

## JÓVENES INVESTIGADORES

# Generando contextos inclusivos en las organizaciones: La integración laboral de empleados con discapacidad en sus equipos de trabajo.

**Francisco José Sanclemente Ibáñez**

fsanclemente@us.es

Universidad de Sevilla, Departamento de Psicología Social,  
Facultad de Psicología, Sevilla.

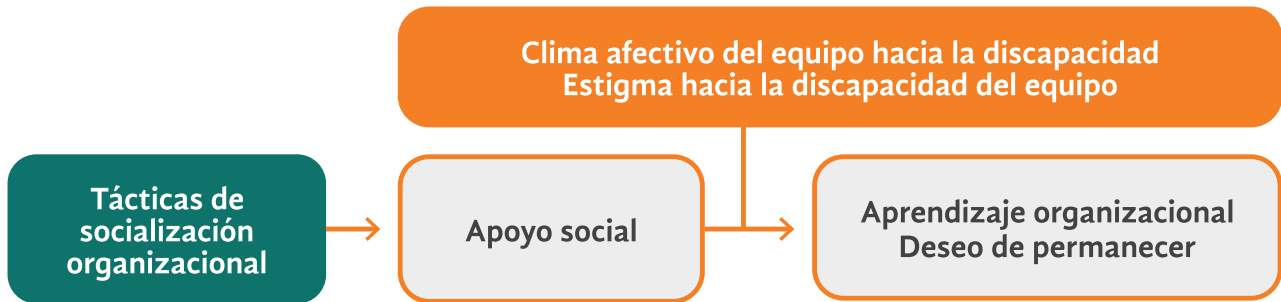
El objetivo principal de esta tesis doctoral se centra en el análisis del contexto al que se enfrentan los empleados y empleadas con discapacidad (ECD) en su proceso de inclusión laboral. Partimos de la base de que un ECD entra a trabajar en la organización formando parte de un equipo de trabajo y de que este equipo tiene mucha influencia en que su integración sea un éxito o un fracaso. Hasta ahora el análisis en este campo se había centrado en las personas con discapacidad, la novedad de esta tesis es ampliar el escaso conocimiento acerca del impacto que tienen los comportamientos de los compañeros y compañeras de trabajo sin discapacidad y de las prácticas de Recursos Humanos que usa la organización en la gestión de sus trabajadores, en la inclusión laboral de los ECD. Para desarrollar la tesis se llevaron a cabo tres estudios para poner a prueba esta línea de trabajo.

La Figura 1 muestra el modelo conceptual que explica cómo se produce la inclusión laboral de los empleados y empleadas con discapacidad en sus equipos de trabajo. La práctica de recursos humanos más relevante fue la socialización organizacional, es decir, el proceso de acogida que la organización realiza a sus trabajadores. El contexto del trabajador con discapacidad fue analizado entendiendo cuál era el clima afectivo del equipo, el estigma hacia la discapacidad y el clima de inclusión del equipo receptor. Los mecanismos explicativos de la integración son el apoyo social y el feedback que reciben las personas con discapacidad de sus compañeros y compañeras.

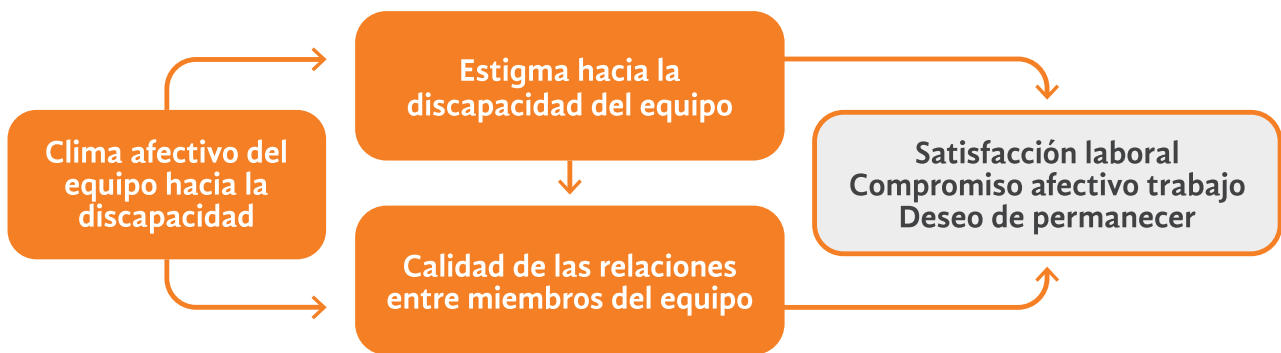
### Figura 1. Modelo de inclusión laboral de los ECD basado en el contexto.

