



**CENTRO TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO
CEUTEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL AL
CONTRATAR PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

SUSTENTADO POR:

ARMANDO RAMÍREZ

DANIELA ESTRADA

MARÍA J. JIMÉNEZ

**PREVIO A LA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A

ABRIL 2022

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVE REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICO CEUTEC

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

DECANA PREGRADO CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

SUB- DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

JEFE ACADÉMICA CEUTEC TEGUCIGALPA

CAROL IVONNE TURCIOS MARTINEZ

TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A

ABRIL 2022

**CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL AL
CONTRATAR PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ASESOR:

CARLA JUDITH MATAMOROS ANDINO

TERNA EXAMINADORA:

LETICIA ORDÓÑEZ

JOSÉ ALFREDO VÁSQUEZ

JOSÉ T MEJÍA

TEGUCIGALPA, HONDURAS, C.A

ABRIL 2022

DERECHOS DE AUTOR

® Copyright 2021

ARMANDO RAMÍREZ

DANIELA ESTRADA

MARÍA J. JIMÉNEZ

Todos los derechos son reservados

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios y a la Virgen María que me brindaron sabiduría y entendimiento estos años, a mis padres por la oportunidad que me brindaron además por su apoyo incondicional estos años, a mis hermanos que siempre confiaron en mí, a mis demás familiares que de alguna forma siempre me apoyaron, a mis amigos que estuvieron a la par mía durante este proceso.

María José Jiménez Velásquez

Dedico el presente proyecto de graduación a mis padres, pero sobre todo a mi hermana quien fue el pilar fundamental en aliento para lograr el objetivo, bajo sus palabras “nunca es tarde” y “si se puede”, donde quiera que estés una frase resume todo “lo logramos”.

Armando Savio Ramírez Soriano

Dedico esta investigación a mi familia, que siempre han estado para mí, apoyándome en toda mi carrera universitaria y me impulsaron a no rendirme a pesar de las adversidades que pueden suceder en momentos de la vida.

Daniela María Estrada Martínez

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y la Virgen porque cuidaron e iluminaron mi camino en todo momento, a mis padres que me han brindado el mejor ejemplo posible y han estado conmigo siempre, a mis hermanos que siempre me apoyaron me dijeron que lo lograría, a mis abuelos y mi prima porque su apoyo constante, a los profesores que conocí durante la carrera que mostraron profesionalismo y nos compartieron su conocimiento, y por ultimo agradezco a mis amigas por siempre escucharme e impulsarme.

María José Jiménez Velásquez

Agradezco a Dios por sobre todo ya que fue mi guía durante mi carrera universitaria, me dio fuerza, sabiduría para lograr perseverar en el camino hasta culminar el lograr ser un profesional de éxito.

Mi gratitud a la Universidad Ceutec, por facilitar mis estudios y mis familiares, amigos y colegas por brindar sus sabios consejos y aportes para lograr la meta.

Armando Savio Ramírez Soriano

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una de las metas más importantes en mi vida, a mis padres que son el motor que me ayuda a seguir adelante con todo lo que me he propuesto en la vida, de igual manera a los docentes que fueron los guías que me impulsaron a aprender cada día más y más, agradezco a una persona que es todo para mí en la vida y por él seguiré educándome más.

Daniela María Estrada Martínez

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo que se presenta a continuación sobre la contribución de las empresas a la responsabilidad social en el Distrito Central muestra el planteamiento de problema definido con antecedentes del problema, variables de investigación, hipótesis y preguntas de investigación; también se exponen los objetivos tanto generales como específicos mostrando el rumbo de la investigación esto para lograr lo que se propone.

En el marco teórico se abarca el macroentorno y microentorno; el macroentorno se presenta basado en el análisis de PESTEL, una técnica que nos ayuda a conocer diferentes factores que afectan de forma externa como ser: factores políticos, económicos, tecnológicos, sociales (se explica enfoques de responsabilidad social, discapacidad y tipos de discapacidad) y demográficos. Para el microentorno se basa en las 5 fuerzas de Michael Porter, se adaptó para conocer los recursos en cuanto a tecnología e infraestructura que utilizan las empresas para la correcta adaptabilidad de las personas con discapacidad.

Las teorías de sustento que muestra el proyecto de investigación son basadas en conocer los tipos de responsabilidad que deben tomar en cuenta las empresas, además también se muestra la teoría de ciudadanía corporativa y su importancia para el correcto desarrollo empresarial.

El trabajo presente un diseño no experimental, además de contar con un alcance correccional y explicativo, el marco de muestra los métodos mediante el cual se recabaron los datos cuantitativos; siendo su objetivo principal conocer la contribución que tienen las empresas a la RSE al contratar personas que tienen algún tipo de discapacidad.

ABSTRACT

The work presented below on the contribution of companies to social responsibility in the Central District shows the defined problem approach with background to the problem, research variables, hypotheses, and research questions; it also presents both general and specific objectives showing the direction of the research to achieve what is proposed.

The theoretical framework covers the macroenvironment and microenvironment; the macroenvironment is presented based on the analysis of PESTEL, a technique that helps us to understand several factors that affect externally such as: political, economic, technological, social (explains approaches of social responsibility, disability, and types of disability) and demographic factors. For the microenvironment is based on the five forces of Michael Porter, adapted to know the resources in terms of technology and infrastructure that companies use for the correct adaptability of people with disabilities.

The theories of sustainability shown in the research project are based on the knowledge of the types of responsibility that companies must consider, as well as the theory of corporate citizenship and its importance for proper business development.

The study presents a non-experimental design, besides having a corrective and explanatory scope; the sample frame shows us the methods by which quantitative data were collected; its main objective being to know the contribution that companies have to CSR when hiring people with some type of disability.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Antecedentes del problema	3
2.2 Enunciado	5
2.3 Preguntas de investigación	6
2.4 Variables de investigación e Hipótesis	7
2.5 Tabla de congruencia metodológica	8
2.5.1 Tabla de operacionalización de variables	9
2.6 Justificación	12
2.6.1 Teórica	12
2.6.2 Metodológica	12
2.6.3 Social	12
2.6.4 Práctica	13
2.6.5 Económica	13
2.7 Delimitación	14
III. OBJETIVOS	15
3.1 Objetivo General	15
3.2 Objetivos específicos	15
IV. MARCO TEÓRICO	16

4.1	Macroentorno	16
4.1.1	Factores Políticos.....	17
4.1.2	Factor demográfico	21
4.1.3	Factores económicos	22
4.2	Diseño de presupuesto	26
4.2.1	Factores Tecnológicos.....	26
4.2.2	Factores sociales	26
4.3	Microentorno	40
4.3.1	Recursos y Tecnologías de la Información que las empresas con responsabilidad social con empleados discapacitados deben tener	41
4.4	Teorías de sustento	44
4.4.1	Teoría de la responsabilidad ética	44
4.4.2	Teoría de la responsabilidad económica	44
4.4.3	Ciudadanía Corporativa.....	45
4.5	Conceptualización	46
4.5.1	Discapacidades más demandadas por las empresas	46
4.5.2	Discapacidades menos demandadas por las empresas	47
4.5.3	Medias que podría implementar el Estado de Honduras, ONG, fundaciones e iglesias para fomentar la inclusión	47
4.5.4	Políticas de integración a personal con discapacidad que utilizan las empresas.....	48
4.5.5	Legislaciones y políticas para la contratación de nuevo personal con discapacidad decretadas por el Estado de Honduras, convenciones y Tratados Internacionales	48

V. METODOLOGIA Y PROCESO	50
5.1 Operacionalización de Variable	50
5.2 Enfoque y Método	50
5.2.1 Enfoque	51
5.3 Alcance	51
5.4 Diseño	52
5.5 Población y Muestra	54
5.5.1 Población	54
5.5.2 Muestra	54
5.5.3 Tipo de muestreo	55
5.6 Unidad de Análisis y Respuesta	56
5.6.1 Unidad de Análisis	56
5.6.2 Unidad de Respuesta	56
5.7 Técnicas e Instrumentos aplicados	56
5.7.1 Instrumentos	57
5.8 Fuentes de Información	58
5.8.1 Fuente primaria	58
5.8.2 Fuentes Secundarias	58
5.9 Cronograma de Trabajo	59
VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS	60
6.1 Encuesta	60
6.2 Entrevista	81

VII. CONCLUSIONES	97
VIII. RECOMENDACIONES	98
IX. BIBLIOGRAFÍA	99
X. ANEXOS	103
10.1 Formato de encuesta	103
10.2 Formato de Entrevista	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diagnostico	2
Tabla 2 Leyes que protegen las personas con discapacidad	19
Tabla 3 Convenciones y Tratados Internacionales que protegen a personas con discapacidad	20
Tabla 4 Oferta de mano de obra con discapacidad	23
Tabla 5 Contratación establecida para personas con discapacidad	24
Tabla 6 Recursos que las empresas deben proporcionar a los empleados con discapacidad	43
Tabla 7 Correlación de Preguntas de encuesta.....	80
Tabla 8 Correlación Preguntas de entrevista.....	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama sagital de Variables de Investigación.....	7
Figura 2 Diagrama de Pastel	16
Figura 3 Fuerzas de Michael Porter	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	60
Gráfico 2	61
Gráfico 3	62
Gráfico 4	63
Gráfico 5	64
Gráfico 6	65
Gráfico 7	66
Gráfico 8	67
Gráfico 9	68
Gráfico 10	69
Gráfico 11	70
Gráfico 12	71
Gráfico 13	72
Gráfico 14	73
Gráfico 15	74

I. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial, es un enfoque que ha venido evolucionando de los años 70's que se ha ido extendiendo progresivamente en las empresas y organizaciones como consecuencia de las diferentes presiones que reciben del entorno social (inclusión laboral).

La responsabilidad social es entendida como un modelo que abarca múltiples temáticas y aspectos de las actividades empresariales, por eso se puede afirmar que existen empresas que son socialmente responsables, la práctica de estas aplica una mejora continua respecto a sus preocupaciones sociales, laborales y ambientales.

La inclusión laboral es un tema que tiene cabida en las líneas estratégicas de la organización. Las empresas deberán ser inclusivas y además de cambiar estilos de vida y elevar niveles de autoestima, podrán contribuir de forma importante en la generación de ventajas competitivas y por ende contribuir al desarrollo laboral.

En este trabajo de investigación se busca estudiar la contribución de las empresas a la RSE mediante la contratación de personas con discapacidad, además de conocer las condiciones laborales de las empresas cuando contratan personas con algún tipo de discapacidad en el caso del estudio se presentan discapacidad de habla, visión, audición y discapacidad motora.

Este informe pretende profundizar en la RSE realizada por las empresas e informar y sensibilizar.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Síntomas	Causas	Pronostico	Control del diagnostico
<p>1. Algunas empresas que operan en el distrito central no presentan contribución a la sociedad con la contratación de personas discapacitadas en su labor con la responsabilidad social.</p> <p>2. Falta de cumplimiento de políticas y legislaciones que protejan el derecho a la integración laboral de las personas con algún tipo de discapacidad en Honduras.</p>	<p>1. La poca conciencia que existe en la sociedad y en las empresas al no tomar en cuenta que las personas con discapacidad se pueden desempeñar de forma eficiente en algunas áreas de las empresas.</p> <p>2. Falta de apoyo por parte del gobierno al no abrir talleres para capacitar a personas en condición de discapacidad.</p> <p>3. Falta de concientización que permite algún tipo de discriminación hacia personas con discapacidad dentro y fuera de las empresas y en la sociedad en general.</p> <p>4. El poco conocimiento de las leyes y políticas que tiene el estado de Honduras que plantea la integración de personas discapacitadas en el ambiente laboral.</p>	<p>1. Desaprovechar las habilidades con las que cuentan las personas con discapacidad que pueden aportar mucho en distintas áreas de la empresa.</p> <p>2. Fomentar aún más la discriminación hacia las personas con discriminación al privarlas de un derecho universal como lo es el trabajo.</p> <p>3. Desperdiciar la oportunidad de reconocimiento ante la sociedad como una empresa que contribuye a la responsabilidad social al contratar a personas con discapacidad.</p>	<p>Es preciso que las empresas que operan en el distrito central se involucren más en la contratación de personas con discapacidad, que se apliquen las políticas conforme a las leyes para personas con discapacidad que existen en el país para fomentar la integración de trabajadores con esta condición y mejorar la reputación de las empresas dentro de la sociedad.</p>

Tabla 1 Diagnostico

2.1 Antecedentes del problema

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (*Discapacidad - OPS/OMS / Organización Panamericana de la Salud, s. f.*)

En los últimos años la cantidad de personas con discapacidad se han elevado, para el año 2020 según el INE (Instituto Nacional de Estadística) se estima que el número de personas con algún tipo de discapacidad asciende a 177,000, según la OMS (Organización Mundial de la Salud), el 46% de estas personas se encuentran en edad económicamente activa es decir de 18 a 64 años y según el CIARH (Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras), la mayoría de estas personas están desempleadas.

La exclusión a las personas con discapacidad de todo tipo de actividades y particularmente del ámbito laboral para las personas con discapacidad, representan un grave problema Nacional cuya relevancia social va más allá de nuestras fronteras, dado que Honduras es signataria de todos los convenios regionales, latinoamericanos y mundiales que se han suscrito al respecto.

Las empresas hondureñas actualmente se están comprometiendo día a día con la comunidad, y siendo parte de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) según Peter Drucker es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentables de la sociedad actualmente hay cuatro diferentes tipos de enfoques en la RSE, como ser: el ambientalista que se conoce como el compromiso para preservar y cuidar el medio ambiente; el enfoque mercadológico que utiliza principio y técnicas de marketing para crear, comunicar y entregar valor con el propósito de influenciar a una audiencia objetiva para que cambien voluntariamente; el enfoque legal busca que la empresa cumpla con una gestión socialmente responsable y que el Estado pueda exigir su cumplimiento y el enfoque inclusivo que las empresas

desarrollan programas con el fin de ayudar al desarrollo social de la comunidad especialmente personas con discapacidad. (Drucker, s. f.)

La inclusión laboral resulta ser una herramienta estratégica con la que cuentan los empresarios para ejercer y visibilizar su responsabilidad social empresarial; activando valores corporativos como el respeto, la aceptación, la diversidad, la inclusión y la no discriminación. Cada organización define y pone en práctica las políticas de acuerdo con su filosofía y necesidad.

Una empresa que propone políticas y procesos para contratar colaboradores con discapacidad, bajo criterios de igualdad, equidad e igualdad de oportunidades, se posiciona ante su entorno económico y social como una organización que asume sus responsabilidades y aporta al país.

Demuestra su interés de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades, reconociendo y aceptando la diversidad humana como parte integral de su estrategia empresarial. El levantamiento de datos para el estudio de Identificación y caracterización de personas con Discapacidad en Francisco Morazán, encuestaron a un total de 15,680 personas con algún tipo de discapacidad con algún tipo de discapacidad, de las cuales 70 fueron rechazados por no cumplir con los criterios definidos por los investigadores, se reportó que las principales causas de discapacidad en el departamento fueron en su mayoría de naturaleza prevenible: las causas relacionadas con el nacimiento representaron una prevalencia de 13 por cada diez mil nacimientos, seguido por accidentes de tránsito, y por último actos de violencia. (Discapacidad - OPS/OMS |, s. f.)

Actualmente FUNDAHRSE cuenta con un programa *Incluirse* una iniciativa dirigida al sector empresarial hondureño para acompañar procesos de gestión humana más inclusivos, basada en habilidades y competencias el programa facilita la dinámica entre las personas y empresas como protagonistas de los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Honduras, de manera alineada con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). El programa está dirigido a las empresas que desean mejorar sus procesos de gestión humana para ser más inclusivos, permitiendo brindar un trabajo digno, en igualdad de derechos y condiciones, aportando a través de oportunidades de empleo, a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad. (*Programa*

Incluirse - FUNDAHRSE, Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial, 2019)

2.2 Enunciado

La organización internacional del trabajo (OIT), caracteriza la discapacidad como -un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida. (CONADEH, 2012). En Centroamérica se han realizado parámetros como: el estado de salud física y emocional, el nivel de felicidad, nivel de conocimiento y educativo, satisfacción personal, relaciones sociales e interpersonales, entorno saludable entorno seguro y situación económica todo esto en cuanto a los estándares de calidad de vida, estos son brindados por el banco mundial y la OMS, según la información dada por estas instituciones, Costa Rica es el país en donde los discapacitados viven mejor, en segundo lugar se encuentra Panamá y luego Nicaragua, mientras que los países restantes incluyendo a Honduras se encuentran por debajo de los estándares en cuanto a apertura a políticas públicas y acceso a una vida digna para las personas con discapacidad.

Según el artículo 2 de la ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad: se debe asegurar a la persona con discapacidad la accesibilidad a su entorno, servicios de salud, educación, formación profesional e inserción laboral con igualdad de oportunidades. Las personas con discapacidad pueden desarrollarse de forma efectiva en las diferentes áreas dentro de las empresas.

Las PcD (Personas con discapacidad) deben ser reconocidas en igualdad de condiciones y derechos, al igual que se les garanticen oportunidades para que puedan participar en las actividades económicas en el país. Según el Instituto Nacional de Estadística INE Honduras cuenta con más 177,000 personas con discapacidad, y alrededor de 50,304 están en edad de trabajar, pero en el país no existen las oportunidades suficientes para insertarlos al mercado laboral. (SEDIS, s. f., p. 1), ante esta información se presenta la interrogante ¿Cuentan las empresas con políticas justas para la integración a personal con algún tipo de discapacidad?

Las actividades en las que más se desarrollan las personas que cuentan con capacidad limitada son el comercio y la prestación de servicios, y en menos medida como. Operarios, artesanos, artes metálicas u otros oficios (América, 2017), instituciones como FUNDAHRSE cuentan con empresas que emplean a personas discapacitadas entre ellas la operadora portuaria centroamericana ya que en esta empresa laboran alrededor de 23 personas con discapacidad en los diferentes puestos. Las empresas pueden realizar acciones con responsabilidad social al integrar a personal con discapacidades en las diferentes áreas para de esta forma mejorar el nivel de vida de los empleados y aportar a la sociedad en general.

2.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?
2. ¿Cuáles son las discapacidades más demandadas por las empresas?
3. ¿Cuáles son las discapacidades menos demandadas por las empresas?
4. ¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?
5. ¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?
6. ¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?

2.4 Variables de investigación e Hipótesis

Variable independiente:

- Contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal discapacidad.

