



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**INCLUSIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN “ROSMEI S.A”, PARROQUIA CHANDUY
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Jorge Enrique Laínez Salcedo

La Libertad, Ecuador

Febrero -2023

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “Inclusión laboral y Responsabilidad Social Empresarial en “ROSMEI S.A.”, parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, año 2022.“, elaborado por el Sr. Jorge Enrique Laínez Salcedo, egresado de la Carrera de Administración de Empresas , Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Sabina Gisella Villón Perero, MSc.

Profesor tutor

Autoría del trabajo

El presente Trabajo de Titulación denominado “Inclusión laboral y Responsabilidad Social Empresarial en “ROSMEI S.A.”, parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, año 2022.”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Jorge Enrique Laínez Salcedo con cédula de identidad número 2400026726 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Jorge Enrique Laínez Salcedo.

Apellidos y nombres

C.C. No.: 240002672-6

Agradecimientos

A Dios por permitir llegar hasta aquí con salud, que es lo primordial, y darme la sabiduría de continuar a pesar de mi discapacidad, nada es imposible.

A mi familia, mis padres, hermanos, sobrino y cuñado, por el amor, dedicación y paciencia de guiarme en este camino de la educación, por haberme enseñado que no me rinda en el primer día y darme aliento de seguir mi profesión.

A mi tutora MSc. Sabina Villón por la dedicación y apoyo en este trabajo de investigación que me ha llevado a sobresalir de mi zona de confort. Gracias por la amabilidad de facilitarme reuniones, su tiempo e ideas.

Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión, nunca voy a olvidar de habernos conocido, dos días, al tercero cuando me quería rendir, llegaron hasta mi hogar y me alentaron a continuar.

A todos, muchas gracias.

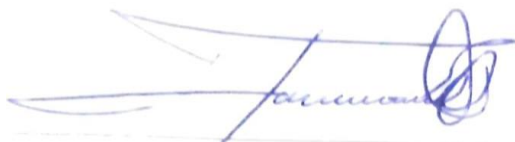
Jorge Enrique Laínez Salcedo

Dedicatoria

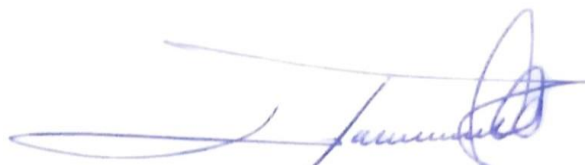
Les dedico el resultado de este trabajo a mis padres, principalmente por ser mi motor de vida, por acompañarme en los momentos difíciles y no tan malos, por tenerme la paciencia que necesito cuando creo que no puedo con todo, por darme el amor necesario para creer en mí y en lo que puedo lograr a ser, por no dejarme solo nunca y aunque no podamos pasar tanto tiempo juntos, sé que el trabajo que siempre han realizado ha sido pensando en nosotros. Sin ustedes, no fuera la persona que hoy ven realizado.

Jorge Enrique Laínez Salcedo

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



**Lic. José Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA**



**Lic. José Tomalá Uribe, MSc.
PROFESOR ESPECIALISTA**



**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
PROFESOR TUTOR**



**Ing. Sabina Villón Perero, MSc.
PROFESOR GUÍA DE LA UIC**



**Lcda. Sandra Saltos Burgos
SECRETARIA**

ÍNDICE

Introducción	12
Capítulo I Marco Referencial	17
Revisión de literatura	17
Desarrollo de teorías y conceptos	20
<i>Inclusión laboral</i>	20
<i>Inclusión laboral femenina:</i>	20
Inclusión laboral de personas LGTBIQ	21
<i>Inclusión laboral de personas con discapacidad</i>	21
Responsabilidad Social Empresarial	22
<i>Responsabilidad Social</i>	23
<i>Responsabilidad ética</i>	24
<i>Responsabilidad social empresarial inclusiva</i>	24
<i>Responsabilidad social orientada a los colaboradores</i>	25
<i>Ambiente laboral</i>	25
<i>Accesibilidad</i>	25
Fundamentos legales	26
Constitución Política de la República del Ecuador	26
Ley Orgánica del Servicio Público	26
Código de trabajo	27
Capítulo II Metodología	28
Diseño de la Investigación	28
<i>Alcance Descriptivo</i>	28
Método de la Investigación	28
Población	28
Técnicas de recolección de datos	29
Entrevista:	29
Encuesta:	29

Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	29
Recolección y procesamiento de datos.....	29
Capítulo III. Resultados y Discusión.....	30
 Análisis de los resultados de la entrevista.....	30
 Análisis de los resultados de la encuesta.....	32
Discusión.....	49
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	51
Referencias.....	52
Apéndice.....	55
ENTREVISTA.....	65
ENCUESTA.....	67
Cronograma.....	70



**Inclusión Laboral y Responsabilidad Social Empresarial en “ROSMEI S.A”,
Parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022**

AUTOR:

Jorge Enrique Laínez Salcedo.

TUTOR:

Ing. Sabina Gisella Villón Perero. Mgtr.

Resumen

El trabajo investigativo tiene como principal objetivo analizar la inclusión laboral como estrategia de responsabilidad social empresarial, para la procesadora de harina de pescado ROSMEI S. A. de la parroquia Chanduy perteneciente al cantón Santa Elena; el estudio comprende un diseño no experimental con alcance descriptivo y un enfoque mixto, la población de estudio estuvo conformada por los 80 empleados de la empresa, se utilizó la entrevista y la encuesta como técnicas para el levantamiento de la información. Los resultados principales del estudio reflejaron que el 49% de los empleados son de género femenino, el 45% masculino y el 6% LGBTIQ, el 41% tienen una edad comprendida entre 20 y 39 años, se evidenció que la empresa respeta la religión, las condiciones físicas y la orientación sexual; sin embargo, no relacionan a la inclusión laboral con la RSE considerando que aportan solo en aspectos medioambientales como la aplicación de un tratamiento técnico para el procesamiento de los productos derivados del mar y sus residuos tales como la sangre, escamas y vísceras de pescado, mientras que en lo concerniente a la inclusión laboral, se respeta el género, la raza, el credo y la orientación sexual, por lo tanto no existe exclusión hacia las personas que desean formar parte de la empresa.

Palabras claves: Inclusión Laboral, Responsabilidad social, estrategias, social, económico, ambiental.



**Labor Inclusion and Corporate Social Responsibility in "ROSMEI S.A",
Chanduy Parish, Santa Elena province, year 2022**

AUTHOR:

Jorge Enrique Laínez Salcedo.

TUTOR:

Ing. Sabina Gisella Villón Perero. Mgtr.

Abstract

The main objective of the investigative work is to analyze labor inclusion as a strategy of corporate social responsibility, for the fishmeal processor ROSMEI S.A. of the Chanduy parish belonging to the Santa Elena canton; The study includes a non-experimental design with a descriptive scope and a mixed approach, the study population was made up of the 80 employees of the company, the interview and the survey were captured as techniques for the collection of information. The main results of the study reflected that 49% of the employees are female, 45% male and 6% LGBTIQ, 41% have an established age between 20 and 39 years, it was evidenced that the company respects religion, physical conditions and sexual orientation; However, they do not relate labor inclusion to CSR, considering that they only contribute to environmental aspects such as the application of a technician for the processing of products derived from the treatment of the sea and its residues such as blood, scales and fish entrails, while with regard to labor inclusion, gender, race, creed and sexual orientation are respected, therefore there is no exclusion towards people who wish to be part of the company.

Keywords: Labor Inclusion, Social Responsibility, strategies, social, economic, environmental.

Introducción

En el mundo empresarial, la Responsabilidad Social Empresarial es fundamental, ya que abarca varios puntos, donde mantiene la finalidad de ejercer una actividad comercial sin dañar o perjudicar al entorno, ni a la sociedad, así como lo expresan los autores Williams, Siegel y Wright, (año 2011) manteniendo aspectos sobre la compensación ambiental e involucra otros términos como innovación y compromiso, que aumentan la credibilidad de la empresa en la sociedad con el diseño correcto, la inversión adecuada de R.S.E puede ser una ventaja competitiva. Además, se lo podría considerar como un factor clave para poder llegar al éxito de las empresas, convirtiéndose en un componente central de las diversas estrategias adoptadas por las organizaciones; en un esfuerzo continuo en luchar por el desarrollo sostenible.

La Responsabilidad Social Empresarial es rica en diversidad de texto y conceptos, aplicada a las empresas u organizaciones como parte fundamental del desarrollo mismo para sus metas u objetivos. La responsabilidad social empresarial, entendida como el compromiso de las organizaciones con la sociedad ante los impactos sociales y ambientales que provoca, se ha convertido en un modelo ético que es un modelo de gestión; Temas como la protección del medio ambiente, la equidad, la igualdad y la justicia social, son los motores que impulsan cada vez a más empresas a optar por este modelo de gestión. Sin embargo, es un concepto relativamente “nuevo” en Ecuador, y a pesar de que ha ganado interés público, la mayoría de las organizaciones, aún carecen de estrategias y proyectos de responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social puede verse como un proceso inclusivo en el lugar de trabajo, a través del cual las empresas que trabajan con una dimensión social pueden conectar a las personas independientemente de su estado de discapacidad; de esta manera, pueden demostrar sus habilidades y aprovechar al máximo la experiencia adquirida, contribuyendo así, a mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias.

La inclusión laboral juvenil ha sido un problema persistente en América Latina y el Caribe. El desempleo juvenil es tres veces mayor que el de los adultos, el empleo informal es 1,5 veces mayor y la inactividad es alta: el 21% de los jóvenes

ni estudia ni trabaja. Incluso en los países desarrollados, la brecha entre jóvenes y adultos es generalizada. Sin embargo, este fenómeno es particularmente pronunciado en la región, que se vio exacerbado por la crisis del Covid-19. El impacto de la pandemia en la educación, el empleo y la salud mental puede tener efectos graves a largo plazo en las trayectorias laborales de los jóvenes, de las mujeres, de las personas discapacitadas y se necesitan con urgencia políticas dirigidas a esta población.

Las razones de la inversión insuficiente en la fuerza laboral son ampliamente debatidas y se pueden categorizar de la siguiente manera:

Aspectos de la regulación que afectan desproporcionadamente a los jóvenes, como elevar el salario mínimo efectivo muy por encima de los niveles de productividad, crear problemas con el acceso a la información y la asequibilidad, utilizar la edad como medida de productividad, no conectar las habilidades técnicas con las habilidades sociales y emocionales de los jóvenes, exigen los empresarios. Por ejemplo, en Colombia, casi la mitad de los graduados avanzados tienen una gran brecha en habilidades cognitivas avanzadas, así como una brecha entre las aspiraciones del mercado laboral y la realidad. Por ejemplo, en Colombia, Chile, México y Paraguay, los jóvenes sobrestiman significativamente el salario esperado de los egresados universitarios, así como altas tasas de rotación en el proceso de autoconciencia profesional.

El desajuste del mercado laboral de los jóvenes debido a la crisis del COVID-19 tiene graves consecuencias a corto plazo: Primero, reduce los ingresos y el acceso a los servicios básicos. Al inicio de la pandemia, dos de cada cinco jóvenes en todo el mundo experimentaron una reducción de ingresos, y más del 20% vio afectado su acceso a la vivienda. En segundo lugar, no solo afecta el rendimiento laboral, sino que puede empeorar la salud emocional. Los jóvenes que dejaron de trabajar o estudiar durante la pandemia tenían el doble de probabilidades de sufrir ansiedad o depresión que los que continuaron trabajando. En tercer lugar, aumenta las conductas de riesgo, como el consumo de drogas y alcohol.

A largo plazo, este problema puede tener consecuencias incluso muy graves, incluso más allá de la crisis actual, que es el llamado efecto cicatriz. La investigación muestra que las condiciones al comienzo de una carrera pueden tener

efectos duraderos a lo largo de la carrera en términos de acceso a oportunidades, calidad e ingresos. Los períodos de desempleo juvenil pueden resultar en pérdidas de ingresos de más del 20 %, especialmente para los trabajadores poco calificados. Incluso para quienes se graduaron y comenzaron a trabajar durante la recesión, los efectos pueden durar hasta 15 años. Además, los efectos negativos a largo plazo también se extendieron a los dominios de la salud emocional y física, ya que aumentaron la probabilidad de desarrollar síntomas de ansiedad y depresión y de participar en conductas de riesgo como fumar después de 14 años.

A la luz del mandato ético, identificar la capacidad potencial y la congruencia de la empresa para maximizar sustentablemente el valor agregado (económico, social, cultural.) en los ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial. En muchos casos la empresa, particularmente las pequeñas y medianas empresas (PYMES), no han analizado la posibilidad de acreditar a su favor el trabajo hecho por las acciones externas realizadas. Después viene la ampliación de los programas de RSE para mejorar las actividades actuales o para añadir nuevos programas.