- Variable a nivel organizacional compartida por los compañeros y compañeras sin discapacidad.
- Variables de equipo compartidas por los compañeros y compañeras sin discapacidad.
- Variables individuales percibidas por los ECD.

### ESTUDIO 1



### ESTUDIO 2



### ESTUDIO 3



En el primer estudio, se analizó el mecanismo explicativo del apoyo social percibido por los ECD en la relación entre las tácticas de socialización organizacional, percibidas a nivel organizacional por los compañeros sin discapacidad, el aprendizaje organizacional y el deseo de permanecer en la organización de los ECD a nivel de equipo. Adicionalmente, también se analizó el efecto moderador de las variables de contexto inclusivo de equipo (clima afectivo del equipo hacia la discapacidad y estigma hacia la discapacidad del equipo).

En el segundo estudio, se analizó la medición del estigma hacia la discapacidad del equipo y la calidad de las relaciones entre miembros del equipo entre el clima afectivo del equipo hacia la discapacidad y las variables de inclusión laboral de los ECD (compromiso afectivo con el trabajo, satisfacción laboral y deseo de permanecer en la organización).

En el tercer estudio, se analizó el mecanismo explicativo del feedback positivo y negativo percibido por los ECD entre el clima de equipo inclusivo hacia la discapacidad percibido por los compañeros sin discapacidad y las variables de inclusión laboral de los ECD (compromiso afectivo con el trabajo, satisfacción laboral y deseo de permanecer en la organización).

Los resultados de los estudios fueron los siguientes. Primero, las tácticas de socialización que emplea la organización inciden en el apoyo social que se presta a los ECD, así como su aprendizaje organizacional y deseo de permanecer en la organización. Segundo, el clima afectivo del equipo hacia la discapacidad reduce el estigma hacia la discapacidad del equipo y mejora la calidad de la relación entre sus miembros aumentando la satisfacción laboral y el deseo de permanecer en la organización de los ECD. Tercero, las percepciones de los compañeros y compañeras de equipo sin discapacidad acerca de lo inclusiva que es su organización respecto a la discapacidad aumentan la provisión de feedback sobre el desempeño laboral de los ECD, mejorando su satisfacción laboral, su compromiso afectivo con el trabajo y su deseo de permanecer en la organización. Los hallazgos de esta tesis sugieren que un contexto laboral favorable a la inclusión laboral de los ECD incluiría niveles altos de afecto positivo hacia la discapacidad, percepciones de inclusión de la discapacidad y calidad de la relación entre miembros del equipo, así como niveles bajos de estigma hacia la discapacidad compartidos por los miembros del equipo sin discapacidad. Finalmente, a modo de resumen, las principales conclusiones que se extraen de los hallazgos obtenidos en esta tesis doctoral son las siguientes:

1. Las tácticas de socialización aplicadas por la organización influyen en los compañeros y compañeras de equipo sin discapacidad incrementando el apoyo social que perciben los ECD y mejorando su inclusión laboral.
2. Así mismo, un contexto laboral favorable a la inclusión laboral de los ECD incluiría niveles altos de afecto positivo hacia la discapacidad, y niveles bajos de estigma hacia la discapacidad compartidos por los miembros del equipo sin discapacidad.
3. Esta tesis doctoral aporta una visión clara de los mecanismos involucrados en la relación entre el clima afectivo del equipo, el clima de equipo inclusivo hacia la discapacidad y la inclusión laboral de los ECD. Nuestros hallazgos indican cómo un contexto de equipo favorable para trabajar con personas con discapacidad disminuye el estigma compartido por los miembros del equipo sin discapacidad, mejora la calidad de las relaciones y el intercambio de información entre los miembros del equipo, y aumenta las percepciones de feedback positivo recibido por los ECD.
4. Las relaciones de calidad entre los miembros del equipo, el apoyo social y el feedback recibidos por los ECD contribuyen a fomentar su inclusión laboral en el lugar de trabajo, mejorando de forma específica su aprendizaje organizacional, su satisfacción laboral, su compromiso afectivo con el trabajo y su deseo de permanecer en la organización.
5. Esta tesis, centrada en el análisis del contexto laboral al que están expuestos los empleados/as con discapacidad, contribuye a ampliar el escaso conocimiento acerca del impacto que tienen los comportamientos de los compañeros de trabajo sin

discapacidad, los supervisores y las prácticas y procesos de recursos humanos de la organización en la inclusión laboral de los ECD.

Financiación: Esta tesis doctoral desarrollada en el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla ha sido posible gracias al apoyo del Ministerio de Economía Industria y Competitividad a través del proyecto I+D PSI2015-64894-P (MINECO/FEDER) y al apoyo del Ministerio de Educación y Formación Profesional a través de un contrato predoctoral para la formación del profesorado universitario FPU con referencia FPU15/01560.