Variables dependientes:

- Discapacidades más demandadas por las empresas.
- Discapacidades menos demandadas por las empresas.
- Medidas que se podría implementar para fomentar la inclusión.
- Políticas de integración a personal con discapacidad.
- Políticas y leyes para la contratación con personal con discapacidad.

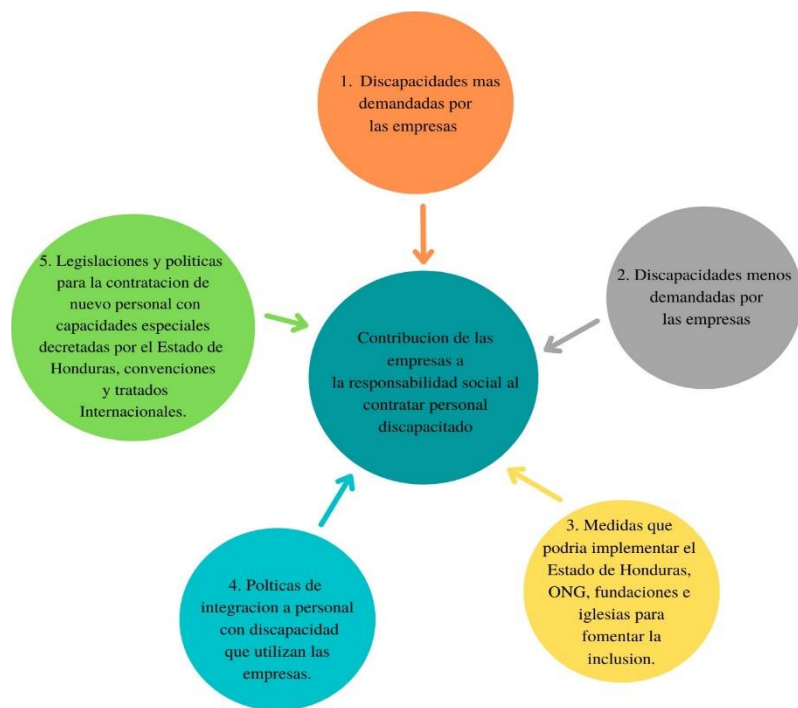


Figura 1 Diagrama sagital de Variables de Investigación

2.5 Tabla de congruencia metodológica

Título de la Investigación	Objetivo general de la investigación	Objetivos específicos de la investigación	Preguntas de Investigación
<p>CONTRIBUCION DE LAS EMPRESAS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</p>	<p>Conocer el propósito de las empresas a la sociedad al contratar personal con discapacidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar cuáles son las discapacidades que cuentan con mayor reclutamiento dentro las empresas en Distrito Central para el periodo de enero a abril del año 2022. 2. Investigar el tipo de discapacidad tiene menos oportunidad y que se excluyen en el campo laboral en el Distrito Central para el periodo de enero a abril de 2022. 3. Identificar las leyes y políticas de integración que emplean las empresas al reclutar y contratar personas con discapacidad en el Distrito Central para el periodo de enero a abril del año 2022. 4. Analizar qué medidas puede implementar el Estado de Honduras, a partir de políticas de integración e inclusión laboral orientadas a personas con discapacidad. 5. Identificar el tipo de legislaciones y políticas de integración que se han decretado en Honduras a través de convenios con Organizaciones Internacionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las discapacidades más demandadas por las empresas? 2. ¿Cuáles son las discapacidades menos demandadas por las empresas? 3. ¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad? 4. ¿Qué políticas de Integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas? 5. ¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contribución de nuevo personal con discapacidad?

2.5.1 Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Items
Discapacidades más demandadas por las empresas.	Es toda restricción o ausencia que se debe a una deficiencia de las múltiples capacidades para realizar acciones que consideran normales dentro de la sociedad. (Cáceres, 2004, p. 75)	Discapacidades que tienen menos restricciones al momento de realizar una acción u operación dentro del área de trabajo.	1. Número de personas contratadas por las empresas que cuentan con una discapacidad para ver	¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades más demandadas laboralmente?
			2. Número de personas contratadas que tienen una discapacidad auditiva	
			3. Número de personas contratadas que tienen discapacidad en el habla.	
Discapacidades menos demandadas por las empresas. (discapacidad intelectual).	Es la discapacidad que centra la atención en las limitaciones o déficit del funcionamiento de cada individuo en un contexto social. (Shalock, 2009, p. 22)	Discapacidades que cuentan con mayor grado de limitaciones para poder ser contratados.	1. Empresas que cuentan con personal que tienen discapacidad intelectual.	¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades con menos demanda laboralmente?
			2. Porcentaje de personas con discapacidad intelectual que son contratadas por año.	
			3. Nivel de satisfacción del personal con discapacidad que labora en las empresas.	
Medidas que podría implementar el Estado de Honduras, ONG,	Se entiende por medidas de inclusión a la discapacidad a la participación significativa de las	Las medidas de inclusión fomentan la integración de	1. Numero de medidas inclusivas que tienen las empresas al momento de contratar personal.	¿Siente que las leyes de Honduras para

fundaciones e iglesias para fomentar la inclusión.	personas que presentan discapacidad en toda diversidad, la incorporación de los derechos en la labor de la organización. (Strategy, p. 10)	personas en condición de discapacidad permanente, con la finalidad de incorporarlas dentro de las organizaciones.	2. Medidas integrales que se pueden adaptar en Honduras.	con las personas con discapacidad fomentan la integración al mercado laboral?
			3. Cuales medidas de inclusión aportan beneficios a las empresas que contratan personal con discapacidad.	
Políticas de integración a personal con discapacidad que utilizan las empresas.	Las políticas laborales son instrumentos importantes que caracterizan los mecanismos para la ejecución de derechos y obligaciones que han sido establecidos en las relaciones laborales de las organizaciones (OPAMMS, p. 2)	Las políticas de Integración son instrumentos que se utilizan para integrar a las personas en las diferentes organizaciones y que se respete sus derechos, así como para que los empleados cumplan con sus obligaciones.	1. Numero de políticas de integración que existen en Honduras.	¿Siente que en Honduras las leyes establecidas para con el mercado laboral con discapacidad son respetadas siempre?
			2. Nivel de conocimiento que tienen los empleados con discapacidad sobre las políticas integrales.	
			3. Numero de capacitaciones anuales orientadas al conocimiento sobre tema de discapacidad.	
Legislación y políticas para la contratación de nuevo personal con discapacidad.	Las leyes y derechos laborales se establecen dentro de los fines y objetivos en los que todos los seres humanos sin ningún tipo de	Las legislaciones son regla que representa el objetivo que se deben cumplir dentro del	1. Beneficio que obtienen las empresas que contratan personas con discapacidad.	¿Siente que en Honduras las leyes establecidas

decretadas por el Estado de Honduras, Convenios y Tratados Internacionales.	distinción tienen derecho a perseguir su bienestar y material y sus seguridades económicas en igualdad de oportunidades. (Patlán, 2015, p. 5) <i>tomado de OIT</i>	ámbito en el que se apliquen.	2. Políticas que se aplican dentro de las empresas que contratan personal con discapacidad.	para con el mercado laboral con discapacidad son respetadas siempre?
---	---	-------------------------------	---	--

2.6 Justificación

2.6.1 Teórica

En la presente investigación tiene una justificación teórica, porque se realiza con el propósito de aportar el conocimiento sobre la contribución de las empresas a la responsabilidad social mediante la contratación de personal con discapacidad, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta para ser incorporada como conocimiento para adoptar la responsabilidad social en dichas empresas.

2.6.2 Metodológica

El estudio tiene una justificación metodológica, ya que la elaboración de la investigación se indaga mediante métodos científicos, estas situaciones que se enfrentan pueden ser investigada, mediante la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos con el propósito de conocer la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad, los tipos de discapacidades más contratadas en el mercado laboral y cuáles son las más excluidas, políticas de integración, legislaciones y políticas de contratación en el caso de personal con discapacidades, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación o ser recopiladas en otras empresas con enfoque RSE para este sector de la sociedad.

2.6.3 Social

El escrito tiene una justificación social, debido a que las empresas que entienden las capacidades tienen todos los seres humanos independiente de sus limitaciones físicas que pueden aportar significativamente al crecimiento integral de ambos sectores cosechando beneficios de una colaboración mutua. Esto crea un impacto positivo para las empresas en la forma en que la sociedad ven dichas empresas que son socialmente responsables mediante la inclusión de personas con capacidades especiales. También se categoriza como una justificación social porque se busca

conocer las legislaciones y políticas decretadas por el Estado de Honduras, Convenciones y Tratados Internacionales que busca la inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.6.4 Práctica

El documento tiene una justificación práctica, ya que se basa en la contribución de las empresas como RSE al contratar personal con discapacidad, por ende permitirá conocer la realidad que enfrentan las empresas al contratar personal con discapacidad, así como conocer cuáles son los tipos de discapacidades que son más frecuentes encontrar en el mercado laboral y las que se consideran excluidas, con el conocimiento de esta información se podrá ayudar de guía en futuros trabajos de investigación y a las empresas a conocer el impacto de la responsabilidad social mediante la contratación de personas con discapacidad.

2.6.5 Económica

El presente trabajo de investigación tiene una justificación económica ya que se pretende conocer la inversión en infraestructura que realizan las empresas para los colaboradores con discapacidad para su desplazamiento adecuado y oportuno dentro de las instalaciones empresariales.

2.7 Delimitación

La investigación se desarrollará entre los meses de enero a abril del año 2022 en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C y se estudiarán los siguientes tipos de discapacidad:

- Parcialmente videntes.
 - Personas sin escucha.
 - Personas sin habla.
 - Discapacidad motora.
- a) Espacial: Tegucigalpa M.D.C.
 - b) Temporal: Enero a abril del año 2022, aproximadamente 8 semanas.
 - c) Clasificación: Parcialmente videntes, personas sin escucha, personas sin habla y discapacidad motora.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Conocer el propósito de las empresas con RSE al contratar personal con discapacidad.

3.2 Objetivos específicos

- Determinar cuáles son las discapacidades que cuentan con mayor reclutamiento dentro de las empresas en el distrito central para el periodo enero a abril del año 2022.
- Investigar qué tipo de discapacidades tienen menos oportunidad y que se excluyen en el campo laboral en el distrito central para el periodo enero a abril del año 2022.
- Identificar las leyes y políticas de integración que emplean las empresas al reclutar y contratar personas con discapacidad en el distrito central para el periodo enero abril 2022.
- Analizar qué medidas puede implementar el estado de Honduras a partir de políticas de integración e inclusión laboral orientadas a personas con discapacidad.
- Identificar el tipo de legislaciones y políticas de integración que se han decretado en Honduras a través de convenios con organizaciones internacionales.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Macroentorno

El macroentorno está formado por las siguientes variables: factores políticos o legales, demográficos, económicos, tecnológicos y sociales; que afectan directa e indirectamente a la actividad, este tipo de entorno está formado por todas las variables que influyen sobre el proceso social en el que se desarrollan las transacciones destinadas a la satisfacción mutua. (*El análisis del Macroentorno*, s. f.)

Para el análisis del macroentorno de la presente investigación se utilizará la herramienta de análisis PESTEL como acrónimo de las seis categorías de variables macroeconómicas (Política, Económica, Social, Tecnológica, Ecológica y Legal). Esta metodología consiste en examinar el impacto de aquellos factores externos que están fuera de control, pero que pueden desarrollar un futuro (Pedros, 2005, P. 34). Este análisis es de suma importancia para la investigación para conocer todos los factores que afectan a la misma.

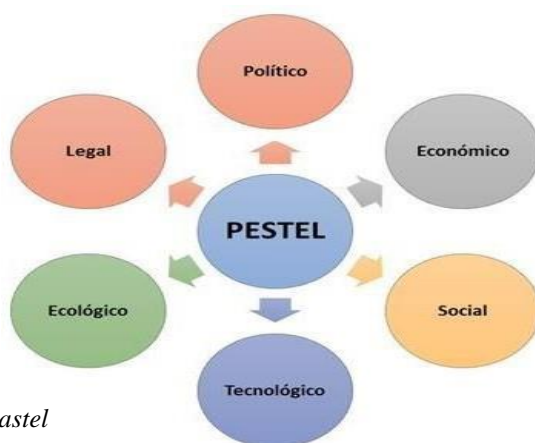


Figura 2 Diagrama de Pastel

Fuente: (Económica E., 2018)

4.1.1 Factores Políticos

Está conformado por aquellas teorías o posturas que se centran en el poder de las corporaciones en la sociedad y el uso responsable de esta facultad en la arena política. Específicamente (Donaldson T.; & Dunfee, T., 2010) enfatizan en este enfoque con la relación o contrato social existente entre las empresas y la comunidad en que participan, el cual viene dado por el poder e influencia que tiene cada organización sobre la economía; evidenciado en dos grupos, el primero es el macroeconómico y social, sustentado en que la responsabilidad de la empresa es utilizar eficientemente sus recursos para incrementar sus utilidades, de esta forma ayuda a la sociedad y el segundo grupo es el microeconómico y social, el cual aplica la práctica de RSE como una inversión de costo-beneficio donde cubre expectativas de empleados, consumidores y sociedad en general contribuyendo en una (J. Solís, 2008) mayor rentabilidad. En este enfoque no se requiere, necesariamente, la creación de riqueza para ser considerado como empresa responsable.

Dentro de este enfoque es posible identificar teorías como el constitucionalismo corporativo, la teoría del contrato social integrador y la ciudadanía corporativa, que comprende la filantropía corporativa, la inversión social o la asunción de ciertas responsabilidades con respecto a la comunidad local. Desde la perspectiva de (J. Solís, 2008, p. 21) la RSE vincula las prácticas sociales con el Estado como forma institucional fundamental del capitalismo... “Por medio de una gestión más eficiente de las relaciones de la empresa con su entorno laboral, social, ambiental y comunitario” derivado del costo económico y el impacto de las utilidades a mediano y largo plazo.

Davis, (Cancino, C., & Morales, M., 2008) expone la responsabilidad de las empresas con la sociedad existente en una “especie de constitucionalismo, en donde la responsabilidad de los negocios, además de sus objetivos económicos, debe administrar sus relaciones con justicia de acuerdo al marco institucional establecido mutuamente entre todos los grupos involucrados”, es decir, la toma de decisiones de los empresarios sobre el rumbo de su negocio debe considerar tres

puntos de vista para llegar al éxito y a la sostenibilidad del mismo, estos son: el técnico (factores físicos y lógicos), el económico (valores de mercado por consumo) y el humano (basado en necesidades de consumo económico).

Ante ello, la base de este enfoque es definir el logro de los objetivos individuales y colectivos pensando en el bien de la empresa y las relaciones humanas, presentado en la idea de que el precio de la libertad social, en su ejercicio responsable conforme al rol que representan las empresas dentro de un sistema y la responsabilidad con su entorno. (Davis, K., 2012) Del mismo modo, coincide (Hernández, C., & Bonomies, M., 2012) al responder que la intención de la empresa debe ser socialmente responsable adoptando la RSE como parte de una estrategia empresarial ante las necesidades de la sociedad con el fin de crear un entorno sano para operar competitivamente.

Por consiguiente, se establece en este sentido la relación de la empresa y la sociedad, la responsabilidad social y la participación de estas respectivamente, por ende, en “términos de respuesta o reacción social, influye el desempeño que la empresa tiene en el ámbito social” (López, S., & Contreras, S., 2018) sociedad como comunidad hace parte de una ciudadanía corporativa de derechos y deberes frente a los objetivos de negocio de las empresas.

Para poder cumplir con la inclusión laboral en el Estado de Honduras son varias las iniciativas a nivel Nacional e Internacional que facilitan el plantear alternativas de solución a la problemática de exclusión social y laboral de las personas con capacidades especiales. Honduras cuenta con un marco legal que favorece a la inclusión de las personas con discapacidad a continuación se mencionan:

Año	Ley o iniciativa
2008	Artículo 27 de la CDPD ratificada por el Estado de Honduras reconoce a las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado (CDPD, 2008)
1982	Constitución de la Republica de Honduras en sus artículos N°59,60.68,127y 140 expresan la igualdad del ser humano, que todo ser humano tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral y el derecho al trabajo (Gobierno de Honduras, 1982)
1959	El código del Trabajo en su Decreto 131-1982 articulo 12 define que habrá libertad para escoger el empleo de cada trabajador y trabajadora, tendrá todas las posibilidades de adquirir formación necesaria sin tener en cuenta sus facultades (secretaria de Trabajo, 1959)
2007	La ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad en el decreto 160-2005 articulo 3 expresa que se garantice plenamente a las personas con discapacidad, todos los derechos inherentes a la dignidad humana establecidos en la Constitución de la República (SEDIS, 2007)
2007	La ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad en el artículo 35, las entidades de la administración pública y privada están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad (SEDIS, 2007)
2017	Código Penal de la Republica de Honduras Decreto 130-2017 en su artículo 295 menciona que es delito la discriminación laboral (Corte suprema de justicia, 2017)

Tabla 2Leyes que protegen las personas con discapacidad

Fuente:(GUIA-min.pdf, s. f.)

Año	Iniciativa
1945	La declaración Universal de los Derechos Humanos nos menciona en su artículo 1 y 2 que todos los humanos nacen libres e iguales y que toda persona tiene los derechos proclamados en la declaración.
2020	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en sus artículo 23 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y protección con el desempleo.
1999	Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA (Organización de Estados Americanos) tiene como objetivos la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
2000	Pacto Global de Naciones Unidas es la mayor iniciativa de RSE a nivel mundial. Su objetivo es promover el desarrollo sostenible.
2015	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible que adopta un conjunto de 17 objetivos globales y 169 metas. El tema discapacidad tiene una importante relevancia. Se menciona de forma directa el término discapacidad en los 5 de los ODS (4,8,10,11,17)

Tabla 3 Convenciones y Tratados Internacionales que protegen a personas con discapacidad

Fuente: (GUIA-min.pdf, s. f.)

4.1.2 Factor demográfico

Se estima que alrededor de 2011, mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad eso equivale al 15% de la población total, y los países en vías de desarrollo como Honduras no cuentan con una inversión en prevención de discapacidad. (PNUD, 2015, p. 7).

La discapacidad incluye cierto tipo de deficiencias motoras en las estructuras corporales, esto significa limitaciones en las actividades diarias y restricciones en las diferentes funciones que se pueden realizar en la vida cotidiana. (BVS hn, 2015, p. 7).