Por lo tanto en la empresa procesadora de harina de pescado ROSMEI S.A no se observan actividades que sean resaltadas como parte de la responsabilidad social empresarial, por ende, cualquier empresa que no llega a implementar la responsabilidad social empresarial podría estar perjudicando la parte interna y externa del negocio, trayendo como consecuencia la falta de popularidad con los mismos clientes del sector peninsular, optando con el siguiente paso en la toma de decisiones desesperadas para salvar el desequilibrio que es provocado por la falta de interés de incluir o identificar el tipo de responsabilidad social empresarial que ejerce la empresa. También existe la incógnita de la forma de pensar que tengan los socios de la empresa, para visualizar la responsabilidad social empresarial como parte de una ventaja competitiva o si existe alguna.

Otro de los problemas de las procesadoras de harina de pescado en el puerto de Chanduy es la competencia con las demás empresas situadas en el área industrial donde se concentran todas. A esto se le suma que cada una ella tiene una flota de embarcaciones en consideración de las demás, por lo que existen ventajas para uno

y un problema para otros, por lo tanto, esto se convierte en un problema poco alentador lo que implica cambios en las estructuras organizacionales.

Por lo anteriormente expuesto se plantea la siguiente **interrogante de investigación**: ¿De qué manera la inclusión laboral se considera una estrategia de RSE en la procesadora de harina de pescado?

De esta interrogante se desprende la siguiente **sistematización**:

¿Cuáles son las bases teóricas que argumentan a la inclusión laboral como estrategia de RSE?

¿Cuáles son las prácticas de RSE y de inclusión laboral en la procesadora de harina de pescado ROSMEI S.A.?

¿Qué estrategias de RSE fortalecerían a la inclusión laboral en ROSMEI S.A.?

Para dar respuesta a las interrogantes citadas anteriormente, se plantea como **Objetivo general**: Analizar la inclusión laboral como estrategia de responsabilidad social empresarial, para la procesadora de harina de pescado ROSMEI S. A.

Consecuentemente del mismo se desprenden los siguientes **Objetivos específicos**:

- Examinar las bases teóricas y legales de la Responsabilidad Social Empresarial y la inclusión laboral, mediante un estudio bibliográfico, documental.
- Analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y de inclusión laboral en la procesadora de Harina de Pescado ROSMEI S. A.
- Definir estrategias de Responsabilidad Social Empresarial orientadas al fortalecimiento de la inclusión laboral en la procesadora de Harina de Pescado ROSMEI S. A.

Este trabajo se realiza con base en determinar la **justificación teórica** y práctica de ROSMEI S.A. para el procesamiento de harina de pescado que para muchas personas se debe conocer de una manera empírica, por lo que es importante destacar que la empresa como tal se formó en la parroquia Chanduy en base a la planificación de un grupo de empresarios para mejorar la calidad de vida de los habitantes generando trabajo e incorporando a la Inclusión laboral como un factor

importante en la estructura laboral de la empresa responsable, mismo que aportaría a un sustento familiar logrando colmar las expectativas y desarrollo del sector.

Consecuentemente, la investigación tiene como fundamento plantear la siguiente **Idea a defender**: La inclusión laboral fortalece de manera significativa a la Responsabilidad Social Empresarial de la procesadora de Harina de Pescado “ROSMEI S.A” parroquia Chanduy provincia de Santa Elena.

El estudio está estructurado de la siguiente manera:

Con lo que respecta al **capítulo I**, se puede establecer que en el marco teórico en donde se desarrollan de manera conceptual las dos variables y dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial y la Inclusión Laboral, se desglosan con sus respectivos significados según autores mediante la búsqueda de información bibliográfica y documental.

Dentro del **capítulo II**, se puede encontrar la parte metodológica del presente trabajo de investigación y los métodos utilizados tales como: tipos de investigación de campo; diseño de muestreo y herramientas; técnicas y procedimientos de recolección de datos; los métodos aplicados serán de suma importancia para continuar con el desarrollo del trabajo, ya que se presenta información proveniente de las partes que integran el trabajo, en este caso la Responsabilidad Social Empresarial y la Inclusión Laboral

Finalmente, en el **capítulo III**, se detallan los resultados obtenidos del respectivo trabajo de campo, que fueron proporcionados mediante la encuesta y entrevista, posteriormente se analizan los datos detallándolos de manera gráfica, mismos que son analizadas, necesarios para la discusión de los resultados, y terminar con las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I Marco Referencial

Revisión de literatura

La investigación sobre “La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial” de los autores María Eugenia Torres y Milvia Samboni (2015), manifiesta que la responsabilidad social se puede considerar como un proceso incluyente en el ámbito laboral, a través del cual las empresas comprometidas con su dimensión social, pueden vincular personas, sin importar su condición de discapacidad; de esta forma contribuyen a mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias, al permitir demostrar sus habilidades y maximizarlas con las experiencias adquiridas. Con el propósito de conocer el impacto de las acciones de inclusión laboral en Santiago de Cali, se recurrió a empresas que han adoptado el programa liderado por el Pacto de Productividad, realizándose un estudio exploratorio para cinco de ellas. Los resultados obtenidos permitieron identificar que las empresas participantes efectúan la inclusión laboral con esta población con el objetivo de desarrollar acciones frente a los lineamientos de la Responsabilidad Social; así se contribuye con el desarrollo social de la región, más que por los beneficios tributarios a que tienen derecho.

El estudio sobre “La responsabilidad social como estrategia de inclusión laboral para el desarrollo de las organizaciones públicas en Ecuador” del autor Lucy Rosero Peña en el año 2017, tuvo como objetivo investigar si existe un potencial incumplimiento y falta de programación en la práctica de la Responsabilidad Social como estrategia de inclusión laboral para el desarrollo de las organizaciones del sector público ecuatoriano. Para ello, se realizaron indagaciones en dos instituciones públicas a efectos de contratar la aplicación empírica de esta obligación, con las medidas prácticas requeridas, tanto a corto, como largo plazo. Los resultados apoyan la hipótesis planteada, proponiéndose un nuevo concepto, que si bien, no descarta la rutinaria y experimental acción de ayuda filántropa para solucionar un problema social, más no para preverlo, pero si garantiza la aplicación de un proceso metodológico planeado para llevar a cabo con éxito una estrategia de responsabilidad social inclusiva, encaminada a generar simbiosis con los diferentes actores sociales en pro del bien común, facilitando la medición de los efectos y su divulgación a través de reportes de sustentabilidad para conocimiento de todos los

grupos de interés. Finalmente, se propone un modelo explicativo basado en instrumentos internacionales de implementación y reporte del desempeño de medidas de responsabilidad, enfocado principalmente a la inserción laboral de personas con discapacidad, que aportan al desarrollo institucional con sus integraciones a los diversos procesos organizacionales, minimizando de esta manera un trato discriminatorio.

La investigación titulada “La Inserción Laboral Inclusiva de la Responsabilidad Social Empresarial” del autor Edgar Quintana en el año (2017) se desarrolló con el objetivo de determinar el cumplimiento de las políticas laborales inclusivas en las empresas públicas y privadas en la provincia de Los Ríos desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el encargo social hacia la atención de los grupos prioritarios del país. El proceso investigativo se sustentó en una investigación social, es decir, partió desde la formulación del problema hasta la demostración de las hipótesis, para el efecto se utilizaron técnicas que comprenden: 1) Investigación bibliográfica, que consiste en la búsqueda de información y datos referente a la aplicación de política de estado sobre inserción laboral, inclusiva inclusión laboral en países desarrollados y en vías de desarrollo, incluye el caso de Ecuador; 2) Recolección de datos sobre procesos de acción afirmativa, infraestructura, ambientes laborales, capacitación, reclutamiento, inserción y deserción de personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas de la provincia de Los Ríos; 3) Encuestas de satisfacción a las personas con discapacidad, directivos y empresarios vinculados con la inserción laboral inclusiva; 4) La observación y seguimientos de procesos de inserción laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Quevedo.

El trabajo investigativo, cuyo título es “Estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física” de la autora Camila Cabuya en el año (2016); el principal objetivo de esta investigación fue analizar las estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física con el fin de identificar su aporte en el desarrollo humano de esta población, para esto se realizó una revisión documental de las estrategias implementadas en 6 organizaciones del

sector privado con el fin de confrontarlas con las teorías humanistas e identificar su contribución en el desarrollo humano de la población en condición de discapacidad física. La metodología implementada fue el análisis de contenido cualitativo desde el paradigma humanista en el que se contemplaron 6 programas de RSE, la normatividad vigente y las estrategias de inclusión laboral implementadas en las organizaciones objeto de estudio. Como resultado se evidenció que dentro de las prácticas de RSE el fomento de la inclusión laboral parte de la base de la necesidad económica pero no se enfoca en potencializar la independencia personal y autorrealización, desde la identificación de las necesidades particulares y la necesidad de recibir apoyo en el mejoramiento de su calidad de vida, vista desde el aspecto social, económico, político y cultural y a través del acompañamiento psicológico.

La investigación basada en la existencia de un potencial incumplimiento y falta de programación en la práctica de la “Responsabilidad Social como estrategia de inclusión laboral para el desarrollo de las organizaciones del Sector Público” de la autora Lucy Peña año (2018), cuyo objetivo es investigar si existe un potencial incumplimiento y falta de programación en la práctica de la Responsabilidad social como estrategia de inclusión laboral para el desarrollo de las organizaciones del sector público ecuatoriano. Para ello, se realizaron indagaciones en dos instituciones públicas a efectos de contrastar la aplicación empírica de esta obligación, con las medidas prácticas requeridas, tanto a corto, como largo plazo. Los resultados apoyan la hipótesis planteada, proponiéndose un nuevo concepto, que si bien, no descarta la rutinaria y experimental acción de ayuda filántropa para solucionar un problema social, más no para preverlo, pero si garantiza la aplicación de un proceso metodológico planeado para llevar a cabo con éxito una estrategia de responsabilidad social inclusiva, encaminada a generar simbiosis con los diferentes actores sociales en pro del bien común, facilitando la medición de los efectos y su divulgación a través de reportes de sustentabilidad para conocimiento de todos los grupos de interés. Finalmente, se propone un modelo explicativo basado en instrumentos internacionales de implementación y reporte del desempeño de medidas de responsabilidad, enfocado principalmente a la inserción laboral de personas con discapacidad, que aportan al desarrollo institucional con su integración a los diversos procesos organizacionales, minimizando de esta manera un trato discriminatorio.

Desarrollo de teorías y conceptos

Inclusión laboral

La inclusión laboral significa dar trabajo activamente a las personas con discapacidad, rechazando la discriminación y trabajando para normalizar la vida de estos trabajadores en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos como aspecto prioritario de las actividades encaminadas a la igualdad de oportunidades. (OIT, 2002).

El concepto considera la motivación de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo como un aspecto importante del logro individual de este grupo prioritario para garantizar la no discriminación. Esto se repite en el concepto, asumiendo que este grupo de interés prioritario participa en los procesos económicos y productivos, aunque la inclusión del trabajo en este sentido debería incluir no sólo la participación en dichos procesos, sino también en otros relacionados.

Por ejemplo, formación continua, promoción; el compromiso de la fuerza laboral está disponible universalmente. La accesibilidad no es un derecho de las personas con discapacidad, sino un derecho de todas las personas. La adecuación de las instalaciones tiene por objeto garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de adaptarse (Alfaro, 2013).

Este concepto ha demostrado ser muy valioso en el lugar de trabajo, no solo para las personas con discapacidad, sino también para todas las personas comunes, porque crea un vínculo entre la inclusión laboral y la accesibilidad universal, esta última, aunque lo es debe enfatizarse. Las personas con discapacidad logran incluir a todos los miembros de esta sociedad, porque la inclusión de las personas con discapacidad puede ser garantía del bienestar de otras personas.

Inclusión laboral femenina: En este marco la inclusión laboral de la mujer ocupa un espacio importante en el cual se hace posible incentivar la igualdad de género brindándole un espacio para el desarrollo de habilidades y destrezas en función del emprendimiento, objetivo central de la investigación.

En relación al crecimiento empresarial la Organización de Naciones Unidas (ONU) realizó un análisis en el cual expuso la visión de la mujer como motor de crecimiento e inclusión social, en este evento se hizo referencia a la agenda de género en el desarrollo de América Latina, expresando que este marco debería convertirse en un punto de encuentro, “...entre economías con dinamismo propio y sociedades de vocación democrática, donde todas las personas, sobre todo las mujeres, se sientan incluidas en las decisiones fundamentales que afectan sus vidas” (Lisbet Guillen Pereira, 2018).

Inclusión laboral de personas LGTBIQ: Como señaló Aspan (2020), las organizaciones han comenzado a cambiar sus políticas de contratación para reducir el impacto de la exclusión de la comunidad LGTBIQ, y fue por esta razón que el 93% de las empresas aparecieron en Fortune 500 Strong en 2015. las revistas comenzaron a desarrollar políticas para prevenir la discriminación basada en la orientación sexual, y el 75% de las revistas también agregaron políticas de identidad de género. En total, se puede decir que 465 de las 500 organizaciones más grandes del mundo han comenzado a crear lugares de trabajo más amigables con LGTBIQ+ (Mateo Guillermo Moya Aldas, 2022).

