigación y diagnóstico en educación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 20 (56), 151-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8397543>
- Gómez N. Restrepo, D. Gañan, J. & Cardona, D. (2018). La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-40. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.dedc>

- Gould, R., Harris, S. P., Mullin, C., & Jones, R. (2020). Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(1), 29-42. doi: 10.3233/JVR-191058
- Gunderson, M., & Lee, B. (2016). Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS. *International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1531–1549.
- Harman, H.H. (1976). *Modern factor analysis* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- IRezai, M., Kolne, K., Bui, S. et al. (2020). Measures of Workplace Inclusion: A Systematic Review Using the COSMIN Methodology. *J Occup Rehabil* 30, 420–454. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09872-4>
- Kline, R. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (4 ed). Guilford Press.
- Krisi, M., Eckhaus, E. & Nagar, R. (2022). Developing a Multilevel Scale to Assess Retention of Workers with Disabilities. *J Occup Rehabil* 32, 138–146 doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09984-5>
- Kuznetsova, Y., & Bento, J. (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: A case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion*, 6(2), 34–45.
- Kuznetsova, Y., & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability and Society*, 32(2), 233–253. doi: <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1281794>
- Lara, G. P. C. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Llorente-Barroso, C., Mena-Moreno, J., Ferreira, I., & García-García, F. (2022). El compromiso social de las grandes empresas con la discapacidad en España y Portugal. *Prisma Social*, 36, 4-36. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10362/138581>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. doi: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>.
- Macayo, E., Solís, N., Valdés, M., Caro, C. & Espinoza, R. (2019). Desarrollo De Habilidades Sociales De Jóvenes Con Discapacidad Intelectual Frente A La Insercion Laboral. *Global Journal of human-social science: Sociology & Culture* 19

- (7). doi:
<https://doi.org/10.34257/GJHSSCVOL19IS7PG11>
- Maini, A., & Heera, S. (2019). Exploring Disability Inclusion in Organizations through Managerial Lens. *Vision*, 23(2), 144–151. doi:
<https://doi.org/10.1177/0972262919840193>
- McKinney, L., & Swartz, L. (2021). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298-2320. doi:
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579749>
- Ministerio de Salud & Protección Social, O. de P. S. (2017). *Ley Estatutaria 1618 de 2013*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Mitra, S., & Kruse, D. (2016). Are workers with disabilities more likely to be displaced?. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1550-1579. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137616>
- Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z., & Mena, L. Z. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. *Revista de Salud Pública*, 15, 764-777. Recuperado de:
<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/v15n5/v15n5a12.pdf>
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica (3ª ed)*. México, D.F.: Editorial McGrawHill Latinoamericana.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2021). Informe Anual 2021.
<https://ilogbdn.wixsite.com/2021annualreport/ilo-gbdn-annual-report-2021-es>
- Organización de las Naciones Unidas ONU (2006). Declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Palacios, A. & Romañach, J. (2020). 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*, 14(2/1), 43-54. Recuperado de: <https://www.intersticios.es/article/view/2712>
- Pablos, R. Bardera, M. Lozano, D. & Pérez, A. (2022). Desarrollo y validación de una escala de actitudes hacia la discapacidad en personal militar. *Sanidad Militar*, 78(3), doi: <https://dx.doi.org/0.4321/s1887-85712022000300005>
- Pacto de productividad (2021) Más allá de la discapacidad: Una oportunidad de inclusión laboral.

- <https://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral.pdf>
- Pérez, S. Magaña, D. & Guzmán, C. (2021). Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Nova scientia*, 13(27). doi: <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2836>
- Pupiales, B., & Cordoba, L. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279–289. doi: <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>
- Restrepo, G. A. G., Moreno, A. M. P., Vaquiro, P. A. G., & Álvarez, L. A. M. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *ÁNFORA*, 30(54), 92-108.
- Rodas, M. Romero, M. & Astudillo, D. (2022). Inclusive labor insertion project: formulation of its organizational management. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384. doi: <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- Sánchez Valle, M., Viñaras Abad, M., & Vázquez Barrio, T. (2022). Las barreras invisibles para las personas con discapacidad en el sector de la comunicación. *Revista Prisma Social*, (36), 166–194. Recuperado de: <https://revistaprismasocial.es/article/view/4576>
- Santuzzi, A., Martinez, J. & Keating, R. (2022), "The benefits of inclusion for disability measurement in the workplace", *Equality, Diversity and Inclusion* 41 (3). 474-490. doi: <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0167>
- Solé, L. Fernández, S. & Benítez, S. (2021). Discapacidad, Trabajo y Pandemia: nuevos debates para el Uruguay actual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 5(1). file:///C:/Users/Lenovo/Desktop/246-717-1-PB.pdf
- Strindlund, Abrandt-Dahlgren & Ståhl (2019) Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study, *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910-2917. doi: 10.1080/09638288.2018.1481150
- Taruchaín-Pozo, L. F., Hidalgo-Vásquez, V., Silva-Jiménez, V., Márquez-Altamirano, C., & Molina-Quinteros, C. R. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 7(2), 71-86. doi: <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1783>
- Traver, M. Fustes, M. & Fernández, M. (2017). ¿Cómo ayudan los compañeros de trabajo a los empleados con discapacidad intelectual? Una experiencia de coaching laboral en

- empleo con apoyo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(1), 51-71. doi: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.1.2017.19358>
- Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 15(1). 625-627. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/313623697_El_coeficiente_Omega_un_metodo_alternativo_para_la_estimacion_de_la_confiabilidad
- Verdugo, M. Schalock, R. & Gómez, L. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos. *Siglo Cero*, 52(3). doi: <https://doi.org/10.14201/scero2021523928>
- Załużska, U. Grześkowiak, A. Kozyra, C. & Kwiatkowska, D. (2020). Measurement of factors affecting the perception of people with disabilities in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 44-55. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17124455>
- Zhu, X. Law, K. Sun, C. & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self- efficacy, inclusion, and team- learning climate. *Human Resource Management*, 58(1), 21-34. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21920>

Fecha de recepción: 28 de mayo de 2023

Fecha de publicación: 03 de noviembre de 2023