Los datos demográficos en Honduras enfocados hacia las personas con discapacidad son escasos; en el censo del año 2002 se indicaban alrededor de 177,000 personas con discapacidad, en el censo realizado en el año 2013 que es el más reciente arrojó datos que oscilan alrededor de 205,423 personas con discapacidad según el censo elaborado por el INE del año 2013; en el área urbana del departamento de Francisco Morazán hay 34,562 personas con discapacidad, estas incluyen: dificultad de moverse o caminar, usar sus brazos o manos, ver, aun usando lentes, oír aun usando aparatos especiales, hablar, cuenta con algún retraso o deficiencia mental, cuidarse así mismo lo que incluye, bañarse, vestirse o alimentarse a sí mismo.

Entre la información demográfica de Honduras que se enfoca en las limitaciones permanentes de personas, las más comunes son dificultad para moverse o caminar con cifras de 7,416, ver aun usando lentes con 11,236, dificultad para utilizar brazos y manos 2,641. (INE, 2013).

Según el censo poblacional elaborado en el año 2013 se estimó que existe un estimado de 21,165 hombres que padecen algún tipo de discapacidad en el área urbana del departamento de Francisco Morazán y un aproximado de 25,120 mujeres que sufren algún tipo de limitación permanente en el área urbana de Francisco Morazán.

Las discapacidades específicas que se estudian en este proyecto son las siguientes:

- Discapacidad visual
- Discapacidad auditiva y parcialmente auditiva
- Discapacidad motora, se incluye la movilidad reducida y temporal

Estas discapacidades son las más comunes en Honduras, mediante un proceso de estudio y observación se determina cual es el proceso de integración laboral por el que deben pasar y cómo se maneja el entorno en las empresas que los contratan.

4.1.3 Factores económicos

Las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en conjunto con el Consejo Hondureño de la Empresa Privada y la secretaria de desarrollo económico impulsaron una estrategia a la que llamaron “Negocios inclusivos” el objetivo de esta estrategia es impulsar las MIPYME que es un modelo que está asociado a diversos grupos empresariales. (PNUD, 2018) La estrategia cuenta con programas como la formación de asesores empresariales que se enfoca en mejorar la calidad y productividad de los bienes o servicios que pueden brindar las personas con discapacidad.

La población con discapacidad vive una situación de riesgo y exclusión social, cuenta con desempleo y pobreza, Honduras no cuenta con recursos o programas que brinden el apoyo necesario para que las PcD lleven un estilo de vida digno. (Loida, D, 2016, p. 3)

En Honduras existen incentivos fiscales para que las empresas y empleadores contraten mano de obra con discapacidad, según el Art. 36 de la ley de equidad y desarrollo para personas con discapacidad (TSC) son Incentivos fiscales: será deducible del impuesto sobre la renta:

Las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajen en beneficio del sector de discapacidad y, los salarios pagados a personas con discapacidad.

Honduras cuenta con una oferta de mano de obra con discapacidad que ha sido registrada en la bolsa electrónica de empleo de la Dirección General de Empleo de la secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Ocupación	Discapacidad
Diseñadores/as gráficos	Auditiva
Peritos mercantiles y CP	Física
Sastre, modista	Auditiva
Panaderos/as, Pasteleros/as	Visual
Estilistas	Auditiva
Transcriptores de datos	Visual
Tapicero/a	Auditiva
Empacadores/as	Física
Operario/a de fabrica	Física
Bodeguero/a	Auditiva
Cajeros/as	Física
Dependiente/a	Física
Electricista	Física
Operador/a máquina de oficina	Física

Tabla 4 Oferta de mano de obra con discapacidad

Datos tomados de la Dirección General de Empleo de la secretaria de Trabajo y Seguridad

Número de empleados/as por empresa	Número de empleados con discapacidad
De 20 a 49 trabajadores/as	Una persona (1) con discapacidad
De 50 a 74 trabajadores/as	Dos personas (2) con discapacidad
De 75 a 99 trabajadores/as	Tres personas (3) con discapacidad
Por cada 100 trabajadores/as	Cuatro personas (4) con discapacidad

Tabla 5 Contratación establecida para personas con discapacidad

Datos tomados de la Dirección General de Empleo de la secretaria de Trabajo y Seguridad

Walmart México y Centroamérica reportó en su informe financiero y de responsabilidad social reportó la integración de 2,323 asociados con discapacidad para el 2019 en la región de México y Centroamérica (Walmart 2019 s. f.). Estos programas incluyen beneficios para los empleados con discapacidad motriz, auditiva, visual e intelectual, ya que la cadena de suministros cuenta con instalaciones aptas para la circulación de clientes y empleados.

En Honduras Walmart cuenta con 100 vacantes para empleados con discapacidad que pueden ser contratados.

Supermercados la Colonia se encuentra dentro de las empresas que contratan personas con discapacidad con un programa llamado “Pasantía para personas con discapacidad” en una alianza con el instituto Juana Leclerc, este programa se desarrolló en un periodo de 59 días, con un grupo de 10 jóvenes con discapacidad.

Fecha presupuesta	26/03/2022	Validez:	indefinido
DESCRIPCIÓN	UNIDADES	PRECIO	TOTAL
Lector de pantalla JAWS	1.00	L26,964.00	L26,964.00
Teléfono inalámbrico radioshack	1.00	L697.00	L697.00
Capacitaciones periódicas a empleados	1.00	L7.00	L7.00
Letreros para personas discapacitadas	1.00	L468.50	L468.50
Interpretes	1.00	L10,463.00	L10,463.00
Protector antiderrapantes	10.00	L960.00	L9,600.00
Anotadores electrónicos	1.00	L9,819.00	L9,819.00
Magnificadores de pantalla	1.00	L486.00	L486.00
Pasamanos	10.00	L490.00	L4,900.00
Teclado Braille para computadoras	1.00	L540.00	L540.00
TOTAL			L63,944.50

*Información extraída del plan nacional de accesibilidad universal
Fuente: (Amazon, s. f.), (ebay.com, s. f.)*

4.2 Diseño de presupuesto

4.2.1 Factores Tecnológicos

Los estudios que arrojan información sobre personas con discapacidad en Honduras son escasos, los datos utilizados en este Proyecto son tomados del Instituto Nacional de Estadística, pero DAI realizó un artículo muy interesante sobre el contexto digital de la población con discapacidad, Existe la actividad de Justicia, Derechos Humanos y Seguridad de Honduras conocida como “Unidos por la Justicia” esta actividad se encuentra apoyada por USAID y básicamente busca alternativas para mejorar el acceso a la información a personas vulnerables o con algún tipo de discapacidad permanente, este estudio demostró que el 95% de las personas con discapacidad auditiva utilizan teléfonos inteligentes, seguidos de las personas con discapacidad en un 84%, discapacitados físicos con un 78%, psicosocial con un 73%, y amputados con un 65%. (Dai, 2019) Este mismo estudio mantiene que las aplicaciones más utilizadas por personas con discapacidad son: WhatsApp y Facebook ahora conocida como META, al igual que aplicaciones que sirven de apoyo para las discapacidades específicas.

4.2.2 Factores sociales

La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación de los miembros de una sociedad. El concepto introduce una valoración positiva o negativa al impacto que una decisión e influye en la sociedad, esa valorización puede ser instrumental, político, integrador y ético. Generalmente se considera que la responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política la cual busca gobernar los asuntos que afectan a la sociedad, porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal.

4.2.2.1 Enfoque instrumental

En el enfoque instrumental, se hace énfasis en la dimensión económica y consideran a la empresa como un instrumento para la creación de riqueza, siendo esta su única responsabilidad, es decir, las actividades sociales tienen sentido cuando permiten lograr ganancias. Los enfoques de estas teorías son: las inversiones sociales para mejorar la capacidad de la empresa en sus resultados con la interacción de recursos, las estrategias para la base de la pirámide económica y el marketing con causa para aumentar las ventas. En este sentido (Santana J, 2010) afirma que “la empresa no abandona el carácter competitivo que le asigna la conquista de mercados, ya que el discurso de la responsabilidad social se torna en una ventaja competitiva”.

Las posturas ubicadas en este enfoque se concentran en estudiar las distintas actividades sociales que permiten cumplir de forma adecuada con los objetivos de creación de riqueza empresarial, es decir, las empresas buscarán desarrollar acciones socialmente responsables siempre que las actividades se encuentren articuladas a la obtención de mayor rendimiento y rentabilidad para sus propietarios o accionistas.

De modo que, para este primero grupo, las empresas buscarían desarrollar actividades de RSE siempre que estas acciones, se encuentren encaminadas a la obtención de mayores beneficios económicos para sus accionistas. Bajo este enfoque, existe una relación directa entre RSE y creación de riqueza y solo el aspecto económico de la interacción entre la sociedad y la empresa es el que importa al momento de llevar a cabo el negocio. De acuerdo con las investigaciones realizadas por (Friedman, M., 2012), (Murray, K; & Montari, J, 2008) y (Kramer, M.; & Porter, M., 2018).

Uno de los exponentes más conocidos de las teorías instrumentales es (Friedman, M., 1970) quien en su obra “The social responsibility of business is to increase profits” concluye que realizar acciones socialmente responsables impone una injusta y costosa carga hacia los accionistas y entiende estas acciones como meras obras de caridad. De esta manera, es posible indicar que esta

postura establece que la parte social involucrada en el funcionamiento normal de una compañía y, sobre todo, en la destinación de sus recursos, sólo hace parte de una limitante en la distribución de recursos de la compañía y, además, que las contribuciones caritativas de cualquier tipo deben ser realizadas por los propios accionistas o empleados en forma individual como una decisión no asociada al negocio.

Por otro lado (Murray, K; & Montari, J, 2008) proponen que las actividades de RSE deben ser generadas para obtener un efecto positivo sobre la reputación empresarial, por lo que el desarrollo de actividades socialmente responsables se justifica solo en la medida que generen un retorno asociado a mejoras en la marca de una empresa. Teniendo en cuenta las posturas mencionadas anteriormente, es posible establecer que el enfoque instrumental contempla las prácticas de RSE como actos que puede conllevar un beneficio ya sea de carácter económico o de reputación, sin embargo, no es posible dejar de un lado a (Kramer, M.; & Porter, M., 2018) quienes al igual que Friedman, se destacan por pretender unificar y universalizar el concepto de RSE, con el propósito de ser aplicable a cualquier empresa del mundo, es decir, buscan generar programas y acciones de RSE que generen efectos que se vean representados en los estados financieros pero no necesariamente un beneficio para la sociedad y los distintos grupos interesados.

En esta misma línea, Friedman, publicó su popular artículo “La responsabilidad social de la empresa es incrementar sus utilidades” en el cual mencionó:

Hay una y solamente una responsabilidad social de los negocios, usar sus recursos y participar en actividades designadas a incrementar sus ganancias siempre y cuando se mantenga dentro de las reglas del juego, es decir, participar en una competencia libre abierta sin decepción ni fraude. (Friedman, M., 1970, p. 126)

Claramente, este enfoque considera la implementación de las prácticas de RSE como una estrategia competitiva, dejando como argumento principal que esta inclusión en la desarrollo de las

actividades de la compañía, obedece en estricto sentido al propio interés de la empresa (Alonso, J., 2012) que busca garantizar la sostenibilidad de esta en un mundo cambiante. Esto implica buscar un beneficio estratégico a través de una representación cognitiva de las acciones empresariales. (Fombrun C., 1996)

Esta postura indica que la RSE es un instrumento de lucro empresarial, por lo que su intención se gesta desde las leyes “naturales” de la economía (Rodríguez J., 2007) referirse en adoptar determinadas acciones que pueden mejorar sus resultados, y por supuesto, su imagen social y reputación, medidos en términos de resultados contables y tangibles para la empresa y sus accionistas. (Sendotu, S., 2019)

4.2.2.2 Enfoque integrador

La posición que hace parte de este enfoque establece que los negocios deberían integrar demandas sociales, centrándose en la captación, identificación y respuesta de estas.

También se indica que los negocios dependen de la sociedad para su desarrollo, crecimiento e incluso para su sobrevivencia. Es por esto por lo que, bajo esta perspectiva, las empresas obtienen legitimidad y una mayor aceptación y prestigio social.

La visión integradora de la RSE presenta una nueva concepción más compleja de lo que acarrear las organizaciones, muestra y prioriza las interrelaciones, y la manera en que éstas deben traspasar los objetivos empresariales, entendiendo esta necesidad en la realidad actual que se debe ajustar al sistema económico y a las necesidades de la sociedad. En este sentido, “La responsabilidad social implica una relación simbiótica (empresa – sociedad)” y, además, una “Visión que plantea un enfoque responsable con la sociedad y el medio ambiente que es aplicable a toda organización de forma integral”.(Carbal, A., & Vergara J., 2012)

En América Latina, (Benedicte, B., 2004) afirma que el significado de la RSE es entendido como: Las prácticas de la corporación, que, como parte de la estrategia corporativa, en

complementariedad y apoyo de las más importantes actividades empresariales, busca evitar daño y promover el bienestar de los interesados a través de cumplir con reglas, regulaciones y voluntariamente ir más allá de ellas.

A partir de estas consideraciones, es necesario resaltar el aporte de (Jiménez, G., 2017) quien considera que la RSE es de suma importancia, puesto que el desarrollo de relaciones entre sujetos, organizaciones y grupos implica que las acciones de éstos puedan afectarse entre sí, y así mismo, puedan alterar su entorno. Por otro lado, dependiendo de la posición que asuman frente a dichas acciones, se generará el grado de compromiso que tienen con la sociedad.

Sethi expresa que la responsabilidad social puede ser definida como: “...llevar el comportamiento empresarial hacia un nivel donde sea congruente con las prevalecientes normas, valores y expectativas” (Boatright, B., 2004) La responsabilidad social compagina esas expectativas que la sociedad tiene de las organizaciones (económica, legal, ética y discrecional) en un punto dado en el tiempo.

De igual forma, La RSE permite enriquecer a la sociedad y a los accionistas, y significa comprender que la empresa se nutre de su entorno y que depende de los trabajadores, del medioambiente y de los consumidores para existir. Lo anterior, como complemento la responsabilidad social no es sacrificar los beneficios o robar a los accionistas para hacer el bien.

La responsabilidad social empresarial puede ilustrar en cuatro niveles que deben atenderse: (1) estimular a la industria para mejorar su desempeño ambiental y social, (2) propiciar el diálogo entre empresas y comunidades, incluidos todos sus partícipes, también denominada ética empresarial dialógica, (3) incorporar el desarrollo sostenible en la toma de decisiones de las organizaciones, y (4) fomentar asociaciones y programas con base en los lugares de trabajo que incluyan educación y entrenamiento. Según (Vives, A., & Peinado, V., 2011) la RSE es una nueva manera de hacer negocios mediante el compromiso empresarial de contribuir al desarrollo sostenible que engloba una dimensión de responsabilidad total para con todas las partes interesadas de la empresa. Los grupos interesados incluyen a: clientes, proveedores,

trabajadores, la comunidad, el medio ambiente y la sociedad en su conjunto, además de los propios propietarios o accionistas, siempre desde una perspectiva ligada con la ética empresarial y la transparencia en los negocios.

Así mismo la RSE, en su dimensión integradora abarca distintos ámbitos sociales y ambientales, y en este último aspecto se ocupa de la responsabilidad de las empresas respecto a los efectos que tienen sus procesos, productos y servicios en la calidad del aire, del agua, en el clima, la biodiversidad o el consumo de recursos naturales, así como del fomento de los principios generales de protección del medio ambiente, tanto desde un enfoque local como global.

Es por esto, que como el nombre de este enfoque lo indica, la RSE es un término ampliamente utilizado en diversos escenarios y con una creciente aceptación. Lo anterior, se ve reflejado en que las organizaciones y sus agremiaciones plantean la RSE como una de sus banderas de actuación; la sociedad civil y sus organizaciones exigen y motivan a las empresas a acoger programas de RSE y los gobiernos desarrollan políticas y normativas para que las organizaciones se acojan a las iniciativas nacionales e internacionales.

4.2.2.3 Enfoque ético

El cuarto y último enfoque está basado en las teorías que abordan la responsabilidad ética de las empresas frente a la sociedad. En estas teorías, se estudia el desarrollo de acciones socialmente responsables como respuesta al cumplimiento de derechos universales, como el respeto por los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, la preservación del medio ambiente, la preocupación por el desarrollo sostenible, considerando actividades de negocios que presten atención al progreso tanto de las generaciones presentes como futuras. En general estas teorías se basan en el desarrollo de acciones correctas en beneficio del bien común.

Es importante resaltar que este enfoque marca una diferencia importante respecto de los otros, deja a un lado la postura utilitarista de la sociedad y la naturaleza, sino que con el mismo se pretende

realizar “una reflexión sobre el desempeño del ente con miras a catalogarlo de bueno o malo, de justo o injusto, en cuanto a que sus acciones afectan los grupos de interés que cotidianamente establecen relaciones con la empresa”. (Valenzuela, F., 2005)

Por tal razón, el enfoque ético puede llegar a establecer un actuar justo por parte de la empresa, debido a que se requiere priorizar las actividades que promuevan la búsqueda de mejoras al entorno y a los grupos de interés.

Al ampliar el concepto (Tello, C., & Rivera, P., 2006, p. 10) aporta desde un punto de vista crítico el siguiente análisis:

La teoría ética es un asunto teórico moral y lo moral cumple una función social muy precisa, la cual corresponde a contribuir a que los actos de los individuos o de un grupo social se desarrollen en forma favorable para toda la sociedad o para un sector de ella.

Lo anterior, requiere que la teoría se fundamenta en las responsabilidades sociales de las empresas para lograr el bien de la sociedad. Entre los enfoques se distinguen: la teoría normativa de los grupos de interés, los derechos universales, el desarrollo sostenible y el enfoque del bien común.

Conforme a la concepción de RSE realizado bajo el análisis de (Freeman, R., & Reed, D., 1983) quienes indican que la organización es responsable adicionalmente a los intereses de los propietarios de las acciones por los grupos que tienen un interés en las actividades de la empresa. En concordancia con lo anterior “la RSE es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente” (Franco, C., 2002)

En su documento, Freeman y Reed realizan un recuento de aproximaciones al concepto de grupos de interés, el cual es fundamental para la elaboración del concepto de RSE, en ese sentido propuso

distintas soluciones para responder a los intereses de los agrupados en la teoría normativa, gobierno corporativo, responsabilidad social y gestión estratégica.