Inclusión laboral de personas con discapacidad: Incluir a las personas con discapacidad en las actividades cotidianas y alentarlas a desempeñar roles similares a los de sus pares sin discapacidad se conoce como inclusión de la discapacidad. Implica algo más que animar a la gente; es necesario asegurar que la sociedad u organización tenga buenas políticas y prácticas. (Cheron, Nickole, 2020).

Tener la posibilidad de integrarse al mundo laboral es un principio para la integración social y el desarrollo de la personalidad. Así que el trabajo para las personas con distintas discapacidades es clave en su inclusión y tiene varios aspectos muy relevantes en su formación.

El trabajo es un medio para lograr varios aspectos: una autoimagen más positiva y útil, la aceptación social, la pertenencia a un grupo social, el aumento de la cantidad y calidad de las interacciones sociales y la independencia económica. Estas ideas, no son nuevas para las personas con deterioro cognitivo que encuentran importante la oportunidad de trabajar, por ejemplo: a) Sentirse reconocido socialmente y ser parte de un grupo social les ayuda a lograr y fortalecer una imagen

propia más positiva y útil; b) Mejora la calidad de sus interacciones sociales, permitiéndoles ser financieramente independientes; c) Es una forma de realización personal y de beneficio para la sociedad; d) Es una forma de dedicar el tiempo a las actividades para las que fueron capacitados; E) Fortalecer valores importantes como la responsabilidad y la conciencia. (Tobias Emanuel, 2021).

Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) corresponde a la obligación de cualquier organización sin fines de lucro de mejorar su entorno operativo, es decir, las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades circundantes. (Michael Porter, 2013).

Esta responsabilidad va más allá del cumplimiento de las leyes y reglamentos y del día a día de la empresa, y le permite participar activa y voluntariamente en la dinámica de apoyo a iniciativas de impacto local. En otras palabras, es la obra social de la empresa, que devuelve a la sociedad una parte de la riqueza que la organización genera día a día.

La riqueza que las organizaciones crean todos los días. La responsabilidad social es un marco ético en el que las personas o empresas son responsables de cumplir con sus deberes cívicos y realizar acciones que beneficien a la sociedad en su conjunto. Si una empresa o individuo considera acciones que pueden dañar el medio ambiente o la sociedad, esas acciones serán consideradas socialmente irresponsables. (Jorge Moya Viteri, 2021|).

De acuerdo con esta filosofía, los gerentes toman decisiones no solo para maximizar las ganancias, sino también para proteger los intereses de la sociedad y de la sociedad en su conjunto.

La responsabilidad social es un medio para lograr el desarrollo sostenible. La adopción de principios clave de responsabilidad social, como la rendición de cuentas y la transparencia, puede ayudar a garantizar la viabilidad y el éxito a largo plazo de cualquier organización o sistema.

La RSE no aparece bajo este nombre, ni se entiende en este sentido en la actualidad, pero cabe señalar que en la antigua Grecia y Roma existían conceptos

similares, por ejemplo, la filantropía coincidía con la caridad, siendo esta última palabra utilizada en la religión católica. La revolución industrial también se considera un punto de inflexión para el nacimiento de la responsabilidad social empresarial. Otros creen que la Declaración de los Derechos del Hombre (1789) y el posterior establecimiento de las ONG. Son hechos que ayudan a las empresas a practicar un comportamiento ético para finalmente lograr la sostenibilidad social. Según Cansino, J. y Morales, M. (2008): “El contexto de la responsabilidad social empresarial se inicia en el siglo XIX, precisamente en el marco del corporativismo y los sindicatos, que buscaban conciliar la eficiencia empresarial con los principios sociales de democracia, autoayuda, comunidad. Apoyar la coordinación y la justicia distributiva”.

Por su parte Porter, M. y Kramer, M (2002), atendiendo al fundamento de la teoría instrumental, consideran además cuatro principios o requisitos de la Responsabilidad Social Empresarial. En primer lugar, la existencia intrínseca de una obligación moral que se desprende de las actividades empresariales, dicha obligación consistente en el desarrollo del lugar en la que se encuentra establecida una empresa. Si la Empresa invierte y esa inversión le da como retorno utilidades, además de crecimiento y sustentabilidad, ¿Por qué no generar bienestar a la comunidad? bien sea con posibilidades de empleo, cuidado del medio ambiente, mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos de la zona.

Responsabilidad Social: La responsabilidad social es un aspecto importante de lo que la gente hace para asegurar el futuro de las personas y las comunidades. Tenemos la obligación de centrar todas nuestras actividades en la crianza y educación de las personas para asegurar su bienestar. Asimismo, la responsabilidad social significa no dañar el medio ambiente, ya sea social, ambiental, ideológico, (Yesenia Martínez, 2020).

La RSE afecta principalmente a las grandes empresas. Es un concepto de administración y gestión contenido en un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas que busca un nuevo equilibrio entre las dimensiones antes mencionadas. Se caracteriza por tener en cuenta el impacto de todos los aspectos de sus operaciones en los clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, el medio ambiente y la sociedad en general. Tiene como finalidad promover la comprensión

de todos los empleados de la empresa sobre el impacto de las acciones y acciones colectivas realizadas en la empresa.(Geoinnova, A. , 2019)

Responsabilidad ética: Consiste en promover actividades y prácticas correctas, justas y razonables que tengan coherencia con la sociedad, de tal manera que se evite o minimice el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa, lo que permita alcanzar un mayor bienestar colectivo, sin caer en costos que pueden significar la declaración de quiebra de la compañía (Nidia Hernández Castro, 2019).

La responsabilidad social corporativa (RSC), es una forma de liderazgo definida por la ética de la relación de una empresa con sus accionistas, y se logra estableciendo objetivos comerciales compatibles con el medio ambiente y ayudando a reducir la desigualdad social. Se trata de la ejecución voluntaria de programas o proyectos sociales que promuevan el desarrollo humano sostenible a través del compromiso de la empresa con el medio ambiente, la economía y la sociedad en la que opera. (Geoinnova Alabama , 2016).

Responsabilidad social empresarial inclusiva: En la actualidad es una estrategia innovadora para gestionar las organizaciones públicas, a través de la implantación de buenas prácticas para el desarrollo y mejoramiento organizacional, enfocándose en las expectativas y necesidades de sus stakeholders, más allá de las disposiciones legales y reglamentarias, lo que permitirá el logro de la sostenibilidad a largo plazo (Rosero y Flores, 2017).

Se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual, la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que esta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad (Cajiga Calderón, sf.).

Responsabilidad social orientada a los colaboradores: La gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida (Cajiga, sf.).

Ambiente laboral: Involucra aspectos como la satisfacción laboral, los riesgos laborales, el cargo de trabajo, entre otros (Martínez, Oviedo y Luna, 2013).

Por otro lado, Álvarez (1992) define como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional, y que influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su productividad.

Accesibilidad: En el entorno a la contratación laboral obligatoria y accesibilidad al mismo tenemos que el estado ecuatoriano en la Constitución del 2008 garantiza, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Carta Magna y los instrumentos internacionales (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La accesibilidad es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.

Según Juan F. Cajiga (2012), los principios de la responsabilidad social para mejorar la calidad de vida en la empresa consisten en promover y establecer como prioridad la calidad de vida de la comunidad interna y que los colaboradores tengan un empleo digno. Es así que, la gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida.

Por lo tanto, los empleados también forman parte de los grupos de interés cuando se trata de la responsabilidad social empresarial, debido a que ellos también son beneficiarios de las prácticas que realizan las empresas en las tres dimensiones: ambiental, social y económica.

Es así que, el ambiente laboral aporta de manera significativa con la productividad de los empleados de la empresa; en aspectos sociales es importante considerar la capacitación de los empleados que permitan alcanzar la formación académica requerida para el cargo, y que les facilite lograr habilidades y destrezas relacionadas con el lugar donde el empleado desarrolla sus actividades en óptimas condiciones ergonómicas y laborales; en criterios económicos, los beneficios encaminados a mejorar la percepción del trabajador con respecto al salario e incentivos recibidos que permita la motivación orientada al desarrollo de competencias y que se reduzcan los impactos económicos que enfrentan.

Fundamentos legales

Constitución Política de la República del Ecuador

El **artículo 33** establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho económico, una fuente de realización personal y una base económica. También dispone que el Estado, garantice a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida con dignidad humana, salarios e indemnizaciones justos, y un trabajo sano y libremente elegido o aceptado.

El **artículo 39** establece que el Estado promoverá el trabajo justo y digno de los jóvenes, centrándose en la educación, la obtención del primer empleo y la mejora de las habilidades empresariales.

El **artículo 43** garantiza que las mujeres embarazadas no sean discriminadas en el lugar de trabajo.

Ley Orgánica del Servicio Público

Artículo 63. El personal debe seleccionarse utilizando un conjunto de normas, políticas y métodos que permitan una evaluación justa de los requisitos del puesto y garanticen la igualdad de oportunidades para todos los grupos, incluidos los sociales, culturales y las personas con discapacidad.

Código de trabajo**Capítulo IV**

Artículo 42. Las obligaciones de los empleadores, independientemente de que sean públicas o privadas, deben promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo de conformidad con la Ley de Discapacidad, teniendo en cuenta las normas del INEN, que aseguran un fácil acceso a los convenios y declaraciones internacionales descritos por el estado.

Capítulo II Metodología

Diseño de la Investigación

Alcance Descriptivo

El presente estudio tiene como alcance el nivel **descriptivo** de investigación, con la finalidad de recopilar todos los datos de la población objetivo que se puedan analizar con fines estadísticos, por lo tanto, la información recabada permitió la descripción de las variables analizadas, lo que posibilitó la obtención de una información veraz y exclusiva.

Además se utilizó un **enfoque cuantitativo**, por medio del cual se obtuvo datos para una mejor visualización de la información acorde al tema investigado, a través de una encuesta, los datos se ilustran numéricamente y fueron extraídos de un planteamiento lógico y estadístico, facilitando la interpretación y lectura numérica de forma deductiva encomienda al objeto de estudio, por ende, simbolizó cantidades específicas sobre los porcentajes para llegar a un análisis crítico, basado en el cumplimiento de los objetivos del estudio.

Método de la Investigación

En dicha investigación se utilizó el método **analítico** que aportó significativamente al proceso de investigación, permitiendo determinar el comportamiento de cada variable, componente del tema investigado, fundamentando el estudio de forma exhaustiva, a la vez aportó en la comprensión y análisis concluyente de los términos más relevantes en el desarrollo del presente trabajo.

Población

La población objetivo para la investigación se establece con base a la cantidad total de trabajadores registrados, es decir comprendida por 80 personas que laboran en la procesadora de harina de pescado ROSMEI S.A., misma que por ser una población pequeña se consideró realizar un censo mediante la aplicación de una encuesta y una entrevista al jefe de la empresa, es decir no existió la necesidad de aplicar técnica de muestreo.

Técnicas de recolección de datos

Los datos fueron recopilados por medio de la utilización de las técnicas de entrevista y encuesta.

Entrevista: La entrevista fue diseñada con una cantidad de ocho preguntas abiertas, mismas que estaban enfocadas en el tema de estudio considerando a la Responsabilidad Social Empresarial y la Inclusión Laboral; ésta se realizó en las inmediaciones de la empresa y se contó con la colaboración del Jefe de Producción y operaciones, demostrando su responsabilidad y profesionalismo en proporcionar las respuestas a las interrogantes.

Encuesta: La encuesta se diseñó en bloques de preguntas cerradas y de alternativas múltiples en escalas de Likert, el primer bloque estuvo orientado a la obtención de información general del encuestado, el segundo bloque de preguntas da respuesta a criterios sobre inclusión laboral y el tercer bloque de preguntas están relacionadas a la responsabilidad social empresarial.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos fueron revisados y validados por un profesional, quien con su experiencia contribuyó en fortalecer el diseño de los mismos; por otra parte, para poder determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó el cálculo del coeficiente de Cronbach, obteniendo como resultado un valor de 0,76, considerado aceptable.

Recolección y procesamiento de datos

La recolección de los datos se realizó in situ durante las visitas realizadas al personal de la empresa en el mes de enero del año 2023, una vez obtenida la información los datos fueron procesados en el programa Excel, mismo que permitió la representación de los datos en tablas y gráficas para una mejor interpretación y análisis de la información recopilada.

Capítulo III. Resultados y Discusión

Análisis de los resultados de la entrevista

Es necesario resaltar los principales resultados de la entrevista aplicada al jefe de producción de la empresa ROSMEI, motivo por el cual se presentan las siguientes respuestas:

1. ¿Cuál es su opinión respecto a la Responsabilidad Social Empresarial y la Inclusión laboral?