Es decir, la RSE pasa por una lógica distinta a la de la racionalidad económica imperante en las empresas “no todo puede ser visto en términos de la maximización de beneficios económicos, porque entran a valorarse desde una perspectiva ética otros compromisos que tiene la empresa con sus partes interesadas”. (Atehortúa F, 2008) Existen exigencias éticas conforme a estos últimos, que son: los derechos humanos y laborales y el respeto al medio ambiente «declaración universal de Derechos Humanos, declaración de principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y declaración del medio ambiente y el desarrollo» relacionados con proyectos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Pacto Global las Empresas, iniciativas que contribuyen a llevar a cabo prácticas y acciones sociales desarrolladas actualmente a nivel mundial, puesto que son fuente de sostenibilidad, progreso y prosperidad empresarial.

No cabe duda, de que la visión general sobre las prácticas de RSE ha tomado giros importantes, por lo que es necesario citar a (Cuevas, R., & Rodríguez, 2017) quien indica que son tres los factores que explican el creciente interés por la ética. En primer lugar, los daños al medio ambiente; en segundo lugar, los repetidos casos de corrupción y las violaciones a los derechos del hombre; por último, el surgimiento de la tercera revolución en la informática y las comunicaciones o simplemente la revolución de la informática junto con el dominio de las empresas capitalistas transnacionales después de la caída del bloque socialista.

Sumado a lo anterior, la responsabilidad social ha sido entendida de muy diversas maneras, algunas de ellas muy relacionadas con la filantropía, la estrategia o el marketing empresarial. Sin embargo, además del importante potencial estratégico e instrumental vinculado directamente con una correcta gestión de la responsabilidad social, el sentido de ésta se encuentra intrínsecamente ligado con la ética, abarcando cuestiones tan importantes como el carácter, la prudencia o la justicia de la organización o empresa económica como bien señala (Cortina, A., 2006).

A pesar de la trayectoria que se ha desarrollado entorno al concepto de RSE no existe una

definición que sea de unánime aceptación, las distintas definiciones son congruentes en alto grado, sin embargo, las diferencias que surgen entre ellas se derivan de los contextos específicos en que han sido construidas, de allí entonces, que las personas se refieran al concepto de RSE de manera diferente, y, por consiguiente, muchos autores consideran a la RSE como un concepto confuso y ambiguo.

Al comprender lo antes mencionado se entiende entonces que la responsabilidad social a nivel empresarial es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

Se debe tomar en cuenta para el mercado laboral personas con discapacidad, para ello según la Organización Panamericana de salud, las personas con discapacidad son aquellas que tiene deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igual de condiciones con los demás.

Las empresas al contratar personal con capacidades especiales generan impactos positivos internos y externos. Las aptitudes laborales de las personas con discapacidad crean una enseñanza valiosa y un espíritu de equipo invaluable para las organizaciones. Algunos de los beneficios que genera la contratación de estos trabajadores son:

- Mejora en la reputación de la organización
- Fomenta el trabajo en equipo.
- Aumenta el compromiso de las personas con y sin discapacidad en el desempeño propio y colectivo.

- Impulsa el respeto, aceptación de la diversidad, la inclusión y la no discriminación, hasta aspectos estratégicos, como el factor productivo, el logro de objetivos y metas.
- Mejora el clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina estereotipos. Promueve el trabajo en equipo y sensibiliza al resto del personal.
- Disminuye el ausentismo laboral.

- Genera un mayor compromiso, ya que el trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad y presentan menor rotación.
- Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas. Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas únicas a las de otros empleados.

Existen diferentes tipos de discapacidad que todo empresario debería conocer antes de contratar a un trabajador con discapacidad. Para desarrollar una actividad profesional con éxito, la discapacidad no tiene por qué ser un obstáculo. Muchos trabajadores con discapacidad visual o auditiva son excelentes profesionales y son pieza clave en sus empresas. En el caso de las discapacidades intelectuales y psíquicas existen trabajos específicos para los que estas personas están muy dotadas. La contratación de trabajadores con discapacidad ofrece numerosas ventajas a las empresas: mejora el ambiente laboral y aumenta la identificación con los valores de la empresa.

Si bien no hay dos personas en la misma situación, podemos agrupar las discapacidades en cinco categorías. De esta forma, podemos comprender con mayor facilidad las características de cada discapacidad y sus posibilidades de cara a una incorporación laboral.

Según (Lozano, J., s. f.) el origen de una discapacidad puede ser muy diverso, por ejemplo, puede ser genético o provocado por un accidente. Además, la discapacidad se mide por clases y

porcentajes, existiendo 5 grados:

- **Grado 1 – Discapacidad nula:** la persona puede presentar síntomas o secuelas de un accidente o una enfermedad, pero no hay ninguna dificultad para que realice sus actividades profesionales.
- **Grado 2 – Discapacidad moderada:** existen algunas dificultades para el desempeño de sus tareas, pero todas se pueden realizar.
- **Grado 3 – Discapacidad moderada, acompañada de signos, síntomas o secuelas del accidente o enfermedad:** hay una disminución importante de la capacidad para realizar las actividades, sin embargo, puede realizar las tareas de autocuidado.
- **Grado 4 – Discapacidad grave:** afecta al desarrollo normal de las actividades, incluso las de autocuidado.
- **Grado 5 – Discapacidad muy grave o permanente:** imposibilidad de realizar tareas profesionales.

Las personas con discapacidad de grados 1 y 2 están plenamente capacitadas para ejercer cualquier actividad profesional. Es más, en muchas empresas hay trabajadores con estos grados de discapacidad y la mayoría de sus compañeros ni lo saben.

En los casos que lo requieran, con una ayuda adaptada a sus necesidades, los trabajadores se desenvuelven con total autonomía y pueden realizar con éxito las actividades que se les encomienda.

Tipos de discapacidad

Los empresarios deben ver con optimismo la contratación de trabajadores con discapacidad. Los centros especiales de empleo facilitan tanto el proceso de selección como la adaptación del trabajador a su puesto de trabajo. Asimismo, asesoran a la empresa en todo momento para que, además de cumplir con las obligaciones que impone la Ley General de Discapacidad, puedan beneficiarse de numerosas ayudas y subvenciones.

Existen diversos tipos de discapacidad y conocer las características de cada una permitirá al empresario aprovechar al máximo las habilidades en cada caso. Podemos establecer la clasificación en cinco categorías: física, auditiva, intelectual, visual y psíquica.

- 1. Discapacidad Física:** Es la más común de las cinco. Engloba alteraciones corporales que afectan al movimiento o la motricidad. Para los trabajos administrativos no supone ningún problema. Muchos trabajadores con discapacidad física cuentan con una formación especializada y tienen una amplia experiencia en departamentos de Finanzas, Administración, Recursos Humanos o Call Center.
- 2. Discapacidad auditiva:** Se produce una pérdida total o parcial de la capacidad auditiva. Podemos encontrar individuos sordos o hipoacúsicos. Los primeros poseen una deficiencia total o profunda, lo que les impide percibir sonidos. En cuando a los segundos, su deficiencia es parcial y puede mejorarse con la ayuda de audífonos.
Son trabajadores muy competentes en numerosas actividades. En la era de la digitalización, muchos profesionales se comunican a través de correo electrónico y muchas tareas se ejecutan de forma telemática. Por otra parte, también son personas muy hábiles en el desempeño de tareas que requieren una gran concentración o el trabajo manual.

3. Discapacidad visual: Se produce la pérdida total o parcial de la vista en uno o los dos ojos. Existen dos tipos: ceguera y disminución visual. Los trabajadores con discapacidad visual suelen ser muy competentes en el desempeño de numerosas tareas. Si la pérdida de visión es reducida prácticamente pueden ocupar cualquier puesto de trabajo. La pérdida de visión agudiza el resto de sus sentidos, por lo que son profesionales especialmente hábiles en actividades como la atención telefónica.

4. Discapacidad intelectual: La discapacidad intelectual es entendida como la adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano, que implica que la persona pueda tener dificultades para comprender, aprender y recordar cosas nuevas. (Ríos, s. f., p. 2)

En casos leves o moderados, las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar numerosas tareas profesionales. Cada vez son más las personas con síndrome de Down que han terminado una carrera universitaria. Muchas empresas recurren a ellas para realizar tareas de manipulación o que requieran un proceso repetitivo.

Un ejemplo de una historia de éxito de personas con discapacidad intelectual es el Joven John Cronin de 22 años que sufre de un trastorno genético (Síndrome de Down) y fundó una empresa multimillonaria de calcetines en 2016. Tiene su sede en un pequeño almacén ubicado en Nueva York.

5. Discapacidad psíquica: Se produce una pérdida total o parcial de la capacidad auditiva. Podemos encontrar individuos sordos o hipoacúsicos. Los primeros poseen una deficiencia total o profunda, lo que les impide percibir sonidos. En cuanto a los segundos, su deficiencia es parcial y puede mejorarse con la ayuda de audífonos.

Son trabajadores muy competentes en numerosas actividades. En la era de la digitalización, muchos profesionales se comunican a través de correo electrónico y muchas tareas se ejecutan de

forma telemática. Por otra parte, también son personas muy hábiles en el desempeño de tareas que requieren una gran concentración o el trabajo manual.

La discapacidad psíquica es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastorno en el comportamiento adaptivo. Este tipo de discapacidad se podría incluir en categoría a otros ya que tiene que ver con enfermedades mentales. Sus causas son la depresión mayor, la esquizofrenia, la bipolaridad, trastornos de pánico, trastorno esquizofrénico, síndrome orgánico, autismo y síndrome de asperger.

Con el seguimiento y la atención adecuados, los trabajadores con una discapacidad psíquica pueden ocupar numerosos puestos de trabajo en la empresa. Con la ayuda de los especialistas de los centros especiales de empleo, los trabajadores con una discapacidad psíquica suelen estar muy agradecidos a la empresa y devuelven su agradecimiento con un alto rendimiento. Si estás pensando en contratar trabajadores para tu empresa, adelante. Las ventajas son evidentes y existen numerosas ayudas y subvenciones. Además, los centros especiales de empleo te ofrecerán el asesoramiento que necesitas.

4.3 Microentorno

El análisis del microentorno que se presenta en la investigación elaborado por el Ingeniero Michael Porter de la escuela de Negocios de Harvard, en 1979.

El punto de vista de Porter es que existen 5 fuerzas que determinan las consecuencias de rentabilidad a largo de un mercado o de algún segmento de este, se basa en la idea de que la empresa debe evaluar sus objetivos y recursos frente a las cinco fuerzas que rigen la competencia.

Las cinco fuerzas que indica Michael Porter son:

- Amenaza de los nuevos competidores
- Rivalidad entre competidores
- Poder de negociación de los proveedores
- Poder de negociación de los clientes
- Amenaza de servicio y productos sustitutivos

En el trabajo de investigación se aplicarán las fuerzas de Michael Porter, investigando lo que hacen las empresas para la correcta adaptabilidad en cuanto a su entorno físico (infraestructura) y comunicación (tecnología), de sus colaboradores con discapacidad.



Figura 3 Fuerzas de Michael Porter

4.3.1 Recursos y Tecnologías de la Información que las empresas con responsabilidad social con empleados discapacitados deben tener

En este apartado se incluyen la accesibilidad en el entorno físico, Información y comunicación, acceso a la tecnología; estas son condiciones claves que todo estado debe considerar para que los ciudadanos con discapacidad gocen de las mismas oportunidades en el campo del desarrollo socio económico.

SEDIS define:

La accesibilidad como condición de acceso que presta la infraestructura urbanística y edificatoria, para facilitar la movilidad y el desplazamiento autónomo de la persona con discapacidad, así como el acceso al conjunto de redes, datos y equipamiento de telecomunicaciones para facilitar la comunicación e información” (SEDIS, s. f., p. 3)

El principio 6 del Plan Nacional de Accesibilidad Universal dice que el diseño de las instalaciones de las empresas debe ser cómodo y eficiente, disminuyendo cualquier tipo de esfuerzo extra por parte de los empleados con discapacidad, así como facilidad para que los usuarios tengan clara visibilidad de los diferentes elementos que pueden manipular,

También se debe proporcionar un espacio adecuado para el uso de aparatos de asistencia o algún tipo de ayuda personal. (SEDIS, s. f., p. 5)

A continuación, se muestra parte de la infraestructura y accesibilidad a la información con las que las empresas deben contar:

Recursos de accesibilidad y TI	Discapacidad
Documentos en formato electrónico y lectores de pantalla.	Discapacidad visual y discapacidad motora,
Telefonía inalámbrica	Discapacidad visual y discapacidad motora
Rampas, puertas y pasillos más anchos	Discapacidad motora
Estacionamientos reservados específicamente para personas con discapacidad	Discapacidad motora
Capacitaciones periódicas a todos los empleados de las empresas para promover la inclusión e integración laboral	Personal discapacitado y no discapacitado
Señalización adecuada que permita identificar el mobiliario, los accesos y restricciones en las empresas	Discapacidad auditiva, motora
Personal capacitado en interpretación en lenguaje de señas	Discapacidad auditiva
Implementación de Sistema Sorenson que consiste en permitir el usuario sordo, al interprete y al oyente verse durante una video llamada	Discapacidad auditiva
Recursos tiflotécnicos: es un recurso que incluye materiales más sencillos y de fácil manejo, hasta los más complejos. Ejemplo (dibujos en relieve,	Discapacidad visual

anotadores electrónicos, magnificadores de pantallas)	
--	--

Tabla 6 Recursos que las empresas deben proporcionar a los empleados con discapacidad

Información tomada del Plan Nacional de Accesibilidad Universal

Entorno físico que las empresas deben poseer al momento de contratar empleados con discapacidades:

Según (SEDIS, s. f., p. 22) Las empresas deben contar con un espacio físico adecuado para acondicionar los edificios con rampas y escaleras y deben ser:

- De 10% en tramos de 3 menores a 3 metros.
- De 8 a 10% en tramos de 3 a 6 metros.
- La pendiente de las rampas se debe mantener siempre, el ancho mínimo debe tener
- 152. 50 metros.
- Los aleros (son sectores que sobresalen del tejado para proteger la estructura del agua o lluvia) deben estar a una altura máxima de 240 cm a nivel del piso con un ancho de 122 cm, esto debe tomar en cuenta el permiso de la alcaldía.
- Los pasamanos deben estar en ambos lados de las escaleras.
- Pisos antiderrapantes deben tener textura rugosa y un acabado martilineado
- Las empresas deben contar con por lo menos un cubículo de cada clase (urinario, inodoro, ducha y sus puertas deben abrir preferiblemente hacia afuera, al igual que los inodoros deben instalarse cerca de la pared de fondo.
- Los teléfonos para personas sordas son indispensables para las empresas que contratan personal con discapacidad auditiva, el D.TS. (Dispositivo telefónico para sordos) que se

incorpora en un acoplador acústico del auricular del teléfono, para la comunicación textual que se inicia mediante un visor luminoso.

4.4 Teorías de sustento

4.4.1 Teoría de la responsabilidad ética

La cual establece límites a la empresa a la par de darle tareas altruistas y relaciones públicas que fortalecen los derechos de las partes interesadas. Esta teoría se fundamenta en la sociología, es la configuración de principios de responsabilidad social en la organización de la empresa; es el proceso de respuesta a requerimientos sociales y políticos, programas y resultados tangibles que reflejan las relaciones de la empresa en la sociedad. Lo cual incluye requerimientos éticos y acciones discrecionales o filantrópicas para con la sociedad. La teoría DSE basa su legitimidad en la aceptación social de su actuación ya que es un hecho que las empresas ejercen un poder y ello significa responsabilidad. (Florez & Zuluaga, 2016)

Con la responsabilidad ética ocurre algo parecido a lo que sucede con las ofensas, pues no es responsable quien quiere, sino tan solo quien puede. Dentro del ámbito de la responsabilidad ética el querer no basta y tiene que verse necesariamente acompañado por el poder, para responsabilizarnos de algo se requiere una capacidad potencial para llevarlo a cabo u obstaculizarlo. (Armayo, 2011, p. 122)

4.4.2 Teoría de la responsabilidad económica

Que se avoca a la creación del bienestar del mercado, solo está sujeta a políticas públicas y a la ética de negocio común. La cual define como única responsabilidad social de la empresa la maximización de valor para los accionistas, cualquier otra actuación social se aceptará solo si contribuye al objetivo económico. En la teoría del capitalismo fiduciario yace una idea funcional de la sociedad, donde cada grupo social tendrá una única función por cumplir, por lo tanto, el

impacto social producido por la actividad empresarial es una responsabilidad del Estado, promulgando leyes que limiten el que hacer empresarial y estableciendo políticas sociales. (Florez & Zuluaga, 2016)

4.4.3 Ciudadanía Corporativa

Hace referencia a metáfora política que provee de una síntesis teórica. Aun cuando el término de ciudadanía corporativa no es nuevo, ya que ha estado presente desde los 60's, específicamente se menciona que la responsabilidad social comienza donde la ley termina, ya que una no puede llamarse socialmente responsable si solo cumple con lo establecido por la ley, ya que eso es lo que cualquier buen ciudadano haría. Sin embargo, la teoría ciudadanía corporativa es reciente y no está del todo desarrollada. (Florez & Zuluaga, 2016)

La ciudadanía corporativa se sustenta en cuatro aspectos generales: el comportamiento corporativo, la ética corporativa, las relaciones corporativas y la política de ciudadanía corporativa. Así, la ciudadanía corporativa no es meramente una actividad que se inserta a la gestión institucional o de comunicación de la organización, sino que hace parte fundamental de la filosofía de esta, basándose en comportamientos socialmente responsables; convirtiéndose en un deber filosófico y ético en todos niveles. (López & Martin, 2005, p. 302)

Igualmente ser un “ciudadano corporativo”, independiente de su capital, de sus prácticas de negocio, de su nivel tecnológico y competitividad, implica actuar de acuerdo con los deberes y derechos que le imponen su nación y que de acuerdo con la definición que hace “*World Economic Forum*” contribuya a la sociedad con la elaboración de productos y servicios de alta calidad, con su inversión social, así como con el pago de impuestos y tributos legales. (López & Martin, 2005, p. 300)

4.5 Conceptualización

La palabra concepto proviene del latín: concipio que significa “abarcar o recoger con la mente”. El concepto es el punto de partida del conocimiento que permite referirse aquellas características esenciales o indispensables para pensar en el objeto. (López & Martín, 2005)

Para Kerlinger y Lee (2002) concepto se define como una expresión de una abstracción formada a partir de la generalización de un particular (pág. 4).

La conceptualización del escrito indicara la precisión del tema de estudio en este caso la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal discapacitado.

4.5.1 Discapacidades más demandadas por las empresas

La discapacidad se conoce como toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. (López & Martín, 2005)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad auditiva a la pérdida auditiva superior a 25dB, una pérdida significativa de la audición puede afectar al rendimiento y la seguridad en la conducción, suele acompañarse de restricciones en la actividad cotidiana afectando las habilidades de comunicación y de interacción con el medio.