Desde el punto de vista del entrevistado, considera que son temas muy importantes como parte del desarrollo y en su aplicación en las empresas como compromisos sociales, para la organización contribuyendo a la sostenibilidad de los trabajadores y a la política propiamente empresarial.

En lo que respecta a la Inclusión Laboral, opinó que esto se puede contextualizar como las características y oportunidades que brindan las empresas, sin distinción de género, raza, religión u orientación sexual de las personas en la incorporación al ámbito laboral.

2. ¿Se aplican en ROSMEI S.A. actividades de responsabilidad social empresarial, en los ámbitos ambiental, social y/o económico?

Están empeñados tácitamente en lo que respecta al campo ambiental, porque se trabaja con productos derivados del mar, y sus residuos tales como la sangre de pescado, escamas, vísceras, tienen un tratamiento técnico con la finalidad de remediar el medio ambiente y de esta manera actuar con responsabilidad social.

3. ¿Cómo interactúan las autoridades de ROSMEI S.A. con sus empleados?

Se actúa con la responsabilidad que los caracteriza para con los colaboradores y trabajadores, ligados siempre a las normas establecidas dentro de la empresa, es decir, el cumplimiento en lo social y económico para subir la autoestima de quienes conforman la empresa y fortalecer el desempeño laboral.

4. ¿Cómo es el ambiente laboral de ROSMEI S.A.?

Es importante recalcar que la empresa brinda un buen ambiente laboral, tanto en sus instalaciones como en lo que respecta a la comunicación entre los trabajadores, así como también entre jefes y subalternos, por lo tanto, los empleados se sienten satisfechos en todas las áreas; por otra parte, consideran que se brinda

toda la información necesaria para que el trabajador se pueda desenvolver en las funciones encomendadas y de las cuales son responsables.

5. ¿Cuáles son las principales características que debe cumplir una persona para que sea seleccionado como trabajador de la empresa?

Lo más importante para la empresa al seleccionar a los trabajadores, se basa en lo referente a los espacios y necesidades de las áreas que requieren de personal y se buscan los perfiles adecuados, muchos con experiencias y en algunos casos se los evalúa por el conocimiento y niveles académicos.

6. ¿Cómo se aplica la inclusión laboral en la empresa?

Se actúa con mucha responsabilidad, se respeta, el género raza, credo y la orientación sexual, no existe exclusión hacia las personas que desean formar parte de la empresa.

7. ¿Cuáles son los principales beneficios que ofrece la empresa a sus empleados?

La empresa cumple con todos los beneficios en cuanto a la seguridad social en los aportes mensualmente garantizando que el trabajador haga uso de este beneficio cuando lo requiera y también de sus haberes que perciben mensualmente.

8. ¿Considera usted conveniente la elaboración de un plan de inclusión laboral como estrategia de responsabilidad social empresarial para la empresa? Explique su respuesta.

Como plan de inclusión estrictamente no se debería elaborar, porque la aplicación de la inclusión laboral está dentro de la matriz que anualmente la empresa tiene a bien incorporar; es decir esto se cumple a cabalidad, sin embargo, si se deberían implementar nuevas estrategias y actividades que fortalezcan estos planes y que contribuyan con los criterios de responsabilidad social empresarial.

Análisis de los resultados de la encuesta

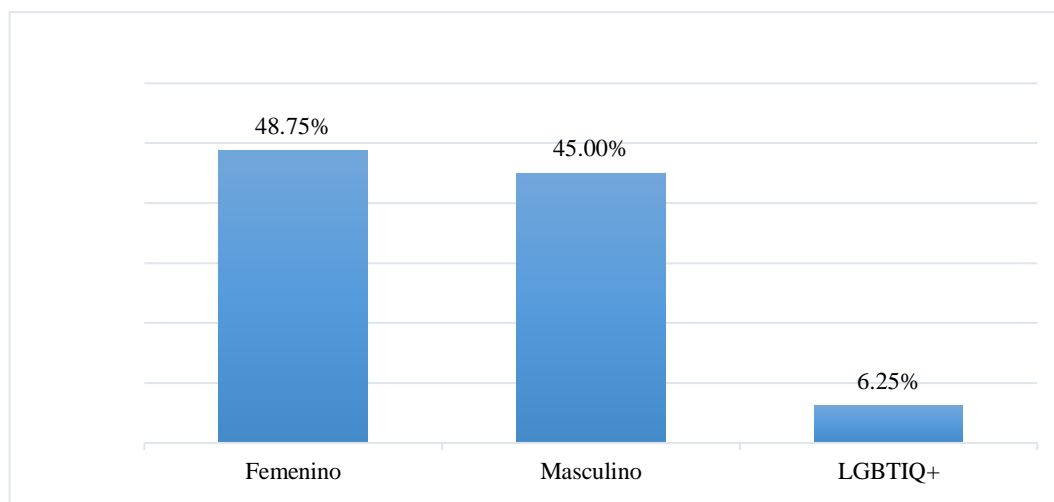
Tabla 1

Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	39	48,75%
Masculino	36	45,00%
LGBTIQ+	5	6,25%
Total	80	100,00%

Figura 1

Género

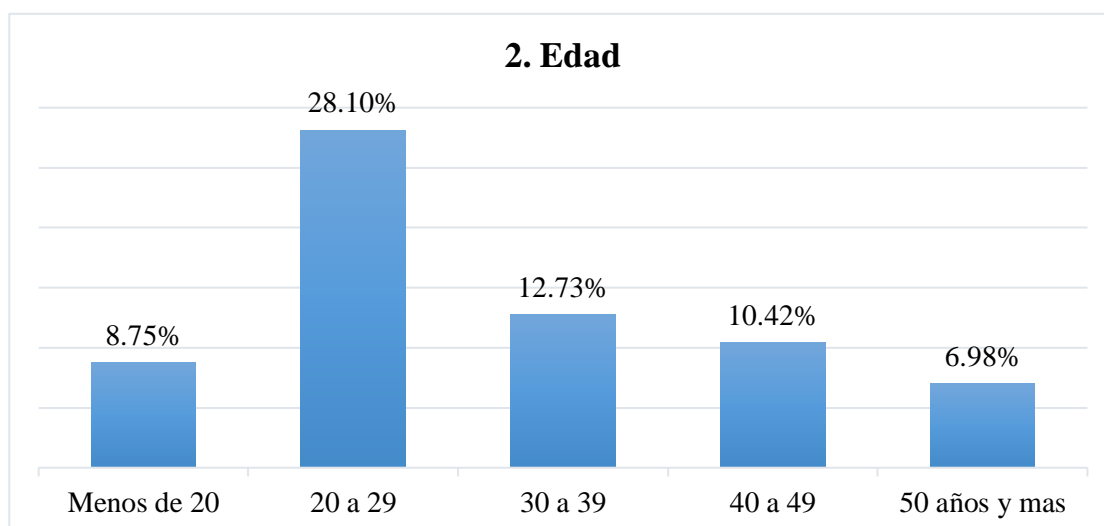


Se realizó una encuesta en la empresa de harina de pescado ROSMEI con la participación de 80 trabajadores de diferentes áreas, de distintos géneros, y sexualidad para abordar temas referentes a la responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral de la misma con los resultados de participación un alto número de mujeres (48,75%) que laboran seguido de los hombres (45%) y dos personas pertenecientes al grupo de LGBTIQ.

Tabla 2

Edad

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	7	8,75%
20 a 29	43	28,10%
30 a 39	14	12,73%
40 a 49	10	10,42%
50 años y mas	6	6,98%
Total	80	100,00%

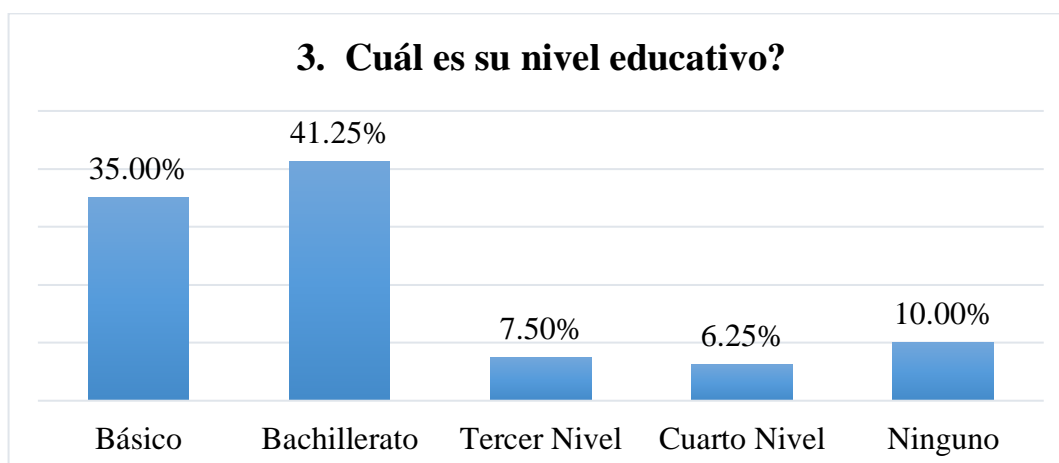
Figura 2

Las edades de los encuestados y su participación fueron muy importantes a la hora de contestar las preguntas existiendo la voluntad de conocer sobre el tema a tratar, tal como refleja la gráfica se evidencia que el 28,10% tienen edades entre 20 y 29 años, es decir una media aproximada de 25 años de edad.

Tabla 3

¿Cuál es su nivel educativo?

	Frecuencia	Porcentaje
Básico	28	35,00%
Bachillerato	33	41,25%
Tercer nivel	6	7,50%
Cuarto nivel	5	6,25%
Ninguno	8	10,00%
Total	80	100,00%

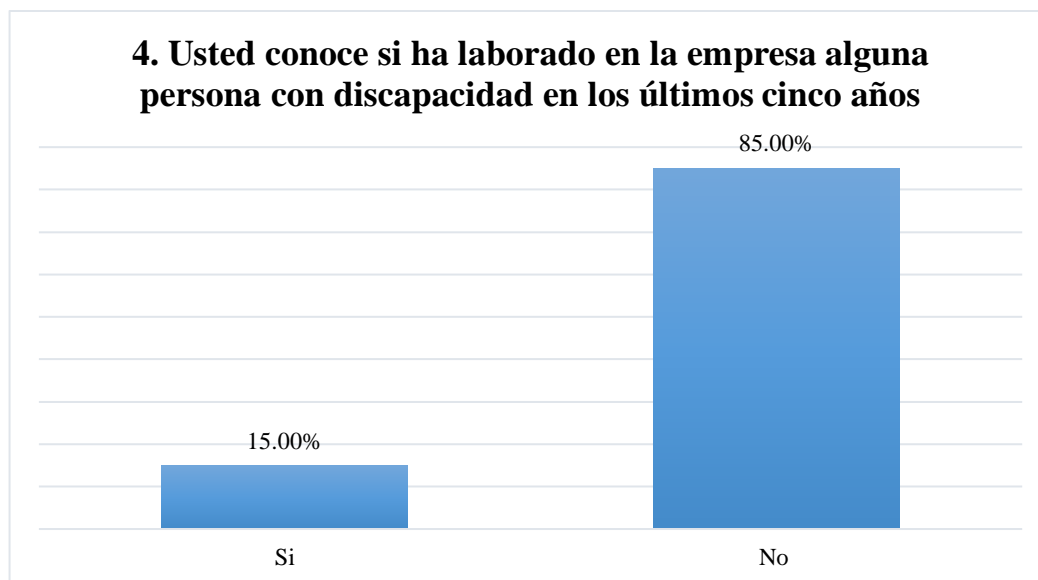
Figura 3

Comúnmente las empresas que se dedican al proceso de harina de pescado cuentan con personal de nivel educativo bajo, normalmente la conforman trabajadores que obtuvieron un bachillerato (41,25%), en ellos se concentra la mano de obra que permiten a la empresa desarrollarse, y en segundo plano la parte técnica siempre la conforman profesionales que conocen del proceso de la harina de pescado y su comercialización, quienes alcanzan el tercer y cuarto nivel de educación comprendidas por el 13,75%, sin embargo es evidente que el 10% de los empleados no han alcanzado a culminar ningún nivel, quienes desempeñan labores operativos.

Tabla 4

Usted conoce si ha laborado en la empresa alguna persona con discapacidad en los últimos cinco años SI NO ¿tiene usted alguna discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	15,00%
No	68	85,00%
Total	80	100,00%

Figura 4

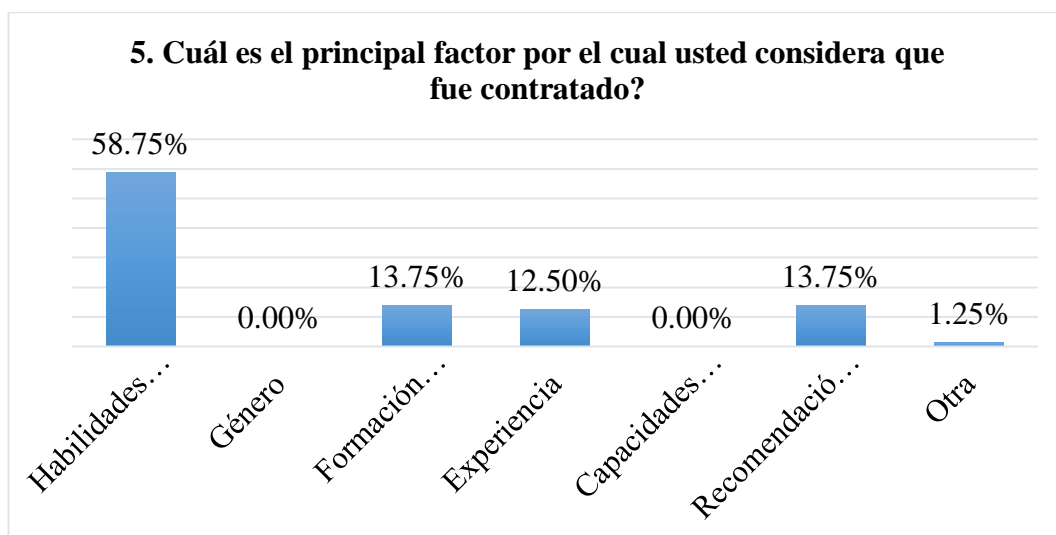
Para ejercer algún trabajo, las empresas están cumpliendo con un buen número de personas con capacidades especiales, tal como lo establece el ministerio de trabajo, que a su vez es gratificante colaborar con uno de ellos o ellas en el campo laboral, son pocos los trabajadores que han tenido experiencias laborales con personas con capacidades especiales.

Tabla 5

¿Cuál es el principal factor por el cual usted considera que fue contratado?

	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades básicas	47	58,75%
Género	0	0,00%
Formación Académica	11	13,75%
Experiencia	10	12,50%
Capacidades especiales	0	0,00%
Recomendación de terceros	11	13,75%
Otro	1	1,25%
Total	80	100,00%

Figura 5

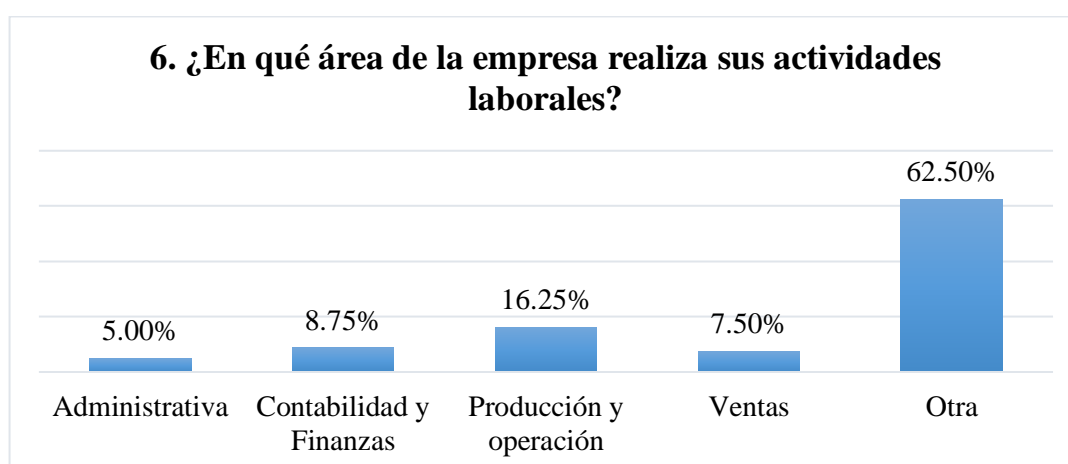


Las habilidades es uno de los factores para la contratación ocasional y trabajos de eventualidad, así lo manifiesta el 58,75% de los empleados, las personas conocen del tema con respecto a la pesca y la producción de la harina de pescado, las otras áreas que participan en la empresa como, son la administrativa y gerencial tienen su formación académica definida para efecto de ejercer dichos cargos.

Tabla 6

¿En qué área de la empresa realiza sus actividades laborales?

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	4	5,00%
Contabilidad y Finanzas	7	8,75%
Producción y operación	13	16,25%
Ventas	6	7,50%
Otra	50	62,50%
Total	80	100,00%

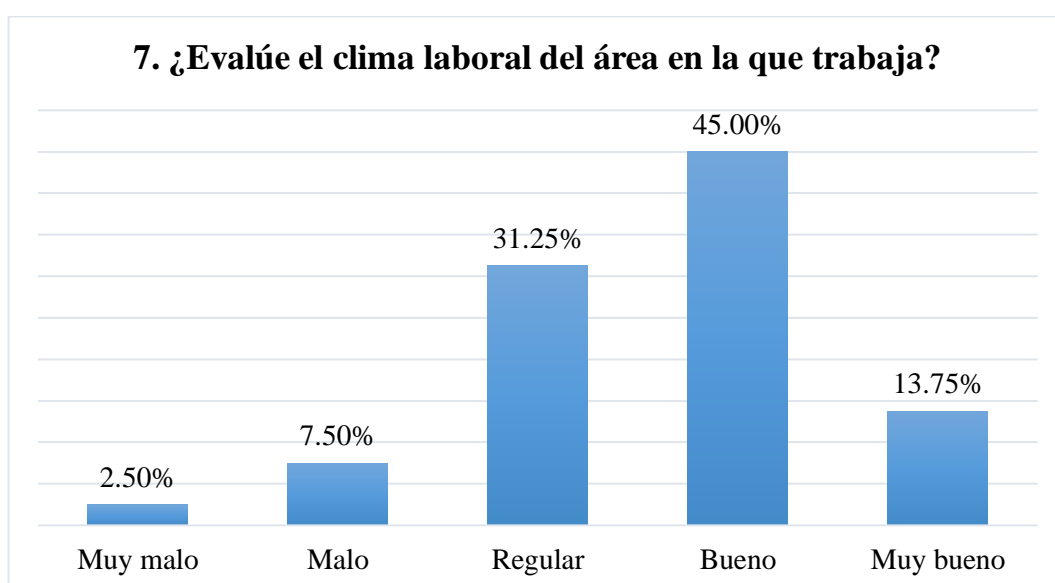
Figura 6

Las áreas que tiene mayor desenvolvimiento dentro de la empresa la conforman otras áreas paralelas a la de producción y operaciones donde se concentra el desarrollo productivo, el área financiera, que se encarga de manejar de manera responsable recursos que genera la empresa.

Tabla 7

¿Evalúe el clima laboral del área en la que trabaja?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	2,50%
Malo	6	7,50%
Regular	25	31,25%
Bueno	36	45,00%
Muy bueno	11	13,75%
Total	80	100,00%

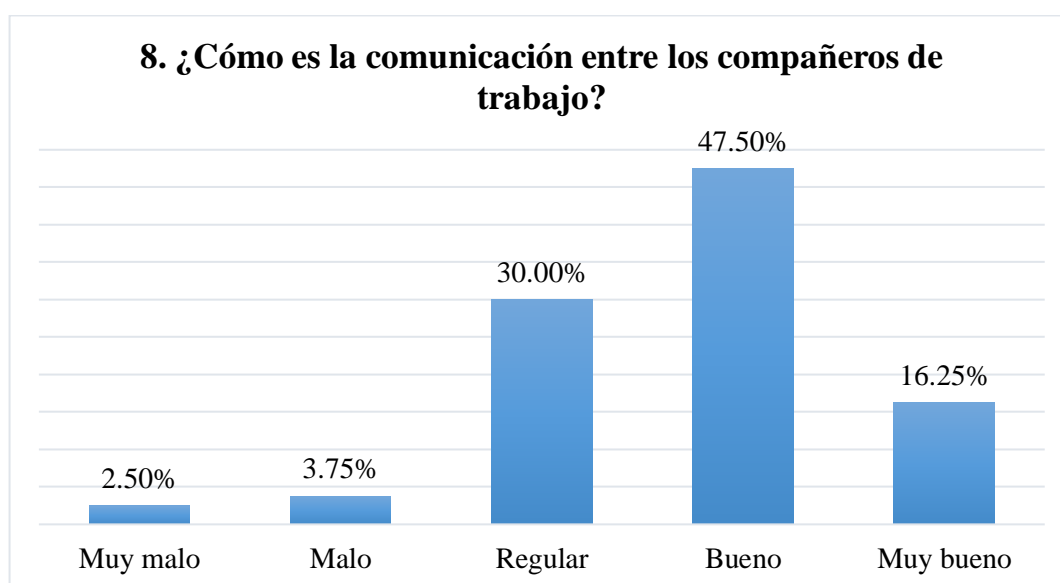
Figura 7

El clima laboral es bastante bueno, según las respuestas del 45% de los encuestados puesto que normalmente los días de trabajo son corridos porque se depende de la pesca y el trabajo es más ameno. Sin embargo, del 31,25% que lo considera regular existe un porcentaje, debido a la participación de los trabajadores por las horas extenuantes en los diferentes turnos de trabajo.

Tabla 8

¿Cómo es la comunicación entre los compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	2,50%
Malo	3	3,75%
Regular	24	30,00%
Bueno	38	47,50%
Muy bueno	13	16,25%
Total	80	100,00%

Figura 8

En relación a la comunicación es buena, así lo manifiesta el 47,5% de los empleados; esto posiblemente se deba a que los trabajadores son del mismo sector y en la mayoría son parientes o vecinos cercanos lo que hace que la comunicación fluya diariamente; por otra parte, el 30% considera que la comunicación es regular específicamente en aspectos de toma de decisiones o en los procesos implícitos en sus labores.

Tabla 9

¿Alguna vez ha presenciado un mal trato de los jefes de la empresa hacia los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	41	51,25%
Casi nunca	39	48,75%
A veces	0	0,00%
Casi siempre	0	0,00%
Siempre	0	0,00%
Total	80	100,00%

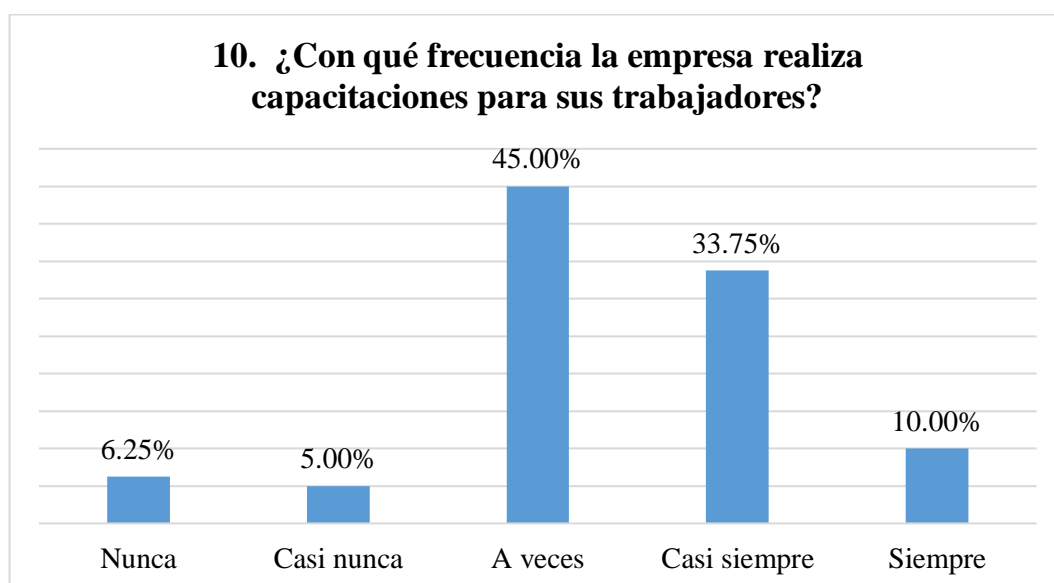
Figura 9

No existen los malos tratos con los trabajadores, solo cumplen con las normas establecidas en la línea de trabajo, que se ve reflejada en las actividades por lo que la postura de los jefes con sus trabajadores, transcurre sin inconvenientes.