La discapacidad visual se refiere a las personas con deficiencias funcionales del órgano de la visión y de las estructuras y funciones asociadas, incluso los párpados. (*Disabilities ES / Discapacidad*, s. f.-a)

La discapacidad de lenguaje se entiende como una disminución o pérdida total de la capacidad de comunicarse verbalmente utilizando un lenguaje preciso. (*Disabilities ES / Discapacidad*, s. f.-b)

4.5.2 Discapacidades menos demandadas por las empresas

Discapacidad se define como la restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resulta de una deficiencia, las discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona. (Ríos, s. f., p. 49)

El grupo de las discapacidades motrices incluyen problemas para caminar, manipular objetos y coordinar movimientos; el grupo de las discapacidades mentales incluyen deficiencias intelectuales y conductuales que representan restricciones en el aprendizaje y el modo de conducirse, por lo que la persona no puede relacionarse con su entorno y tiene limitaciones en el desempeño de sus actividades y el grupo de múltiples y otras que contiene combinaciones de las restricciones antes descritas por ejemplo: retraso mental y mudez, ceguera y sordera entre algunas otras en este grupo también se incluyen las discapacidades no consideradas en los grupos anteriores, como síndromes que implican más de una discapacidad, las discapacidades causadas por el corazón, pulmones, riñón, así como enfermedades crónicas o degenerativas ya avanzadas que implican discapacidad como es el cáncer invasor, la diabetes grave y enfermedades cardíacas graves. (INEGI, s. f.)

4.5.3 Medias que podría implementar el Estado de Honduras, ONG, fundaciones e iglesias para fomentar la inclusión

La inclusión es un concepto estrechamente ligado a la equidad. El Banco Mundial define la inclusión social como: *“El proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos”*. (Banco Mundial, s. f.)

Por su parte la CEPAL define inclusión social como “*El proceso por el cual se alcanza la igualdad y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad*”. (Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas, pág. 17).

La Organización de Naciones Unidas reconoce el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás personas, y adoptaran las medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión en la comunidad.

4.5.4 Políticas de integración a personal con discapacidad que utilizan las empresas

Dentro de los estudios de Administración General se señala que el personal es el elemento humano es el común denominador de la eficiencia de todos los demás factores, ya que estos operados por hombres (Ponce, 2005, p. 21).

Agustín Reyes Ponce (2017) define integración como la obtención y articulación de los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de una organización social. Según Harold Koontz, Heinz Weihrich y Mark Cannice (2017), la función de la Integración de personal es suplir y mantener cubiertas cada una de las posiciones dentro de la organización (p. 37).

4.5.5 Legislaciones y políticas para la contratación de nuevo personal con discapacidad decretadas por el Estado de Honduras, convenciones y Tratados Internacionales

Guillermo Cabanellas de Torres en el Diccionario Jurídico Elemental (2003) define:

“Legislación” como un conjunto de cuerpo de leyes que integran el Derecho positivo vigente en

un Estado (p.256). En el mismo Diccionario Jurídico Elemental menciona el concepto de “Política” explica que es el arte de gobernar o alarde hacerlo, dictando leyes y haciéndolas cumplir, promoviendo el bien público y remediando las necesidades de los ciudadanos y habitantes de un país. (p.350)

Según la Real Academia Española define la palabra “Convención” como una norma o practica admitida tácticamente, que responde a precedentes o a la costumbre.

V. METODOLOGIA Y PROCESO

5.1 Operacionalización de Variable

La operacionalización de variables es todo aquello que va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificador pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. (Flores, s. f., p. 167)

Sampieri, afirma que el paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems o equivalentes se le denomina operacionalización, que la operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable cuando se construye un instrumento, el proceso más lógico para hacerlo es transitar de la variable a sus dimensiones o componentes, luego a los indicadores y finalmente a los ítems o reactivo y sus categorías.

5.2 Enfoque y Método

La investigación presenta dos diferentes tipos de enfoques, el cuantitativo que usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico y el enfoque cualitativo que tiene como objeto de estudio la descripción de las cualidades de un fenómeno y se puede contar con tercer enfoque el cual es un enfoque mixto que combina ambos métodos. En ambos enfoques se lleva a cabo la observación y evaluación de fenómenos, establecen ideas o suposiciones como consecuencia de la observación y evaluación realizadas, demuestran que las ideas o suposiciones tienen fundamento, revisan suposiciones o ideas sobre la base de pruebas o análisis y proponen nuevas observaciones y evaluaciones. (Escamilla, M.D, 2016)

5.2.1 Enfoque

Según Johnson y Onwuegbuzie el enfoque mixto se define como: “El tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnica de la investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo de un solo estudio”. (Pereira Pereza, Z., 2011, p. 18)

El presente trabajo de investigación presenta un enfoque mixto, donde se pueden obtener datos tanto cualitativos como cuantitativos al combinar ambos enfoques obtendrán resultados estadísticos sólidos con razonamientos claros del porque se obtuvieron estos resultados estadísticos sólidos con razonamientos claros del porque se obtuvieron estos resultados en cuanto a la estrategia a utilizar ser la investigación de campo recolectando datos de manera electrónica a personas con discapacidad.

5.3 Alcance

El alcance de un estudio depende de factores como las estrategias, el diseño y los procedimientos que se utilizan al momento de realizar el proyecto de investigación. Existen instrumentos que se adaptan al estudio que se realiza, por medio de estos instrumentos de medición se obtienen datos de suma importancia dentro y fuera del proyecto que se realiza. (Sampieri R., 2014)

Este proyecto tiene un alcance correlacional que se define como un tipo de estudio que tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, median cada una de ella y después, cuantifican y analizan la vinculación, tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a pruebas. (*Capítulo 5 Sampieri - Metodología de la Investigación*, s. f.)

El proyecto de investigación busca establecer la relación que tienen las variables que se plantearon al principio de la investigación, al igual que brinda respuestas al planteamiento de las preguntas de investigación sobre la responsabilidad social de las empresas al contratar a personal con discapacidad. Las variables se pueden medir en grados de satisfacción, y el manejo de la

integración de personal para las personas con discapacidad que se encuentran dentro del mercado laboral en el distrito central de Honduras, y por ende el beneficio que obtienen las empresas al contratar personas con discapacidad.

Según (Sampieri R., 2014) Los estudios explicativos tienen un objetivo es explicar el porqué del estudio que se realiza. Dentro de este proyecto se aplica de igual manera el alcance explicativo porque, se busca identificar las oportunidades que las personas con discapacidad en edad de trabajar puedan integrarse al mercado laboral de forma exitosa, sin ningún tipo de discriminación, se busca además conocer los beneficios que las empresas obtienen con este tipo de contrataciones, cuántas personas con discapacidad contratan las empresas al año.

5.4 Diseño

Roberto Sampieri (2014) define diseño como: “un plan o estrategia concebida para obtener la información que desea con el fin de responder al planteamiento del problema. (p. 128)

El diseño no experimental son estudios que se realizan sin que ocurra la manipulación de variables, se basa en la observancia del fenómeno de estudio en su ambiente natural solamente para analizarlos. (Sampieri R., 2014, p. 152)

Se determina en este proyecto utilizar un diseño no experimental porque, no se hará uso de la manipulación de variables, el objetivo de este estudio es observar cómo se comportan las empresas al integrar a personas con discapacidad en las grandes empresas.

(Sampieri, 2014) : Los diseños transversales recolectan datos solamente una vez en un único tiempo.

Es transversal porque se recopilan datos por una única vez en un periodo de tiempo; enero-abril del año 2022, es correlacional-causal porque se relacionan las variables de la investigación.

Los diseños descriptivos correlacionales explican la relación entre categorías, en el caso de esta investigación explica las variables aquí descritas.

La investigación cuenta con un diseño descriptivo correlacional causal, porque las variables se relacionan, por ejemplo, las leyes y políticas que existen en el país en cuanto al tema de integración de personas con discapacidad a los campos laborales y cuáles son las leyes y políticas que aplican las empresas que operan en el Distrito Central. Al igual que las discapacidades con más demandas en el campo laboral y las que menos demanda tienen.

Esta investigación tiene un diseño descriptivo porque permite conocer si las empresas que operan en el distrito central tienen pleno conocimiento de las políticas y leyes que pretenden integrar a personas discapacitadas en el ámbito laboral, así como el nivel de conocimiento que tiene la sociedad en general sobre este tema.

Con la aplicación de este diseño se busca observar cómo es el ambiente laboral dentro de las empresas que contratan a personas con discapacidad, cuáles son las políticas y leyes que rigen estas contrataciones, cuántas empresas contratan a personas con discapacidad y cuáles son las discapacidades que tienen mayor oportunidad dentro del mercado laboral en el Distrito Central de Honduras.

5.5 Población y Muestra

5.5.1 Población

Según el Instituto Nacional de Estadística la población total del Estado de Honduras era de 8.7 millones para el 2016, en el Distrito Central se estima que existen alrededor de 205,423 de personas con discapacidad; en el área urbana del departamento de Francisco Morazán hay 34,562 personas con discapacidades como dificultad para moverse, ver, oír, y hablar.

5.5.2 Muestra

Según Sampieri la muestra se define como: “Un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (*Hernández Sampieri et al. - 2014 - Metodología de la investigación.pdf*, s. f.-b, p. 173)

La fórmula utilizada para este cálculo es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{(N - 1)E^2 + Z^2 PQ}$$

n= Tamaño de la muestra

N= Total de la población (34,562)

Z= Nivel de confianza (90%); es decir, un valor Z de 1.96

P= Proporción proporcional de ocurrencia de un evento (0.50)

Q= Proporción proporcional de no ocurrencia de un evento (0.50)

E= Error muestral (5%)

Datos	Formula
Z= 1.645 P=0.50 Q=0.50 E=5% N=34,562	$n = \frac{Z^2 NPQ}{(N - 1) E^2 + Z^2 PQ}$ $n = \frac{1.645^2(34,562) (0.50) (0.50)}{(34,562 - 1) (0.05)^2 + (1.645)^2(0.50) (0.50)}$ $n = \frac{23381.409}{87.079}$ $n = \mathbf{268.50}$

Considerando el resultado del tamaño de la muestra que se obtuvo de la fórmula de estimación, y para los fines de investigación, se trabajara con 269 personas que estén en edades económicamente activa entre ellos hombres y mujeres, localizados en el Distrito Central.

5.5.3 Tipo de muestreo

El muestro a utilizar será las muestras no probabilísticas, según (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 176) es “subgrupo de la población en la que elección de los elementos no depende de la probabilidad, si no de las características de la investigación.

En esta investigación se utiliza el muestreo dirigido cuantitativo porque la selección de muestra es por conveniencia de los investigadores, va dirigida a empresas que cuentan con personal con discapacidad contratado en sus organizaciones. El instrumento utilizado es una entrevista dirigida a personas encargadas de en estas empresas.

La investigación también cuenta con un muestreo probabilístico, según (Sampieri, Metodología de la investigación, 2014),

“Es un subgrupo de la población en el que todos los elementos estudiados tienen

la misma posibilidad para ser elegidos”

En esta investigación se utiliza el muestreo probabilístico estratificado porque se pretende medir las variables planteadas, los objetos de estudio son personas con discapacidad y personas que no son discapacitadas. También se pretende conocer si las personas tienen conocimiento de las leyes y políticas que tiene Honduras que apoyan a las personas con esta condición.

5.6 Unidad de Análisis y Respuesta

5.6.1 Unidad de Análisis

Para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de muestreo/análisis (si se trata de individuos, organizaciones, periodos, comunidades, situaciones, piezas, producidas, eventos, etc.). Una vez definida la unidad de muestreo/análisis se delimita la población. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 172)

La unidad de análisis se determinará por la cantidad de personas con discapacidad que existen centrándose principalmente en personas con discapacidad auditiva, de habla y visión en el Distrito Central que laboren o hayan laborado ya que el estudio va dirigido hacia este tipo de población.

5.6.2 Unidad de Respuesta

De acuerdo “la unidad de respuesta está conformado por conteo o cantidades, como ser unidades, lempiras, dólares, % metros, centímetros, °C, entre otros”. (Heller, 2012, p. 22)

5.7 Técnicas e Instrumentos aplicados

La encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables, debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 217)

Una entrevista es un dialogo en el que la persona (entrevistador), hace una serie de preguntas a otra persona (entrevistado), con el fin de conocer sus ideas, sus sentimientos y su forma de actuar. (Astudillo, 2015, p. 1)

A través de estas herramientas se podrá recabar datos para el trabajo de investigación, se conocerá el punto de vista de las personas con capacidades especiales como colaboradores y la de los gerentes de empresas que contratan personal con capacidades especiales.

5.7.1 Instrumentos

Con el propósito de la recolección de datos se elabora un cuestionario y una entrevista a partir de las variables de estudio, para conocer las percepciones de las personas con capacidades especiales y gerentes de empresas que contratan este tipo de personal como parte de la RSE.

5.7.1.1 Cuestionario

Del análisis del cuestionario se recolectarán los resultados acerca de la percepción de inclusión laboral por parte de personas con capacidades especiales.

5.7.1.2 Entrevista

De las respuestas obtenidas por medio de la entrevista, se conocerá la opinión de expertos acerca de la inclusión laboral, procesos de contratación, adaptabilidad de la empresa para las personas con capacidades especiales y como esto contribuye a la responsabilidad social empresarial.

5.8 Fuentes de Información

Se denomina fuentes de información a diversos tipos de documentos que contiene datos útiles para satisfacer una demanda de información o conocimiento. Conocer, distinguir y seleccionar las fuentes de información adecuadas para el trabajo que se está realizando es parte del proceso de investigación. (Alcalá, 2015)

5.8.1 Fuente primaria

Este tipo de fuentes contienen información original, es decir, son de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones. Contienen información directa antes de ser interpretada, o evaluado por otra persona. Las principales fuentes de información primaria son los libros, monografías, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informe técnicos de instituciones públicas o privadas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos periodísticos, videos documentales, foros. (Rivera, 2015, p. 3)

5.8.2 Fuentes Secundarias

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria. (Rivera, 2015, p. 3)

5.9 Cronograma de Trabajo

N°	Nombre de la actividad	Lugar	Descripción	Semana	L	M	M	J	V	S	D
1	Primera reunión de proyecto de Graduación	Virtual	Diagrama de variables del tema de proyecto de graduación.	1							
			Preguntas de investigación								
			Objetivo general y específicos								
2	Planteamiento	Virtual	Planteamiento del problema y objetivos	2							
3	Marco teórico	Virtual	Consolidar capítulo de planteamiento del problema: objetivos y marco teórico.	3							
4	Versión completa de avance 1 y 2	Virtual	Consolidar capítulo de planteamiento del problema, objetivos, marco teórico y metodología de la investigación.	4							
5	Levantamiento de datos	Virtual	Evidencia de levantamiento de datos.	5							
6	Levantamiento de datos	Virtual	Evidencia de levantamiento de datos.	6							
7	Avance 2	Virtual	Completar cap. 2,3,4,5 y 6.	7							
8	Avance 2	Virtual	Versión completa cap. 2,3,4,5,6,7 y 8.	8							
9	Finalización	Virtual	Curso ALFIN	9							
			Autoevaluación								
			Informe final revisión								
10	Presentación del proyecto	Virtual	Informe Final.	10							
			Presentación del proyecto.								
			Nota del asesor.								

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

6.1 Encuesta

Los resultados que se describen a continuación se plantean con la finalidad de mostrar los valores obtenidos por medio de la encuesta aplicada a 270 personas, con el objetivo primordial de dar a conocer si las empresas del distrito central de Honduras son responsables socialmente con el personal con discapacidad.

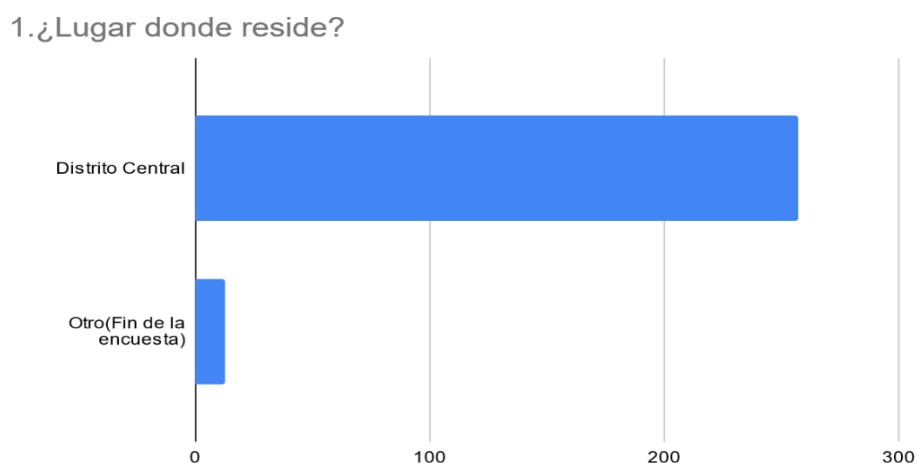


Gráfico 1

Análisis

Con el fin de la investigación centrada en Distrito Central se quería conocer el lugar donde residen las personas encuestadas, obteniendo así que el 95.2% de los ellos son del Distrito Central en comparación con un 4.8% que reside en otros lugares del país.

2. ¿Cuál es su rango de edad?

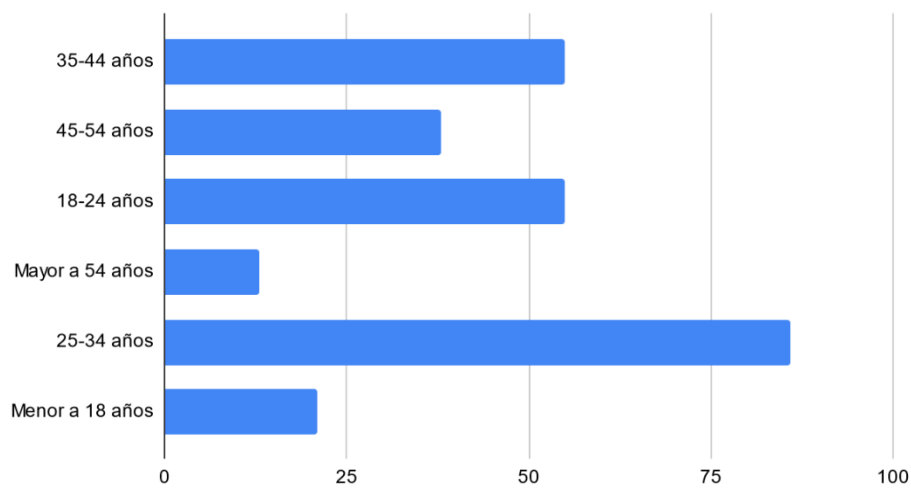


Gráfico 2

Análisis

Punto clave de la investigación es saber cuáles son los rangos de edad en los que se sitúan las personas encuestadas, teniendo edades menores de 18 años con un 7.8%, un 20.5% en edades de 18-24 años, un 32.1% en edades de 25-34 años, un 20.5% en edades de 35-44 años, un 14.2% en edades de 45-54 años y la diferencia en mayores de 54 años, reflejando que la mayoría de los encuestados están en el rango de 25-34 años.