Tabla 10

¿Con qué frecuencia la empresa realiza capacitaciones para sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	6,25%
Casi nunca	4	5,00%
A veces	36	45,00%
Casi siempre	27	33,75%
Siempre	8	10,00%
Total	80	100,00%

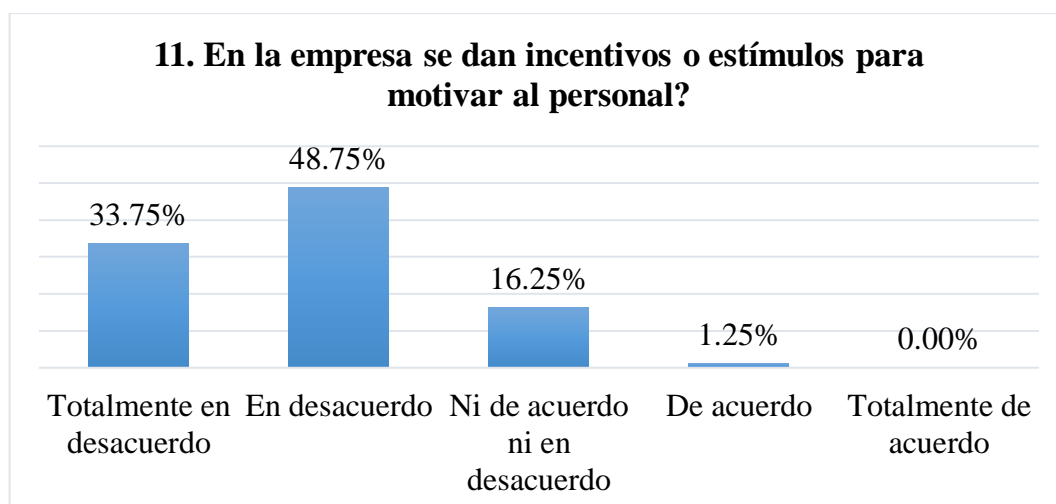
Figura 50

Las capacitaciones varían de acuerdo al número de trabajadores por razones de los turnos, muchos no pueden estar presente y por un gran número de personal eventual, por ese motivo las respuestas se reflejan en la gráfica resaltando que o con siempre el 43,75% opino que siempre son capacitados.

Tabla 11

¿En la empresa se dan incentivos o estímulos para motivar al personal?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	33,75%
En desacuerdo	39	48,75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	16,25%
De acuerdo	1	1,25%
Totalmente de acuerdo	0	0,00%
Total	80	100,00%

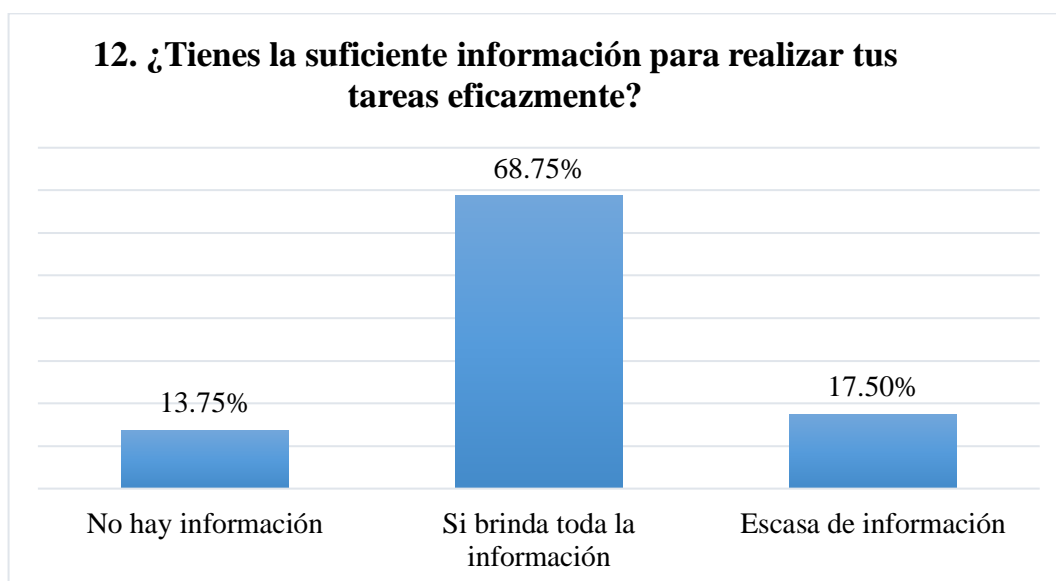
Figura 6

Los incentivos económicos o estímulos no son favorables para los que laboran en la empresa, las políticas económicas de la empresa no lo permiten, y están centrados en lo que dispone el Ministerio de Relaciones Laborales en cuanto al salario ya están establecidos y se rigen a la tabla salarial, una de las razones es porque la mayor parte de sus trabajadores son de eventualidad. Esto puede afectar la productividad laboral debido a que no se sienten motivados.

Tabla 12

¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?

	Frecuencia	Porcentaje
No hay información	11	13,75%
Si brinda toda la información	55	68,75%
Escasa de información	14	17,50%
Total	80	100,00%

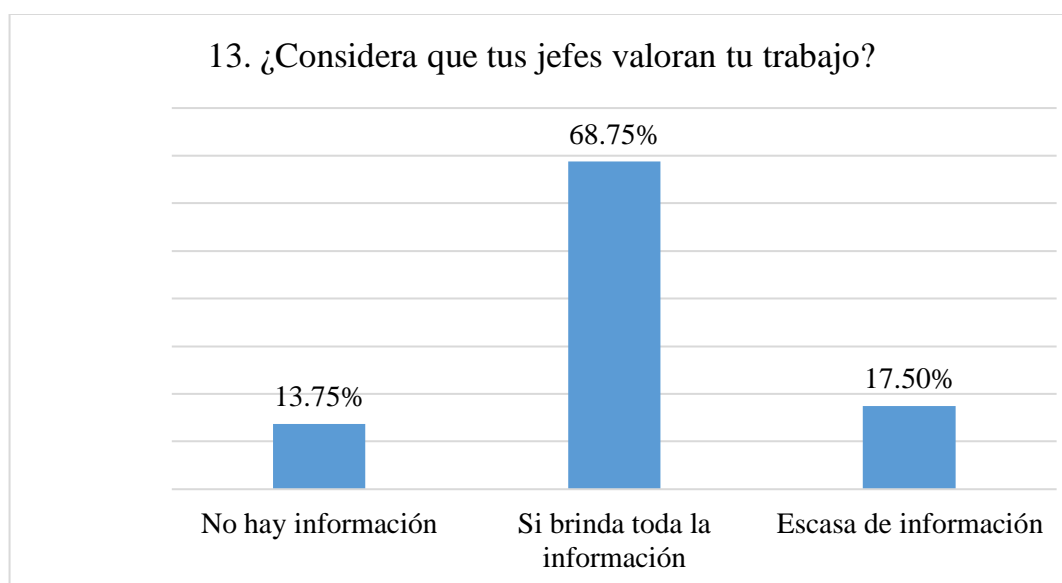
Figura 12

En todas las áreas brindan la suficiente información, para que la empresa se desarrolle y se lleve un buen rumbo tanto en lo laboral, en lo económico según el 68,75% de los encuestados, sin embargo, el 17,50% consideran que la información proporcionada es muy escasa.

Tabla 13

¿Considera que tus jefes valoran tu trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	11	13,75%
Si nos valoran	55	68,75%
No toman en cuenta	14	17,50%
Total	80	100,00%

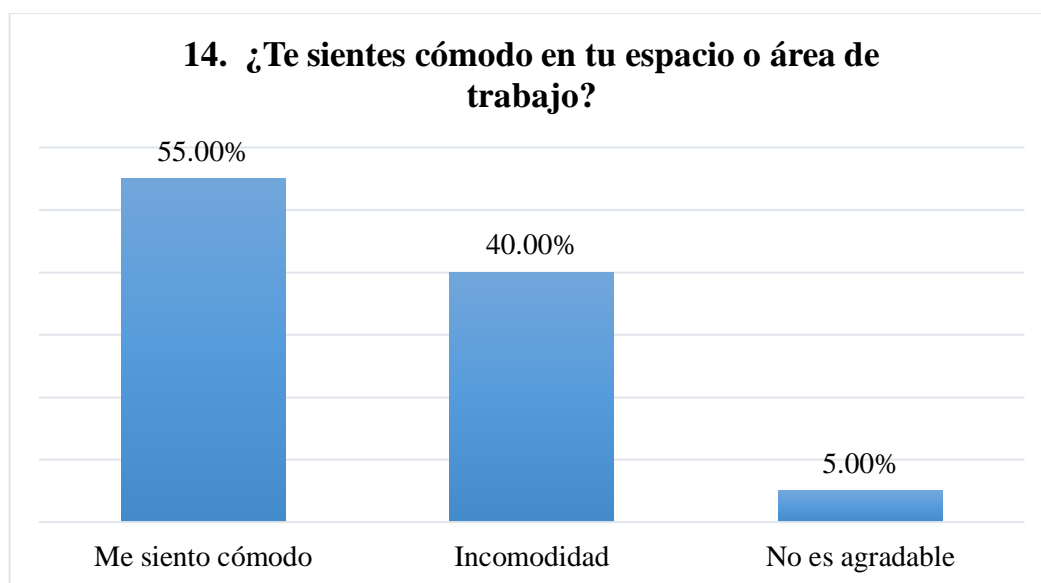
Figura 13

En algunas áreas sí toman en cuenta el desempeño de los trabajadores, en las que se puede nombrar el área de producción y ventas, por la importancia que representan para la empresa, lo que permite que el trabajador sienta su autoestima positiva al realizar sus actividades. El 68,75% considera que sus jefes si valoran su trabajo; este resultado es un buen indicador que fortalece el trabajo y aumenta la productividad laboral.

Tabla 14

¿Te sientes cómodo en tu espacio o área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Me siento cómodo	44	55,00%
Incomodidad	32	40,00%
No es agradable	4	5,00%
Total	80	100,00%

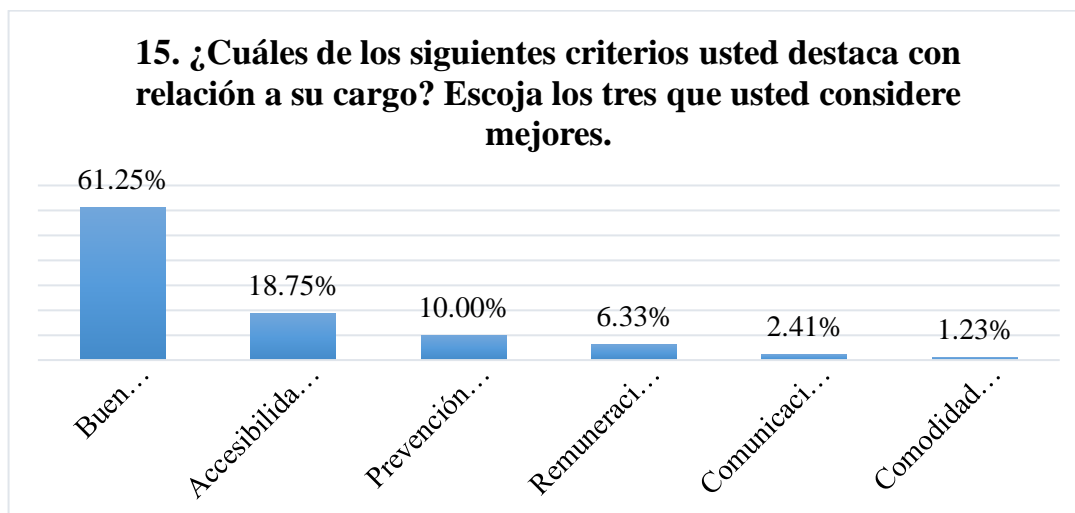
Figura 14

Un alto número de encuestados (55%) consideran se sienten cómodos en sus distintas áreas de trabajo, un factor puede ser el medio en que se desenvuelve y su adaptación al mismo, el ambiente es propicio en el plano laboral de la empresa.

Tabla 15

¿Cuáles de los siguientes criterios usted destaca con relación a su cargo? Escoja los tres que usted considere mejores.

	Frecuencia	Porcentaje
Buen ambiente del trabajo	49	61,25%
Accesibilidad en las instalaciones	15	18,75%
Prevención de riesgos laborales	8	10,00%
Remuneración e incentivos	5	6,33%
Comunicación con los compañeros	2	2,41%
Comodidad en su puesto de trabajo	1	1,23%
Total	80	100,00%

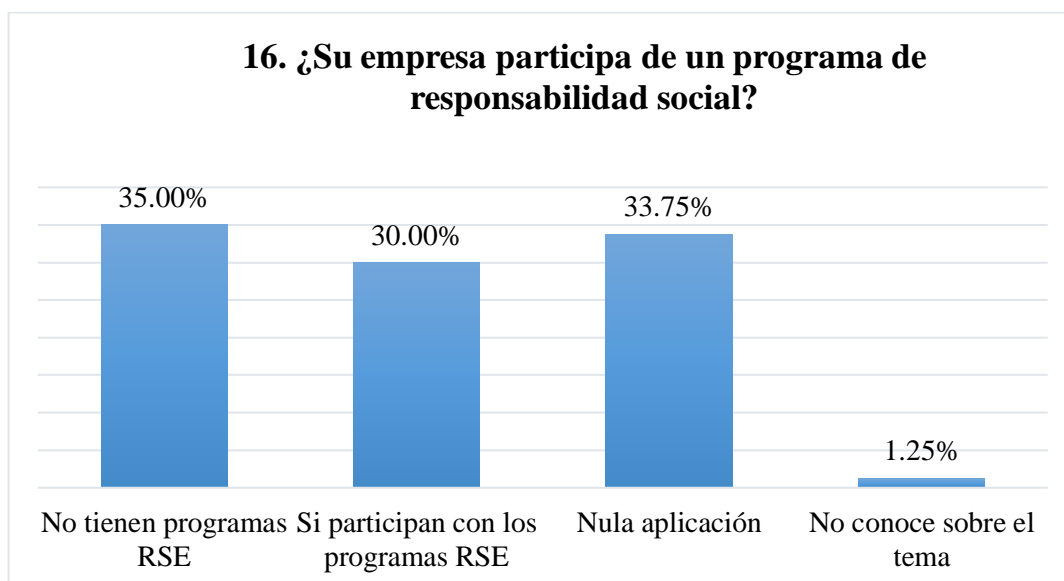
Figura 15

El 61,25% de los trabajadores contestaron que su relación está centrada en un Buen ambiente en sus áreas de trabajo, porque la empresa cuenta con departamento donde se puede desarrollar e interactuar con los compañeros, otra de la respuesta fue que la empresa cuenta con un departamento de salud ocupacional y de seguridad industrial, lo que permite mitigar los riesgos de trabajos y por último la comodidad en sus puestos de trabajos su zona de confort y el ambiente es considerado satisfactorio.

Tabla 16

¿Su empresa participa de un programa de responsabilidad social?

	Frecuencia	Porcentaje
No tienen programas RSE	28	35,00%
Si participan con los programas RSE	24	30,00%
Nula aplicación	27	25,00%
No conoce sobre el tema	1	1,25%
Total	80	100,00%

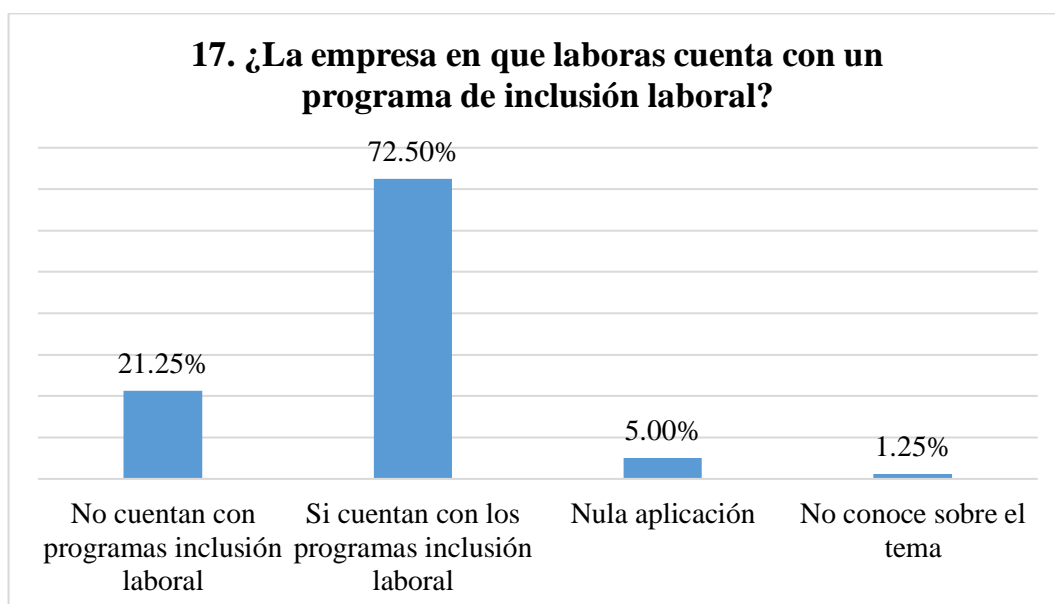
Figura 16

Un porcentaje de los trabajadores desconocen del tema o no están enterado, porque otro lado un porcentaje de trabajadores, que si conocen de la aplicación del tema (30%) y tienen bastante conocimiento sobre los programas de responsabilidad empresarial que la empresa ejecuta.

Tabla 17

¿La empresa en que laboras cuenta con un programa de inclusión laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
No cuentan con programas inclusión laboral	17	21,25%
Si cuentan con los programas inclusión laboral	58	72,50%
Nula aplicación	4	5,00%
No conoce sobre el tema	1	1,25%
Total	80	100,00%

Figura 17

Es variable la participación de los encuestados al responder esta pregunta, conocen o han escuchado algo sobre la Inclusión laboral, se puede llegar a la conclusión de que sus trabajadores si conocen del tema y su aplicación. El 72,50% de los encuestados considera que la empresa si cuenta con programas de inclusión laboral.

Discusión

Una vez obtenidos los resultados y los datos proporcionados, se pudo analizar la información sobre las diversas preguntas realizadas por los trabajadores de la empresa procesadora de harina de pescado ROSMEI. De esta forma, al considerar el primer objetivo, proponiendo identificar la inclusión de los trabajadores como parte de la responsabilidad social empresarial y dirección estratégica de los trabajadores, se puede demostrar efectivamente que, en la mayoría de las muestras analizadas en el nivel de educación, el bachillerato es el grado de culminación de las personas que laboran en la empresa, y otra razón más importante es que, debido al horario de trabajo, no lograron culminar sus carreras Universitarias. Otros sin formación educativa, el departamento de producción y operaciones son también las áreas de mayor actividad debido al entorno y clima laboral, donde muchas personas se sienten cómodas, reduciendo los riesgos laborales habituales que se encuentran en las empresas, solo los empleados, que conocen y han trabajado con personas con discapacidad y han tenido una buena experiencia trabajando con ellos en otras empresas. La comunicación es buena y satisfactoria, donde se proporciona toda la información necesaria para realizar sus actividades. En el campo de la formación, en la empresa es esporádica, se evalúa el trabajo, pero no hay recursos para motivar a todos los empleados por políticas propiamente de la empresa.

El desconocimiento sobre RSE y programas de inclusión laboral, obliga a ser instruidos, dado que generalmente no están socializados en las empresas.

El trabajo es un medio para lograr varios aspectos: una autoimagen más positiva y útil, la aceptación social, la pertenencia a un grupo social, el aumento de la cantidad y calidad de la interacción social y la independencia económica. Estas ideas no son desconocidas para las personas con discapacidades especiales, quienes encuentran que las oportunidades de RSE en el lugar de trabajo se limitan principalmente a las grandes empresas. Es un concepto de administración y gestión contenido en un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas que busca un nuevo equilibrio entre las dimensiones antes mencionadas. Se caracteriza por tener en cuenta el impacto de todos los aspectos de sus operaciones en los clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, el medio ambiente y la sociedad en

general. El objetivo es lograr la concienciación de todas las personas que integran la empresa sobre los efectos de las acciones y actividades colectivas que en ella se desarrollan. (Geoinnova, A. , 2019).

Las preocupaciones a las que se enfrenta la RSE están a medio y largo plazo, y se han desarrollado con independencia de la crisis económica. Por lo tanto, es menester considerar la importancia de la aplicación de estrategias que fortalezcan la responsabilidad social empresarial de ROSMEI S.A. y que contribuyan con la inclusión laboral con igualdad de oportunidades, tales como:

Empezar a buscar programas e iniciativas que se adecúen bien a la misión de la empresa; Implementar estrategias que se conviertan en una inversión que genere valor para las comunidades en las que la empresa opera, pero también en términos de negocios; Realizar una investigación documental basada en la teoría de la administración, la Responsabilidad Social Empresarial y el Valor compartido y su influencia en procesos de inclusión laboral; Establecer un programa de capacitaciones y conferencias de sensibilización con respecto a la inclusión laboral y sus alternativas de desarrollo en la empresa.

Conclusiones

La RSE se traduce en una acción consciente y dirigida, una mejora continua, medida y consistente que permite a las empresas crear valor agregado para todos sus grupos, objetivo y ser competitivas de manera sostenible.

En el contexto actual, se observa que el acceso al mercado laboral, especialmente de aquellas personas con discapacidad o de quienes se sienten excluidas por sus condiciones, es una problemática latente y, aunque en los últimos años se han expedido algunas leyes y políticas públicas, todavía no se puede hablar acerca de igualdad de condiciones.

Se debe tener presente la necesidad de establecer acciones para la atención a la población con discapacidad, el cual permite sensibilizar a los empresarios de la localidad, para generar oportunidades. Al generar espacios laborales para las personas con discapacidad donde ellas puedan desarrollar sus potencialidades, se contribuye a llevar una vida productiva de reconocimiento personal, el cual incide en la dimensión social, desde el fundamento de la responsabilidad social.

Recomendaciones

Se deben identificar los grupos de interés para trabajar con ellos en propuestas con compromisos éticos, en donde debe prevalecer el respeto, los derechos humanos, la credibilidad y la transparencia. Los programas responsables que benefician a las personas con discapacidad, deben incluir acciones para que ellos, inicien estudios técnicos, tecnológicos y superiores.

De esta manera se podrá contar con mejores oportunidades en el campo laboral y porque ende, mejorar su calidad de vida. Las acciones antes indicadas fortalecen la gestión de la responsabilidad social de cualquier empresa, además facilita su implementación y la participación de los grupos de interés, por lo tanto, es recomendable su aplicación.

Referencias

- Geoinnova Alabama . (28 de Marzo de 2016). *Responsabilidad Social Corporativa: Un compromiso empresarial ineludible*. Geoinnova. Obtenido de <https://geoinnova.org/blog-territorio/responsabilidad-social-corporativa-o-responsabilidad-social-empresarial/>
- Nidia Hernández Castro. (2019). *Dimensiones de la responsabilidad social empresarial: caso empresa procesadora de productos lácteos*. Obtenido de https://www.theibfr.com/download/riaf/2019_riaf/riaf_v12n1_2019/RIAF-V12N1-2019-5.pdf
- Álvaro Alfonso Analuiza Maiza. (09 de 2020). Análisis de fallas en el proceso productivo de harina de trigo mediante herramientas de control de calidad en la empresa “Molinos Miraflores S.A.”. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31504/1/t1726id.pdf>
- Benjamín Temkin. (26 de Abril de 2017). *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de Ecuador*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/598/59858025002/html/>
- Cheron, Nickole. (16 de Septiembre de 2020). *Inclusión de personas con discapacidades*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-inclusion.html#:~:text=Incluir%20a%20personas%20con%20discapacidades,inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad>.
- FERNÁNDEZ, M. G. (2011). LA GESTIÓN DE LA CALIDAD. Obtenido de https://www.ehu.eus/documents/2069587/2114295/18_7.pdf
- García Alejandro García Rosa. (2019). Importancia de la inclusión en el mundo laboral actual. Obtenido de https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2922/Garc%C3%ADa_Alejandro_Garc%C3%ADa_Rosa_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20diversidad%20da%20lugar%20a,otro%20con%20un%20perfil%20similar.
- Geoinnova, A. . (2019). *Responsabilidad Social Corporativa: Un compromiso empresarial ineludible*. Obtenido de <https://geoinnova.org/blog->

territorio/responsabilidad-social-corporativa-o-responsabilidad-social-empresarial/

Guido Poveda Burgos, J. P. (31 de FEBRERO de 2018). UNA VISIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL AMBIENTAL EN EL ECUADOR.

Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/delos/31/guido-poveda4.html>

Jorge Cruz Ibarra. (8 de Octubre de 2018). *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México*. Obtenido

de <https://www.redalyc.org/journal/598/59858025002/html/>

Jorge Moya Viteri. (12 de 06 de 2021|). Responsabilidad social. Definición, tipos y ejemplos. Obtenido de

<https://ayudaleyprotecciondatos.es/2021/06/12/responsabilidad-social/>

Lisbet Guillen Pereira. (02 de 02 de 2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200128#:~:text=En%20este%20marco%20la%20inclusi%C3%B3n,objetivo%20central%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.

Lisbet Guillen Pereira. (12 de 02 de 2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. (U. M. Ecuador., Ed.) 10. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200128

Maria Eugenia Torres Valdivieso. (2018). La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial. Obtenido de

http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/la_inclusion_laboral_fortalece_la_responsa.pdf

Mateo Guillermo Moya Aldas. (2022). “Inclusión laboral de grupos LGBTQ+”. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34744/1/BJCS-TS-383.PDF>

Mateo Guillermo Moya Aldas. (2022). Inclusión laboral de grupos LGBTQ+. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34744/1/BJCS-TS-383.PDF>

Michael Porter. (2013). *Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo: Modelos para llevar a la práctica la Innovación Social Empresarial*.