3. ¿Cuál es su género?

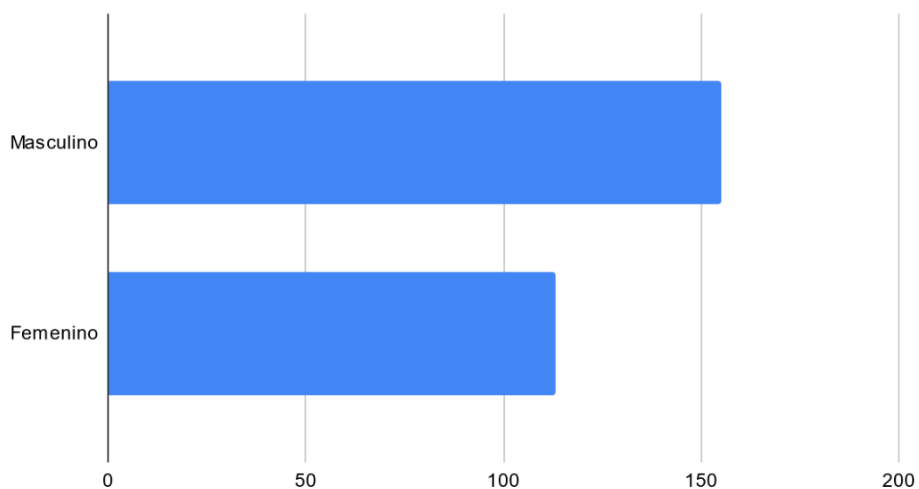
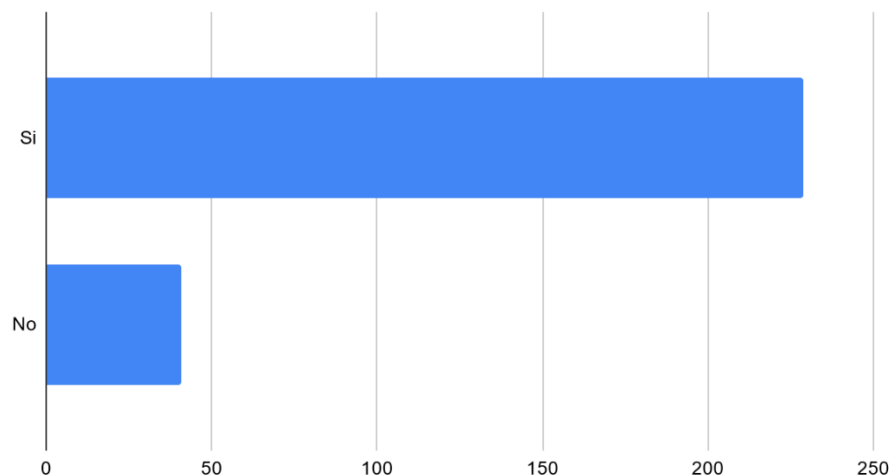


Gráfico 3

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer el sexo del público encuestado por lo que los resultados arrojaron que un 42.2% femenino y un 57.8% masculino, de esta manera se puede apreciar que el público masculino fue quien predominó en la encuesta.

4. ¿Posee alguna discapacidad?

*Gráfico 4***Análisis**

En esta pregunta se pretendía conocer si la persona encuestada poseía alguna discapacidad los resultados arrojaron que un 84.8% tienen una discapacidad y un 15.2% no, de esta manera se puede apreciar que en el público encuestado predominó las personas con discapacidad.

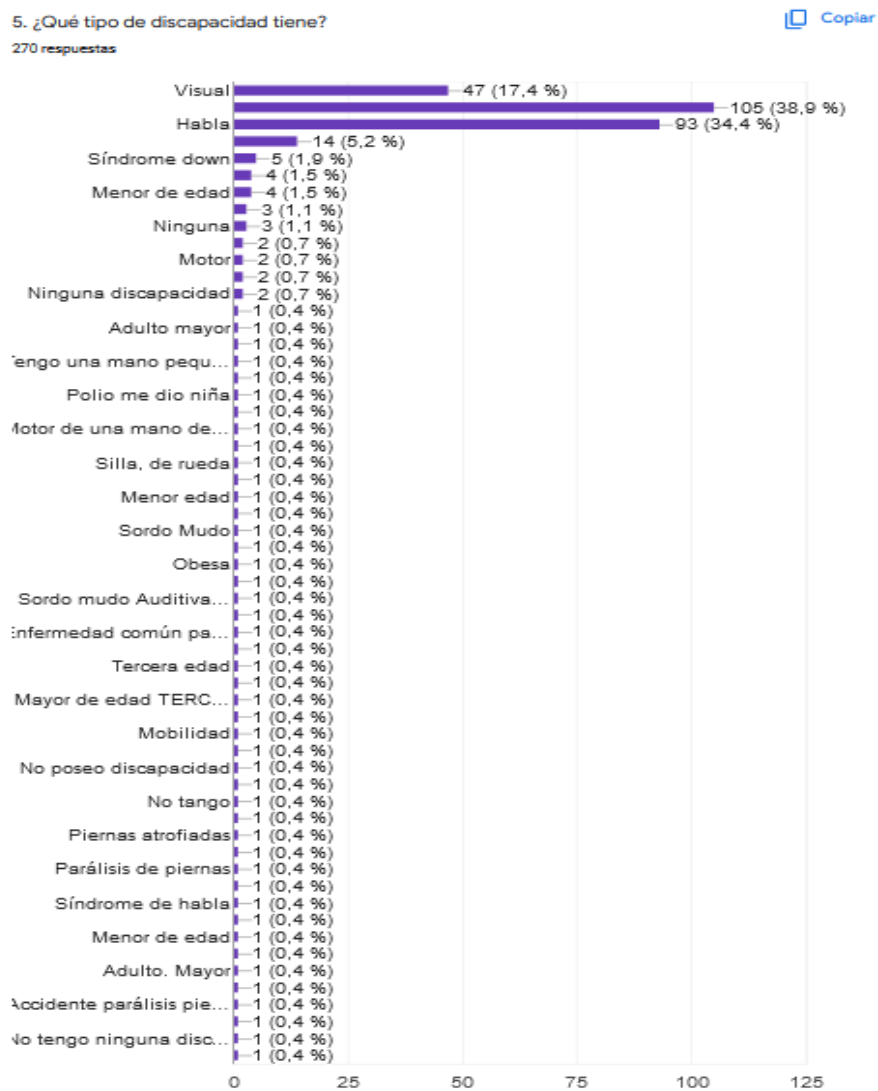


Gráfico 5

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer qué tipo de discapacidad predomina en los encuestados, siendo así el habla la que más predomina con un 38.9%.

6. ¿Siente que en el Distrito Central las empresas son responsables socialmente con el personal con discapacidad?

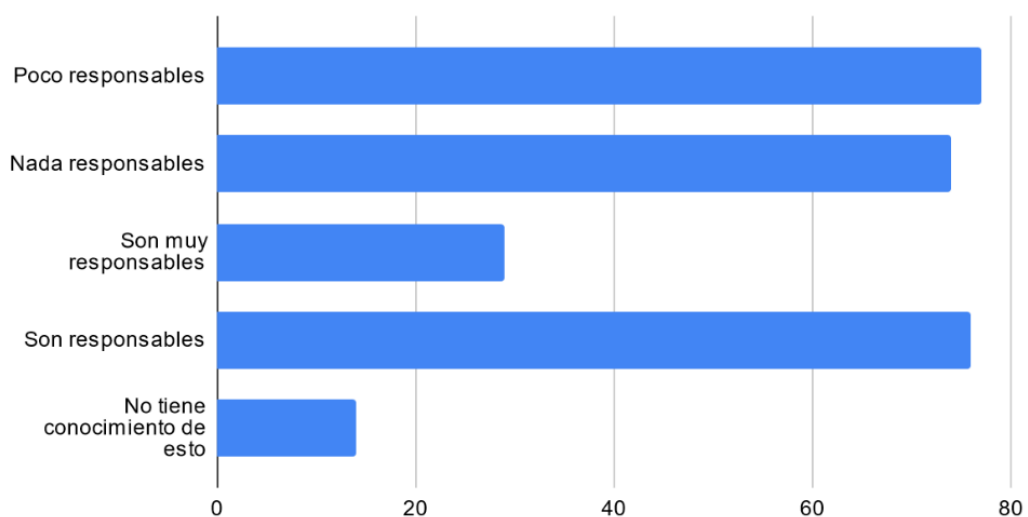


Gráfico 6

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer si el encuestado siente que las empresas del Distrito Central son responsables socialmente con las personas con discapacidad, siendo así un 28.5% creen que son poco responsables y un 5.3% no tienen conocimiento de este punto, esto nos dice la poca contribución de las empresas en responsabilidad social con el personal con discapacidad.

7. ¿Cuál es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?

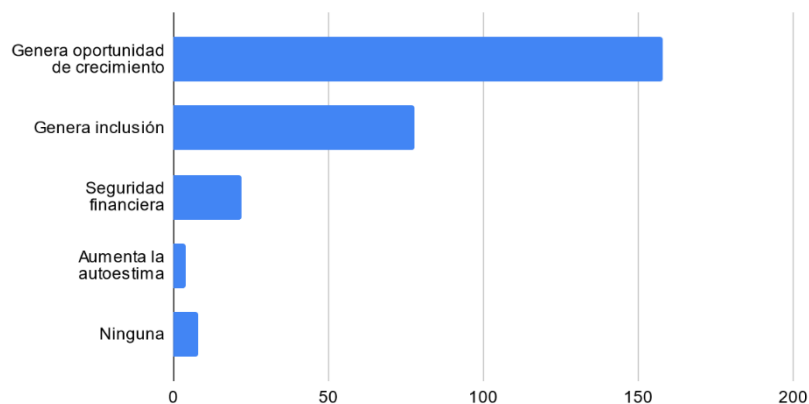


Gráfico 7

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer que el encuestado nos comentara cual es la contribución de las empresas a la responsabilidad social para con las personas con discapacidad, siendo así un 58.5% creen que, si generan oportunidad de crecimiento, esto nos dice la importancia de la contribución de las empresas en responsabilidad social con el personal con discapacidad.

8. ¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades más demandadas laboralmente?

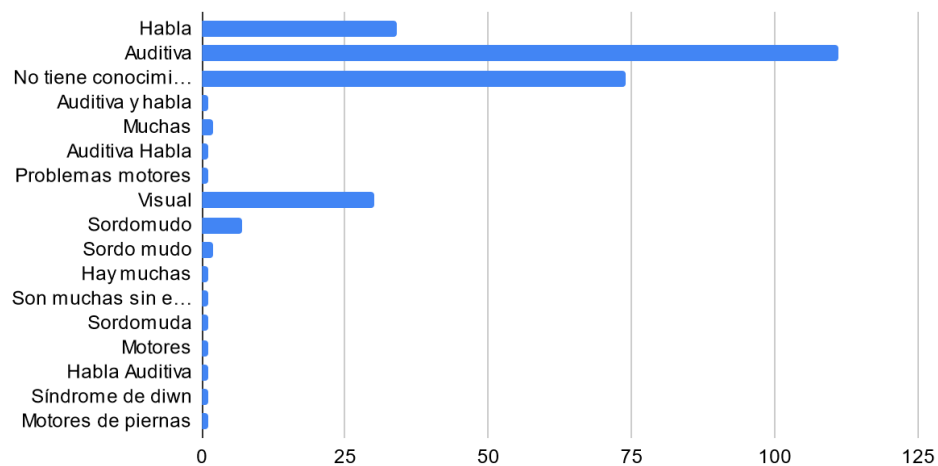


Gráfico 8

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer qué tipo de discapacidades son las más contratadas, siendo así que el 41.1% mencionan que es la auditiva.

9. ¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades con menos demanda laboralmente?

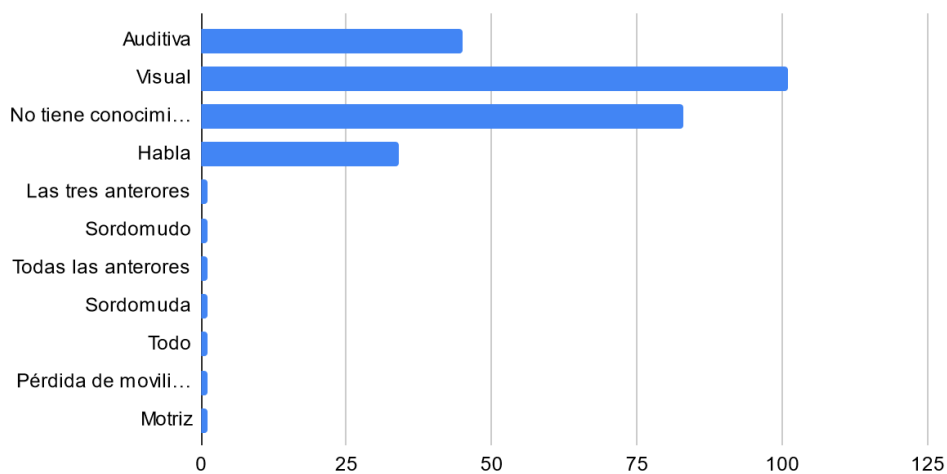


Gráfico 9

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer qué tipo de discapacidades son las menos contratadas, siendo así que el 37.4% mencionan que es la visual.

10. ¿Las empresas en el Distrito Central se preocupan porque las personas con discapacidad tengan lo necesario para su buen desempeño laboral?

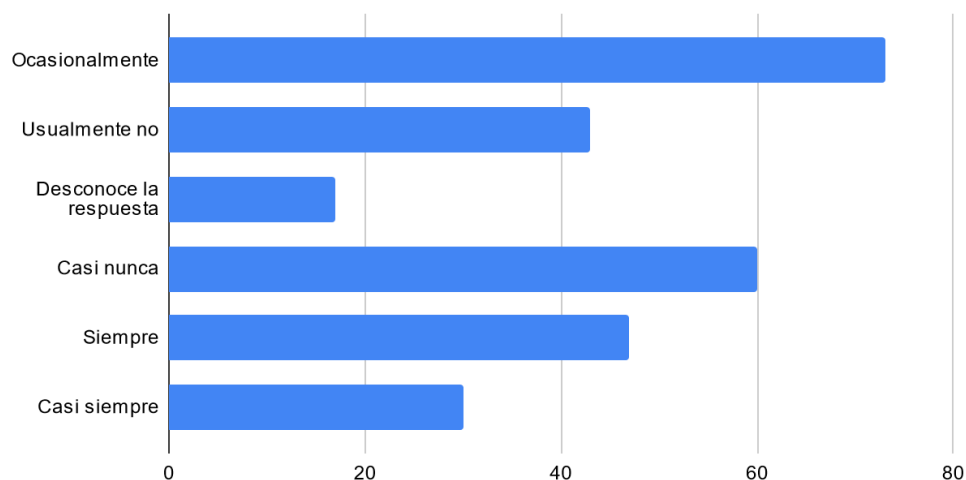


Gráfico 10

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer si el encuestado siente que las empresas del Distrito Central tienen lo necesario para que el personal de la empresa con discapacidad se desempeñe de forma correcta, siendo así que un 27% creen que ocasionalmente tienen lo necesario y un 6.4% desconocen la respuesta.

11. ¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?

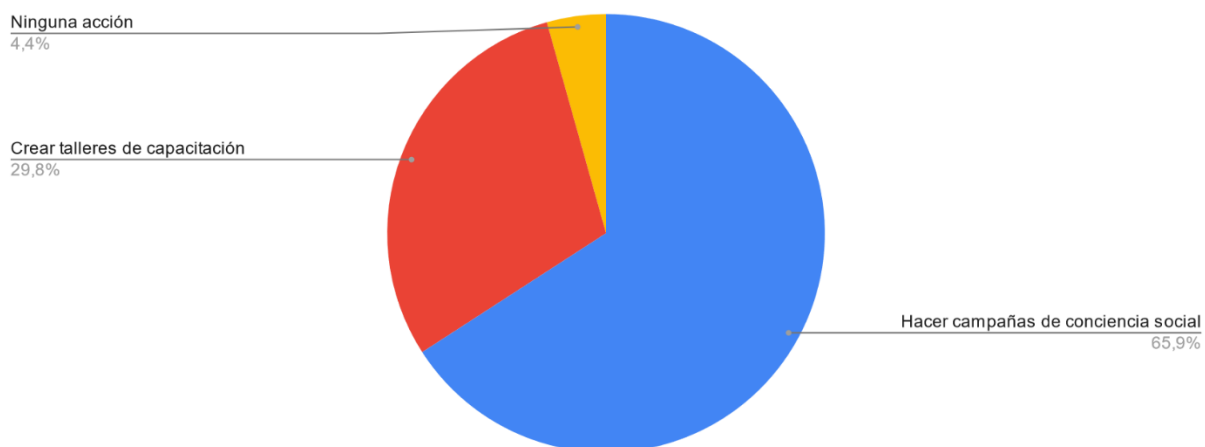


Gráfico 11

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer que el encuestado nos comentara que medidas deben tomar el estado, ONG, fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad, siendo así un 65.9% creen que hacer campañas de conciencia social ayudaría mucho.

12. ¿Siente que las leyes de Honduras para con las personas con discapacidad fomentan la integración al mercado laboral?

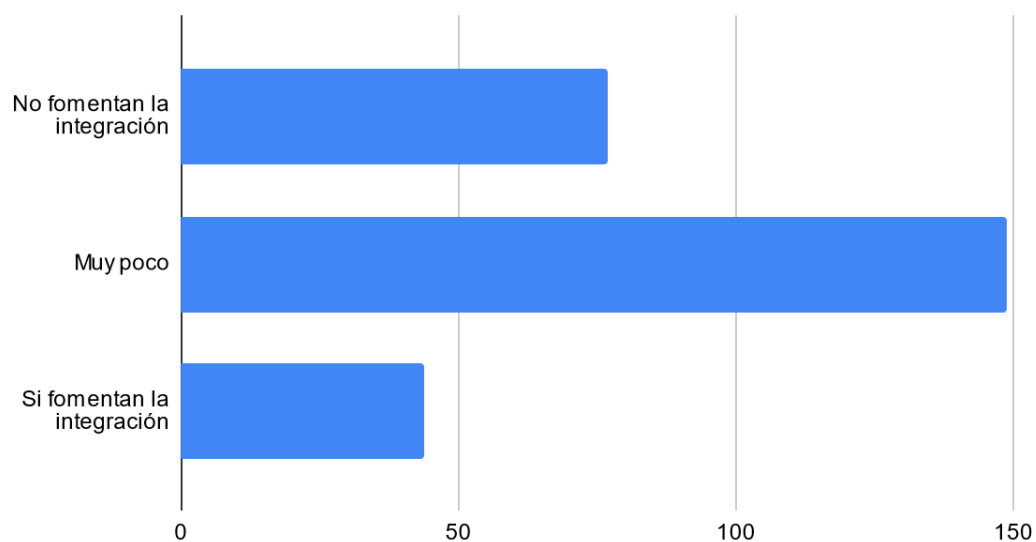


Gráfico 12

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer si el encuestado siente que las leyes de Honduras para con las personas con discapacidad fomentan la integración laboral, siendo así que un 55.2% creen que muy poco y un 16.3% sienten que siempre si fomentan la integración.

13. ¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?

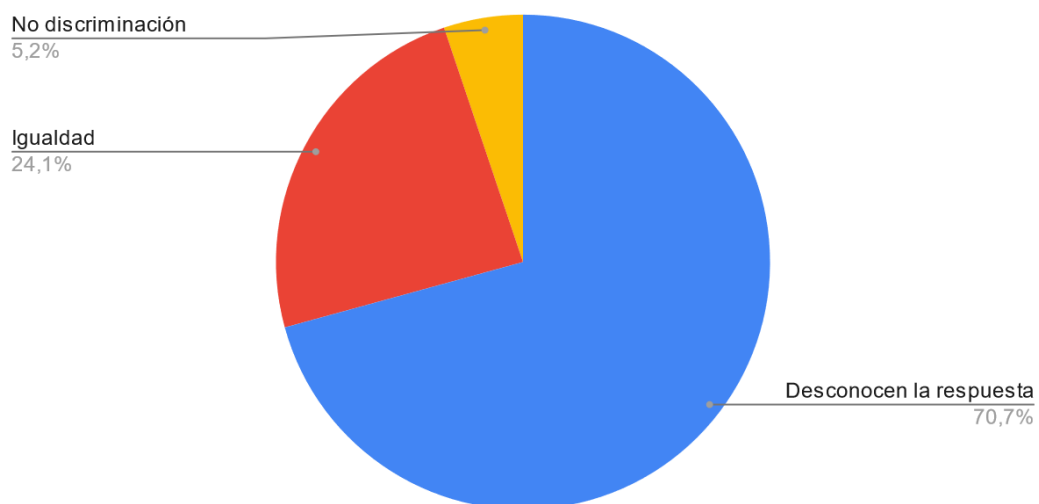


Gráfico 13

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer si el encuestado tenía conocimiento de las políticas que normalmente utilizan las empresas para integrar al personal con discapacidad, siendo así un 70.7% desconocen la respuesta, pero creen que la igualdad debería ser la política por excelencia de toda empresa.

14. ¿Siente que en Honduras las leyes establecidas para con el mercado laboral con discapacidad son respetadas siempre?

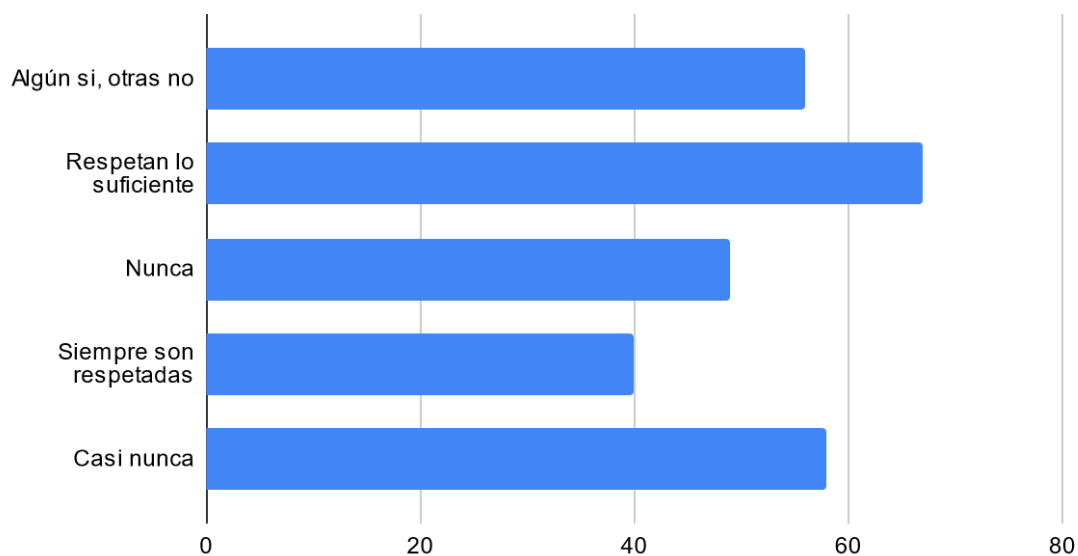


Gráfico 14

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer si el encuestado siente que las leyes de Honduras para con las personas con discapacidad son respetadas siempre, siendo así que un 24.8% respetan lo suficiente y un 14.8% sienten que siempre son respetadas.

15. ¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?

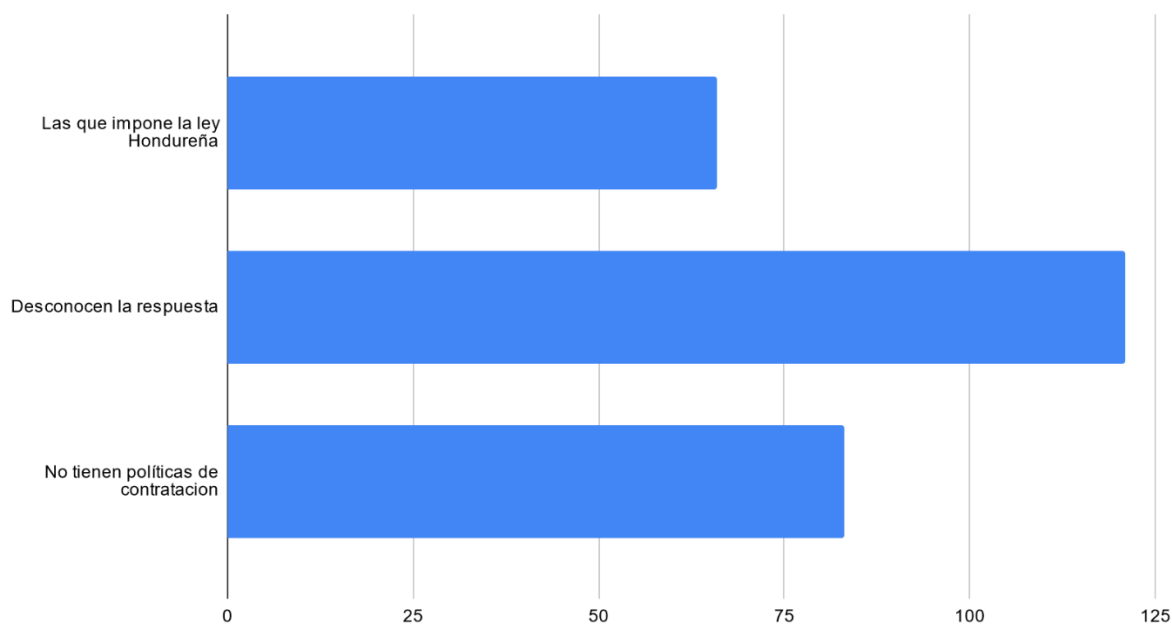


Gráfico 15

Análisis

En esta pregunta se pretendía conocer si el encuestado tenía conocimiento de las políticas y leyes que normalmente utilizan las empresas para contratar al personal con discapacidad, siendo así un 44.8% desconocen la respuesta, pero un 30.7% creen que las empresas no tienen políticas o leyes de contratación de personal con discapacidad.

Cantidad de encuestas

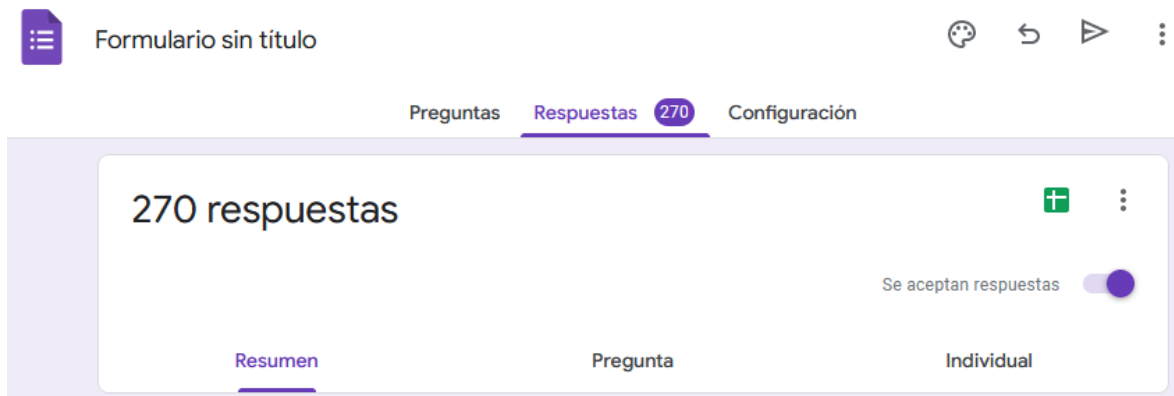
Formulario sin título

Preguntas Respuestas **270** Configuración

270 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

The image shows a screenshot of a survey tool interface. At the top left, there is a purple document icon with three horizontal lines, followed by the text 'Formulario sin título'. To the right of this are four icons: a speech bubble with a face, a circular arrow, a right-pointing triangle, and a vertical ellipsis. Below this is a navigation bar with three items: 'Preguntas', 'Respuestas' (which is underlined and has a purple circle with the number '270' next to it), and 'Configuración'. The main content area is a light purple rounded rectangle. Inside, the text '270 respuestas' is displayed in a large font. To the right of this text are a green square icon with a white plus sign and a vertical ellipsis. Below the text, there is a toggle switch labeled 'Se aceptan respuestas' which is currently turned on (indicated by a purple circle). At the bottom of the main content area, there are three tabs: 'Resumen' (underlined), 'Pregunta', and 'Individual'.

Correlación de preguntas.						
Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Porcentajes	Respuesta	Tipo de pregunta
Contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal discapacitado.	¿Cuál es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	¿Siente que en el distrito central las empresas son responsables socialmente con el personal con discapacidad?	Se quiere saber si las empresas son responsables al momento de contratar personal con discapacidad	28.50%	Poco responsables	Escala de Likert.
		¿Cuál es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	Contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad	58.50%	Generan oportunidad	Opción múltiple respuesta única.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Porcentajes	Respuesta	Tipo de pregunta
Discapacidades más demandadas por las empresas.	¿Cuáles son las discapacidades más demandadas por las empresas?	¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades más demandadas laboralmente?	Conocer cuáles son las discapacidades más contratadas por las empresas.	41.10%	Auditiva.	Opción múltiple respuesta única.
Discapacidades menos demandadas por las empresas.	¿Cuáles son las discapacidades menos demandadas por las empresas?	¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades menos demandadas laboralmente?	Conocer cuáles son las discapacidades menos contratadas por las empresas.	37.40%	Visual.	Opción múltiple respuesta única.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Porcentajes	Respuesta	Tipo de pregunta
Medidas que podría implementar el estado de Honduras, ONG, fundaciones e iglesias para fomentar la inclusión.	¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	¿Las empresas en el Distrito central se preocupan porque las personas con discapacidad tengan lo necesario para su buen desempeño laboral?	Se quiere saber si las empresas son responsables al momento ofrecer las condiciones adecuadas para el personal con discapacidad.	27%	Ocasionalmente.	Escala de Likert.
		¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	Numero de medidas inclusivas que tienen las empresas al momento de contratar personal.	65.90%	Campañas de conciencia social.	Opción múltiple respuesta única.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Porcentajes	Respuesta	Tipo de pregunta
Políticas de integración a personal con discapacidad que utilizan las empresas.	¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	¿Siente que las leyes de Honduras para con las personas con discapacidad fomentan la integración al mercado laboral?	Se quiere saber si las empresas son responsables al momento de integrar al personal con discapacidad.	55.20%	Muy poco.	Escala de Likert.
		¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	Grado de conocimiento que tienen las personas en general sobre las políticas integrales de personas con discapacidad.	70.70%	Desconocen la respuesta.	Opción múltiple respuesta única.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Porcentajes	Respuesta	Tipo de pregunta
Legislación y políticas para la contratación de nuevo personal con capacidades especiales decretadas por el estado de Honduras, convenciones y tratados internacionales.	¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	¿Siente que en Honduras las leyes establecidas para con el mercado laboral con discapacidad son respetadas siempre	Se quiere saber si las empresas son responsables al momento de aplicar las leyes de contratación de personal con discapacidad.	24.80%	Respetan lo suficiente.	Escala de Likert.
		¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	Políticas que se aplican dentro de las empresas que contratan personal con discapacidad.	44.80%	Desconocen la respuesta	Opción múltiple respuesta única.

Tabla 7 Correlación de Preguntas de encuesta

6.2 Entrevista

Entrevista N°1

Nombre y apellido	Miriam Ramírez
Edad	49 años
Profesión	Licenciada en Trabajo Social
Cargo laboral que desempeña	Directora de Casa Hogar
Teléfono (opcional)	9445-0390
Lugar y fecha	Comayagüela, MDC, 25 febrero 2022
¿La empresa contrata personal con discapacidad?	si
¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	El hecho de brindar la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimiento a personas con discapacidad.
¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	Sensorial
¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	Personas con discapacidad intelectual
¿Cuál es proceso de selección para personas con este tipo de condición de salud?	Entrevista de trabajo, verificación de referencias, evaluación psicométrica si aplica, llenado de solicitud de empleo.
¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	Que no cumpla con los requisitos o habilidades que sean requisitos para el puesto.
¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	Fomentar campañas de sensibilización para las empresas y personas en general sobre la inclusión
¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona con discapacidad?	Sensibilización social.
¿Qué reto presenta para la empresa el integrar personal con discapacidad?	Realizar las adecuaciones y adaptaciones, ajustes razonables.
¿La empresa ofrece las condiciones adecuadas de infraestructura, equipo y	Ofrecemos lo beneficios estándar (de ley), no contamos con adaptaciones específicas

material para que una persona con discapacidad pueda desempeñar su puesto?	
¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	No se cuentan con políticas ya que organización toma en cuenta que todos somos iguales.
¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	Las que están en base a la ley

Entrevista N°2

Nombre y apellido	Gabriel Eduardo Espinoza Hernández
Edad	33
Profesión	Psicólogo Clínico
Cargo laboral que desempeña	Jefe de personal
Teléfono (opcional)	
Lugar y fecha	Tegucigalpa, Honduras Viernes 5 de marzo de 2022
¿La empresa contrata personal con discapacidad?	Sí, nuestra empresa contrata personal con discapacidad.
¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	Al contratar personal con discapacidad las empresas contribuyen a brindar oportunidades de trabajo a personas con discapacidad para que tengan un ingreso fijo, también contribuyen a la inclusión en el ambiente de trabajo y para que no exista algún tipo de discriminación.
¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	En estos momentos tenemos a una persona poca audición en el área de digitación, su rendimiento laboral es muy bueno, en caso de necesitar más personas para realizar esta actividad la empresa podría contratar a más personas que tienen la misma condición.
¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	Creo que para personas que no se pueden mover, también personas que no pueden ver ya que la empresa no cuenta con puestos en donde ellos se pueden desarrollar, la empresa tampoco cuenta con la estructura adecuada para contratar personas con este tipo de discapacidad.
¿Cuál es proceso de selección para personas con este tipo de condición de salud? ¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	La selección para contratación que la empresa utilizó con este empleado fue una entrevista como la que se le realiza a personas que no tienen discapacidad, contestó a todas las preguntas y cumplió

	<p>con los requisitos. Un motivo para que la empresa no lo contrataría, sería que no escuchara en absoluto, ya que no contamos con un intérprete profesional que sepa lenguaje de señas.</p>
<p>¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?</p>	<p>Que tenga una discapacidad intelectual, la empresa no tiene ninguna plaza para personas con este tipo de condiciones.</p>
<p>¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?</p>	<p>Podría crear más talleres para capacitar a personas con distintos tipos de discapacidad, pero también a personas que no tienen discapacidad para que se puedan comunicar de una mejor forma, esto en el caso de las personas sordas.</p>
<p>¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona con discapacidad?</p>	<p>La empresa obtiene beneficios en cuanto al pago del impuesto sobre la renta, pero también obtiene beneficios al ser conocida como una empresa que muestra calidad humana al contratar a una persona con discapacidad.</p>
<p>¿Qué reto presenta para la empresa el integrar personal con discapacidad?</p>	<p>La empresa enfrenta retos como mejorar las instalaciones, la discapacidad que tiene nuestro empleado no es severa. Pero considero que de igual forma se debe preparar mejor el local donde se encuentra trabajando, los talleres para la integración son muy necesarios para crear conciencia en sus compañeros de trabajo y así tener un ambiente laboral sin ningún tipo de discriminación, otro reto sería tener a una persona que sepa el lenguaje de señas si es que se vuelve a contratar a una persona con discapacidad auditiva, ya que si el amplificador que el utiliza se avería, sería un poco complicado la comunicación con el personal de la empresa.</p>

¿La empresa ofrece las condiciones adecuadas de infraestructura, equipo y material para que una persona con discapacidad pueda desempeñar su puesto?	No, la empresa no cuenta con la infraestructura necesaria para que una persona con discapacidad para moverse o discapacidad visual puedan trabajar en ella.
¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	Nuestra empresa no tiene políticas de integración a personas con discapacidad, solo se fomenta la no discriminación.
¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	Pues legislaciones dentro de la empresa para contratar nuevo personal con discapacidad no tenemos, ya que solo contamos con una persona con discapacidad.

Entrevista N°3

Nombre y apellido	José Román Rosales
Edad	51 años
Profesión	Ing. Mecánico
Cargo laboral que desempeña	Jefe de Postventa
Teléfono (opcional)	
Lugar y fecha	Tegucigalpa M.D.C, 12 marzo 2021
¿La empresa contrata personal con discapacidad?	Si
¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	La contribución será dar la oportunidad de desarrollarse profesionalmente a las personas con discapacidad.
¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	Motora
¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	Personas con discapacidad intelectual
¿Cuál es proceso de selección para personas con este tipo de condición de salud?	Entrevista de trabajo, verificación de referencias, evaluación psicométrica si aplica, llenado de solicitud de empleo.
¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	Que cumpla con las habilidades que requiera la vacante disponible.
¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	Concientizar a la población en caso de las iglesias y fundaciones; en el caso del Estado y las ONG que hagan cumplir las leyes que existen en apoyo a las personas con discapacidad.
¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona con discapacidad?	La concientización y sensibilización social.
¿Qué reto presenta para la empresa el integrar personal con discapacidad?	Las adecuaciones de las instalaciones.
¿La empresa ofrece las condiciones adecuadas de infraestructura, equipo y material para que una persona con discapacidad pueda desempeñar su puesto?	No, en realidad no ofrece las condiciones en cuanto estructura.
¿Qué políticas de integración a personal	No se cuenta con políticas de integración.

con discapacidad, utilizan las empresas?	
¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	Pues en la empresa en si no existen políticas especialmente para la contratación de personal con discapacidad. Pero en el caso del procesos se cumplen los que estén en base a la ley.

Entrevista N° 4

Nombre y apellido	Ana Gabriela Martínez
Edad	27
Profesión	Lic. En Administración de empresas
Cargo laboral que desempeña	Supervisora de Call center
Teléfono (opcional)	
Lugar y fecha	Tegucigalpa, Honduras Jueves 10 marzo 2022
¿La empresa contrata personal con discapacidad?	Sí, en este momento hay una persona discapacitada en la empresa.
¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	Creo que brindar seguridad y soporte económico a las personas con discapacidades, ya que a veces les es difícil poder conseguir un trabajo en esas condiciones.
¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	Tenemos a una persona con poca movilidad, que tiene dificultad para caminar.
¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	Creo que la empresa no contrataría a personas que no pueden ver.
¿Cuál es proceso de selección para personas con este tipo de condición de salud? ¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	Realizamos una entrevista con el solicitante vía zoom para saber si está calificado para el puesto, en realidad se realiza la selección como si fuese una persona que no cuenta con alguna discapacidad.
¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	Creo que la empresa no podría contratar a una persona sorda o que tenga dificultad para hablar.

<p>¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?</p>	<p>Me parecería una buena idea que existiera más apoyo en la capacitación en distintas áreas para personas con discapacidad, así tendrían mayores oportunidades en el mundo laboral</p>
<p>¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona con discapacidad?</p>	<p>El reconocimiento dentro de la sociedad, como una empresa que contribuye a la sociedad contratando a personas con discapacidad.</p>
<p>¿Qué reto presenta para la empresa el integrar personal con discapacidad?</p>	<p>Más que nada no contar con la infraestructura y señalización adecuada que ayude a facilitar la movilización dentro de la empresa.</p>
<p>¿La empresa ofrece las condiciones adecuadas de infraestructura, equipo y material para que una persona con discapacidad pueda desempeñar su puesto?</p>	<p>No, en estos momentos no tiene la infraestructura.</p>
<p>¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?</p>	<p>La empresa no tiene políticas de integración de personas con discapacidad.</p>
<p>¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?</p>	<p>No hay políticas o legislaciones para contratar a personal discapacitado, ya que las políticas son iguales para todos.</p>

Entrevista N° 5

Nombre y apellido	Maritza Soriano Matute
Edad	65 años
Profesión	Licenciada en Trabajo Social
Cargo laboral que desempeña	Maderas de América
Teléfono (opcional)	9817-5460
Lugar y fecha	Tegucigalpa, MDC, 10 marzo 2022
¿La empresa contrata personal con discapacidad?	Sí, pero solo ciertas discapacidades.
¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	Pues que, al ayudar a cualquier persona con discapacidad, contribuimos con el bienestar e integración de ellos a la sociedad
¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	Con Problemas de audición
¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	No videntes, problemas motores e inestabilidad emocional, en el dado caso que este último se vea como discapacidad.
¿Cuál es proceso de selección para personas con este tipo de condición de salud?	Lo entrevistamos, pedimos referencias llenado de solicitud de empleo, evaluación física.
¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	Que no cumplan con lo solicitado, además que contratamos mucho personal y elegimos entre ellos al más adecuado
¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	Pues siempre he creído que estos entes son responsables de velar por las personas con discapacidad, son una fuente laboral eficiente y eficaz colocándoles en los lugares oportunos, deben de promover lo antes dicho.
¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona con discapacidad?	Siendo honesta, nos da una buena imagen.
¿Qué reto presenta para la empresa el integrar personal con discapacidad?	En nuestro caso quizás solo sea el contratar a una persona que sepa lenguaje de señas que se comunique con ellos para capacitarles

¿La empresa ofrece las condiciones adecuadas de infraestructura, equipo y material para que una persona con discapacidad pueda desempeñar su puesto?	Ya que contratamos personal con problemas de audición, no se presenta ningún reto, más que un tema de comunicación con ellos, pero para ello si estamos preparados
¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	Ninguna política, todo empleado trabaja de la misma manera discapacitado o no
¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	Las que ofrece el gobierno de Honduras.

Correlación de preguntas				
Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Respuesta General
Contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal discapacitado.	¿Cuál es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	Contribución de las empresas a la a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad.	El hecho de brindar la oportunidad de desarrollar habilidades, conocimiento a personas con discapacidad y soporte económico.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Respuesta General
Discapacidades más demandadas por las empresas.	¿Cuáles son las discapacidades más demandadas por las empresas?	¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	Conocer cuáles son las discapacidades más contratadas por las empresas.	Auditiva, sensorial y motora.
Discapacidades menos demandadas por las empresas.	¿Cuáles son las discapacidades menos demandadas por las empresas?	¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	Conocer cuáles son las discapacidades menos contratadas por las empresas.	Discapacidad intelectual, personas sin movilidad total y visual.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Respuesta General
Medidas que podría implementar el estado de Honduras, ONG, fundaciones e iglesias para fomentar la inclusión.	¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con discapacidad?	Medidas a tomar para la inclusión de personal con discapacidad.	Capacitación y campañas de conciencia social.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Respuesta General
Políticas de integración a personal con discapacidad que utilizan las empresas.	¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	Grado de conocimiento que se tienen en general sobre las políticas integrales de personas con discapacidad.	No tienen políticas de integración, consideran a todo el personal son iguales.

Variable	Preguntas de investigación	Correlación Encuestas	Indicador	Respuesta General
<p>Legislación y políticas para la contratación de nuevo personal con capacidades especiales decretadas por el estado de Honduras, convenciones y tratados internacionales.</p>	<p>¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?</p>	<p>¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?</p>	<p>Políticas que se aplican dentro de las empresas que contratan personal con discapacidad.</p>	<p>Las que estén en base a ley.</p>

Tabla 8 Correlación Preguntas de entrevista

VII.CONCLUSIONES

El presente estudio muestra la importancia de la contratación a personas con discapacidad como contribución por parte de las empresas que operan en el Distrito Central, estos son los principales hallazgos obtenidos:

1. Esta investigación tuvo con objetivo conocer la contribución de las empresas a la Responsabilidad social empresarial mediante la contratación de personal con discapacidad. Con base en los análisis de las entrevistas y las encuestas se puede concluir que las empresas en el Distrito Central no están comprometidas con la RSE.
2. Las discapacidades más demandadas por las empresas es la auditiva, sensorial y motora.
3. las menos demandadas son las discapacidades intelectuales, inmovilidad total y visual.
4. Las leyes para la contratación de personal con discapacidad existen, pero no se cumplen.
5. El estado de Honduras si bien es cierto están obligados a colaborar y hacer un esfuerzo por integrar personal con discapacidad, no lo hacen.
6. Las leyes para la integración de personal con discapacidad existen, pero no se cumplen.

VIII. RECOMENDACIONES

Las conclusiones expuestas parten de los resultados de las entrevistas y encuestas realizadas a personas con discapacidad, no discapacitadas y profesionales que no laboran o que laboran en empresas que contratan a personas con discapacidad en el Distrito Central de Honduras, dentro de las empresas entrevistadas y encuestadas hay personas laborando con discapacidades como: auditiva, parcialmente auditiva, visual, motora, sensorial, entre otras, en base a esto se recomienda:

1. Hacer conciencia a la población del Distrito Central que las personas con discapacidad poseen las cualidades y habilidades necesarias para contribuir al mercado laboral y a la sociedad, con esto las empresas entenderán el potencial recurso laboral que pueden obtener y así sentir el compromiso de colaboración con ellos y obtener los beneficios que conlleva su contratación.
2. Todas las discapacidades pueden ofrecer servicios a la sociedad y la visual si bien es la menos contratada de las discapacidades en las que se orientó más la investigación, sus servicios en lugares adecuados pueden ser bien aprovechados, como ser en lugares de telefonía, psicología, consultores y muchas otras profesiones.
3. Hacer conocer los derechos al personal con discapacidad al momento de ser contratados, por medio de campañas informativas.
4. Hacer conciencia al estado de Honduras y a las empresas, de la importancia del apoyo de dicho personal con discapacidad al ámbito laboral el cual les dará un reconocimiento positivo al apoyarles.
5. Hacer conocer los derechos al personal con discapacidad, por medio de campañas que informen a ellos de como la sociedad tienen el deber de integrarles a ella y al ámbito laboral.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, J. (2012). *La empresa en tiempos de cambio*.
- Amazon. (s. f.). [tps://www.amazon.es/Amplificadores-magnificadores-pantalla-Últimos-90-días/s?rh=n%3A21529576031%2Cp_n_date_first_available_absolute%3A831289031](https://www.amazon.es/Amplificadores-magnificadores-pantalla-Últimos-90-días/s?rh=n%3A21529576031%2Cp_n_date_first_available_absolute%3A831289031)
- Armayo. (2011).
- Atehortua F. (2008). *Responsabilidad social empresarial*.
- Banco Mundial. (s. f.). *La importancia de la inclusión [Text/HTML]*. World Bank.
<https://doi.org/10/09/inclusion-matters>
- Benedicte, B. (2004). *Responsabilidad social de las empresas*.
- Boatright, B. (2004). *Ethics and the conduct of business*.
- BVS hn. (2015). *Prevalencia de discapacidad y sus características en la población de 18 a 65 años de edad, Honduras CA,*
- Capítulo 5 Sampieri—*Metodología de la Investigación*. (s. f.). Recuperado 22 de marzo de 2022, de <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>
- Carbal, A., & Vergara J. (2012). *Análisis Integral de la responsabilidad social empresarial en pequeños hoteles*.
- Cortina, A. (2006). *La responsabilidad social corporativa y la ética empresarial*.
- Cuevas, R., & Rodríguez. (2017). *Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial*.
- dai. (2019). *El contexto de la población con discapacidad en Honduras*. Obtenido de <https://dai-global-digital.com/los-vehiculos-digitales-para-poblaciones-con-discapacidad-en-honduras.html#:~:text=En%20Honduras%20los%20estudios%20acerca,d>
- Davis, K. (2012). *The case for and against business*.
- Disabilities ES | Discapacidad. (s. f.-a). Recuperado 16 de marzo de 2022, de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>

- Disabilities ES / Discapacidad. (s. f.-b). Recuperado 16 de marzo de 2022, de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>*
- Donalson T,; & Dunfee, T. (2010). Toward a Unifed conception of Business. ebay.com. (s. f.). <https://www.ebay.com/>*
- Escamilla, M.D. (2016). Aplicacion basica de los metodos cientificos. Flores. (s. f.).*
- Florez & Zuluaga. (2016).*
- Fombrun C. (1996). The Reputational Landscape.*
- Franco, C. (2002). Dinamica de construccion de una nueva sociedad desde los negocios.*
- Freeman, R., & Reed, D. (1983). Stockholders and Stakeholders.*
- Friendman, M. (2012). The social responsibility theories.*
- GUIA-min.pdf. (s. f.). Recuperado 15 de marzo de 2022, de <http://fundahrse.org/wp-content/uploads/2019/10/GUIA-min.pdf>*
- Hernndez Sampieri et al. - 2014—Metodologa de la investigacin.pdf. (s. f.-a). Recuperado 16 de marzo de 2022, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>*
- Hernndez Sampieri et al. - 2014—Metodologa de la investigacin.pdf. (s. f.-b). Recuperado 22 de febrero de 2022, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>*
- INE. (2013). XII censo de poblacion y VI de vivienda. Obtenido de Los datos demográficos en Honduras enfocados hacia las personas con discapacidad son escasos; en el censo del año 2002 se indicaban alrededor de 177,000 personas con discapacidad, en el censo realizado en el año 2013*
- INEGI. (s. f.). 2007*
- Jimenez, G. (2017). La responsabilidad social empresarial.*
- Kramer, M,; & Porter, M. (2018). Estrategia y sociedad America Latina.*

- Loida, D. (2016). *Programa de intervencion de inclusion sociolaboral para las personas con discapacidad en Honduras*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/20826/TFM-G590.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez & Martin. (2005).
- Lozano, J. (s. f.). *vivva*. Obtenido de <https://vivva.es/tipos-discapacidad-empleo/>
- Murray, K; & Montari, J. (2008). *Strategic Management of the Socially responsible*.
- Pereira Perezza, Z. (2011). *Los diseñor de metodo mixtos en la investigacion*. *Revista Electronica Educare*.
- PNUD. (2015). *Convencion sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- PNUD. (2018). *Apoyamos la sostenibilidad del sector MIPYME*. Obtenido de <https://www.hn.undp.org/content/honduras/es/home/presscenter/articles/2018/05/17/apoyamos-a-la-sostenibilidad-del-sector-mipyme.html>
- Rios. (s. f.).
- Rodriguez J. (2007). *Responsabilidad social corporativa y analisis economico*.
- Sampieri R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*.
- Santana J. (2010). *La responsabilidad social empresarial en el turismo Mexico*.
- SEDIS. (s. f.). *Plan Nacional de Accesibilidad Nacional*.
- Sendotu, S. (2019). *Responsabilidad Social y Empresarial*.
- Tello, C., & Rivera, P. (2006). *Fundamentos eticos disciplinares de la responsabilidad social organizacional*.
- Valenzuela, F. (2005). *Perspectiva de las responsabilidad social empresarial*.
- Vives, A., & Peinado, V. (2011). *La responsabilidad social en las empresas en America Latina*.

Walmart aumentó un 169% la cantidad de asociados con discapacidad en los últimos cuatro años—Walmart Centroamérica. (s. f.). Recuperado 15 de marzo de 2022, de <http://www.walmartcentroamerica.com/aumento-asociados-con-discapacidad-cr>

X. ANEXOS

10.1 Formato de encuesta

Agradecemos de antemano por responder la presente encuesta, el siguiente cuestionario tiene como propósito conocer la opinión de personas con discapacidad en cuanto a las empresas en las que han laborado en el Distrito Central, la investigación es realizada por estudiantes de Administración de Empresas de CEUTEC, con las respuestas se podrá analizar algunos factores en cuanto al comportamiento de las empresas que contratan personal con discapacidad.

1. ¿Lugar donde reside?

Distrito Central _____ Otro _____ (Fin de la encuesta)

2. ¿Cuál es su rango de edad?

Menor a 18__

18 años a 24 años__

25 años a 34 años__

35 años a 44 años__

45 años a 54 años__

Más de 54__

3. ¿Cuál es su género?

_____Masculino
_____Femenino

4. ¿Posee alguna discapacidad?

Si_____ No_____ (Pasara a pregunta 6)

5. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Visual_____ Auditiva_____ Habla_____ Otro tipo de discapacidad_____

6. ¿Siente que en el Distrito Central las empresas son responsables socialmente con el personal con discapacidad?

Son muy responsables__

Son responsables__

Poco responsables__

Nada responsables__

No tiene conocimiento de esto__

7. ¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades más demandadas laboralmente?

Visual__

Auditiva__

Habla__

Otro tipo de discapacidad__

No tiene conocimiento__

8. ¿Tiene conocimiento de cuáles son las discapacidades con menos demanda laboralmente?

Visual__

Auditiva__

Habla__
 Otro tipo de discapacidad__
 No tiene conocimiento__

9. ¿Las empresas en el Distrito Central se preocupan porque las personas con discapacidad tengan lo necesario para su buen desempeño laboral?

Casi siempre____
 Siempre____
 Ocasionalmente__
 Usualmente no____
 Casi nunca____
 Desconoce la respuesta_____

10. ¿Siente que las leyes de Honduras para con las personas con discapacidad fomentan la integración al mercado laboral?

Si fomentan la integración__
 Muy poco__
 No fomentan la integración__

11. ¿Siente que en Honduras las leyes establecidas para con el mercado laboral con discapacidad son respetadas siempre?

Siempre son respetadas__
 Respetan lo suficiente__
 Algún si, otras no_
 Casi nunca__
 Nunca__

12. En una escala de 0 al 10 que tanto donde 0 es poco y 10 mucho ¿Recomendaría las empresas del distrito Central a otras personas con discapacidad para trabajar en ellas?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10.2 Formato de Entrevista

Nombre y apellido	
Edad	
Profesión	
Cargo laboral que desempeña	
Teléfono (opcional)	
Lugar y fecha	
¿La empresa contrata personal con discapacidad?	
¿Cuál siente que es la contribución de las empresas a la responsabilidad social al contratar personal con discapacidad?	
¿Para qué tipo de discapacidad ofrecen empleo?	
¿Para qué tipo de condiciones de salud no tienen plazas laborales?	
¿Cuál es proceso de selección para personas con este tipo de condición de salud? ¿Cuál podría ser uno de los motivos por el cual no sería contratado?	
¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras, las ONG, las fundaciones e iglesias para la inclusión de personas con capacidades especiales?	
¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona de capacidades especiales?	
¿Qué reto presenta para la empresa el integrar personal con discapacidad?	
¿La empresa ofrece las condiciones adecuadas de infraestructura, equipo y material para que una persona con discapacidad pueda desempeñar su puesto?	
¿Qué políticas de integración a personal con discapacidad, utilizan las empresas?	
¿Qué tipos de legislaciones y políticas laborales existen para la contratación de nuevo personal con discapacidad?	