Tobias Emanuel. (20 de Agosto de 2021). *Importancia Del Trabajo Para Las Personas Con Discapacidad Cognitiva*. Obtenido de <https://tobiasemanuel.org/importancia-del-trabajo-para-las-personas-con-discapacidad-cognitiva/>

Yesenia Martínez. (6 de Marzo de 2020). *Los ejes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*. Obtenido de <https://curiosidad.3m.com/blog/adoptando-una-escuela/>

Apéndice



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio N° 096-JXTU-ADE-2023
La Libertad, 15 de febrero de 2023

Señor
José López Peña
GERENTE EMPRESA ROSMEI S.A
En su despacho. -

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Administración de Empresas, esperando que sus funciones se realicen con el éxito de siempre.

Es grato dirigirme a usted para poner en conocimiento que he recibido solicitud del señor Laínez Salcedo Jorge Enrique, con cédula de ciudadanía N° 2400026726, estudiante de la carrera de Administración de Empresas; que manifiesta la posibilidad de desarrollar el Trabajo de Integración Curricular con el tema **"INCLUSIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN "ROSMEI S.A", PARROQUIA CHANDUY, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022."** en la institución que acertadamente usted representa, motivo por el cual respetuosamente elevo mi petición, para que mediante una CARTA AVAL ratifique la aceptación de parte vuestra en brindar las facilidades para el desarrollo del estudio y a su vez autorice para que sea publicado en la página de la UPSE, el resumen del trabajo práctico.

Por la atención que brinde a la presente, anticipo agradecimientos y me suscribo de usted.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por
**JOSE XAVIER
TOMALA**

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE CARRERA
C.c. Archivo
JXTU/ss.



RECIBIDO POR:	<i>[Firma]</i>
CARGO:	<i>[Firma]</i>
FECHA:	<i>22/02/2023</i>
HORA:	<i>11:09 AM</i>
FIRMA:	<i>[Firma]</i>

ROSMEI



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

La Libertad, 17 Febrero de 2023

Ingeniero:

Ing. Sabina Villón Perero MSc.

Docente de la Carrera de Administración de Empresas

Reciba un cordial saludo.

Yo, **Jorge Enrique Laínez Salcedo** con **C.I. 2400026726**, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar a usted, su valiosa colaboración como experto en validación de los instrumentos de recolección de datos para su respectiva aplicación del área de competencia, importante para el desarrollo de la siguiente investigación: "Inclusión laboral y Responsabilidad Social Empresarial en "ROSMEI S.A", Parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022", trabajo presentado como requisito para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, bajo la tutoría académica del Ing. Sabina Villón Perero, MSc. Adjunto la matriz tanto de consistencia y el formato de los instrumentos.

Agradeciendo de antemano su colaboración, me suscribo a usted.

Atentamente.

Jorge Laínez Salcedo
C.I.: 2400026726

UPSE, crece sin límites



Biblioteca General

Formato No. BIB-096

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

La Libertad, 28 de Febrero de 2023

006 - TUTOR SGVP -2023

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado “Inclusión Laboral y Responsabilidad Social Empresarial en “ROSMEI S.A”, Parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022”, elaborado por el(la) estudiante Jorge Enrique Laínez Salcedo, egresado(a) de la Carrera de Administración de Empresas , de la Facultad de Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio, luego de haber cumplido con los requerimientos de valoración, el presente proyecto, se encuentra con 9% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente certificado.

Adjunto el reporte de análisis.

Atentamente,

Ing. Sabina Gisella Villón Perero, MSc.

C.I.:

DOCENTE TUTOR



Biblioteca General

Formato No. BIB-096

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Reporte de análisis



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

LAINEZ SALCEDO JORGE TIC

9% Similitudes
2% Texto entre comillas
< 1% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: LAINEZ SALCEDO JORGE TIC.docx
ID del documento: 2ee5b090da8ace68e93b43ebaf8e5d3ca8c55e5d
Tamaño del documento original: 174,94 ko

Depositante: SABINA GISELLA VILLON PERERO
Fecha de depósito: 23/2/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 23/2/2023

Número de palabras: 8627
Número de caracteres: 57.020

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dialnet.unirioja.es La Responsabilidad Social como Estrategia de Inclusión Laboral ... 2 fuentes similares	3%		Palabras idénticas : 3% (207 palabras)
2	www.redalyc.org La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que Fundamenta...	1%		Palabras idénticas : 1% (104 palabras)
3	core.ac.uk 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas : 1% (100 palabras)
4	www.computerweekly.com ¿Qué es Responsabilidad social empresarial (RSE)? - D...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (79 palabras)
5	revistapublicando.org Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social ...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (75 palabras)



**Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas**

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES:

Título de la investigación: "Inclusión laboral y Responsabilidad Social Empresarial en "ROSMEI S.A", Parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022"

Autor del instrumento: Jorge Enrique Láinez Salcedo

Nombre del instrumento: Encuesta

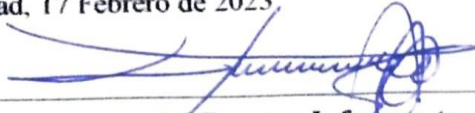
2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una secuencia lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.				X	
8. COHERENCIA	Sistematizada con las dimensiones e indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

Lugar y fecha: La Libertad, 17 Febrero de 2023.


Firma del Experto Informante
Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.



Facultad de Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado "Inclusión laboral y Responsabilidad Social Empresarial en "ROSMEI S.A". Parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022" planteado por el estudiante Jorge Enrique Láinez Salcedo, doy por validado los siguientes formatos presentados.

1. Encuesta.
2. Entrevista.

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario de el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 17 Febrero de 2023

Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
Docente de la Carrera de Administración de Empresa

UPSE, crece sin límites



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio No.096-JXTU-ADE 2023

La Libertad, 23 de febrero de 2023

Licenciado

José Xavier Tomalá Uribe, MSc.

Director de la Carrera Administración de Empresas

En su despacho. -

Estimado director:

En atención al Memorando 027JXTU-ADE-2023 informo a usted que, se ha concluido con el trabajo de integración curricular, cuyo título es **"INCLUSIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN "ROSMEI S.A", PARROQUIA CHANDUY PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2022"**, mismo que ha sido desarrollado por el estudiante **JORGE ENRIQUE LAINEZ SALCEDO** de la Carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, razón por la que, luego de haber asesorado y revisado el trabajo de investigación según el cronograma establecido, doy por culminada la tutoría de titulación; para que se continúe con el trámite respectivo, adjunto la siguiente documentación:

1. Trabajo de Integración Curricular
2. Ficha de Control de tutoría y Cronograma de tutoría.
3. Certificado de Antiplagio, el mismo que reporta el **9 %** de plagio.

Particular que comunico a usted para fines consiguientes.

Atentamente,

Ing Sabina Villón Perero, MSc.

c/c: Sabina Villón-Coordinadora de Comisión titulación

Archivo

Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA			
Inclusión Laboral y Responsabilidad Social Empresarial en “ROSMEI S.A”, Parroquia Chanduy provincia de Santa Elena, año 2022	Formulación del Problema: ¿De qué manera la inclusión laboral se considera una estrategia de RSE en la procesadora de harina de pescado?	Objetivos General Analizar la inclusión laboral como estrategia de responsabilidad social empresarial, para la Procesadora de Harina de Pescado ROSMEI S. A.	La inclusión laboral fortalece de manera significativa a Responsabilidad Social Empresarial de la Procesadora de Harina de Pescado “ROSMEI S.A” parroquia Chanduy provincia de Santa Elena.	VARIABLES 1:	Inclusión laboral de género	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión laboral femenina - Inclusión laboral de personas LGTBIQ . 	Diseño y alcance de la investigación <ul style="list-style-type: none"> ➤ Descriptivo ➤ Enfoque cuantitativo Matador de investigación <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analítica Técnica de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta ➤ Entrevista Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario ➤ Guía de preguntas de la entrevista. 			
	Sistematización del problema: 1. ¿Cuáles son las bases teóricas que argumentan a la inclusión laboral como estrategia de RSE? 2. ¿Cuáles son las prácticas de RSE y de inclusión laboral en la procesadora de harina de pescado ROSMEI S.A.? 3. ¿Qué estrategias de RSE fortalecerían a la inclusión laboral	Objetivos Específicos 1. Examinar las bases teóricas de la Responsabilidad Social Empresarial y la inclusión laboral, mediante un estudio bibliográfico, documental y legal. 2. Analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y de inclusión laboral en la procesadora de Harina de Pescado ROSMEI S. A. 3. Definir estrategias de Responsabilidad Social Empresarial orientadas al fortalecimiento de la inclusión laboral en la procesadora de		Inclusión Laboral	Inclusión laboral de personas con discapacidad	Responsabilidad social		<ul style="list-style-type: none"> - Políticas labor - Control de Desechos - Protección del medio Ambiente 		
								VARIABLES 2:	Responsabilidad social inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Estrategias. - Actividades éticas
										<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios a los colaboradores - Ambiente laboral. - Accesibilidad - Cargo o puesto de trabajo

	en ROSMEI S.A.?	Harina de Pescado TRANSMARINA S. A.					
--	--------------------	--	--	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



ENTREVISTA

Objetivo:

La entrevista tiene la finalidad de levantar información para el estudio denominado “La Inclusión laboral y la responsabilidad social empresarial”, en la empresa procesadora de harina de pescado “ROSMEI S.A”.

1. **¿Cuál es su opinión respecto a la Responsabilidad Social Empresarial y la Inclusión laboral?**

2. **¿Se aplican en ROSMEI, actividades de responsabilidad social empresarial, en los ámbitos ambiental, social y/o económico?**

3. **¿Cómo interactúan las autoridades de ROSMEI S? ¿A con sus empleados?**

4. **¿Cómo es el ambiente laboral de ROSMEI S.A.?**

5. **¿Cuáles son las principales características que debe cumplir una persona para que sea seleccionado como trabajador de la empresa?**

6. **¿Cómo se aplica la inclusión laboral en la empresa?**

7. **¿Cuáles son los principales beneficios que ofrece la empresa a sus empleados?**

- 8. ¿Considera usted conveniente la elaboración de un plan de inclusión laboral como estrategia de responsabilidad social empresarial para la empresa? Explique su respuesta.**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



ENCUESTA

Objetivo:

La encuesta tiene la finalidad de levantar información para el Trabajo de Titulación con el tema de investigación denominado “La Inclusión laboral y la responsabilidad social empresarial en la empresa procesadora de harina de pescado “ROSMEI S.A”.

Datos generales:

1. Género

Femenino Masculino LGBTIQ+

2. Edad.

Menos de 20 años 20 – 29 30 – 39 40 – 49 50 años y más

3. Cuál es su nivel educativo?

Básico Bachillerato Tercer Nivel Cuarto Nivel Ninguno

4. Usted conoce si ha laborado en la empresa alguna persona con discapacidad en los últimos cinco años

SI NO

5. ¿Tiene usted alguna discapacidad? SI No

6. Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa. Seleccione cuál es el tipo de discapacidad que posee:

Física

Auditiva

Visual

Intelectual

Otra

7. Cuál es el principal factor por el cual usted considera que fue contratado?

Habilidades básicas	<input type="checkbox"/>
Género	<input type="checkbox"/>
Formación académica	<input type="checkbox"/>
Experiencia	<input type="checkbox"/>
Capacidades especiales	<input type="checkbox"/>
Recomendación de terceros	<input type="checkbox"/>

Otro	
------	--

8. ¿En qué área de la empresa realiza sus actividades laborales?

Administrativa	
Contabilidad y Finanzas	
Producción y operación	
Ventas	
Otra	

9. Evalúe el clima laboral del área en la que trabaja?

Muy malo	
Malo	
Regular	
Bueno	
Muy bueno	

10. ¿Cómo es la comunicación entre los compañeros de trabajo?

Muy malo	
Malo	
Regular	
Bueno	
Muy bueno	

11. ¿Alguna vez ha presenciado un mal trato de los jefes de la empresa hacia los trabajadores?

Nunca	
Casi nunca	
A veces	
Casi siempre	
Siempre	

12. ¿Con qué frecuencia la empresa realiza capacitaciones para sus trabajadores?

Nunca	
Casi nunca	
A veces	
Casi siempre	
Siempre	

13. En la empresa se dan incentivos o estímulos para motivar al personal?

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
De acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

14. ¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?

No hay información	
Si brinda toda la información	
Escasa información	

15. ¿Considera que tus jefes valoran tu trabajo?

A veces	
Si nos valoran	
No toman en cuenta	

16. ¿Te sientes cómodo en tu espacio o área de trabajo?

Me siento cómodo	
Incomodidad	
No es agradable	

17. Cuáles de los siguientes criterios usted destaca con relación a su cargo? Escoja los tres que usted considere mejores.

Buen ambiente de trabajo	
Accesibilidad en las instalaciones	
Prevención de riesgos laborales	
Remuneración e incentivos	
Comunicación con los compañeros	
Comodidad en su puesto de trabajo	
Desarrollo de competencias	
Experiencia formación específica	

18. ¿Su empresa participa de un programa de responsabilidad social?

No tienen programas RSE	
Si participan con los programas RSE	
Nula aplicación	
No conoce sobre el tema	

19. ¿La empresa en que laboras cuenta con un programa de inclusión laboral?

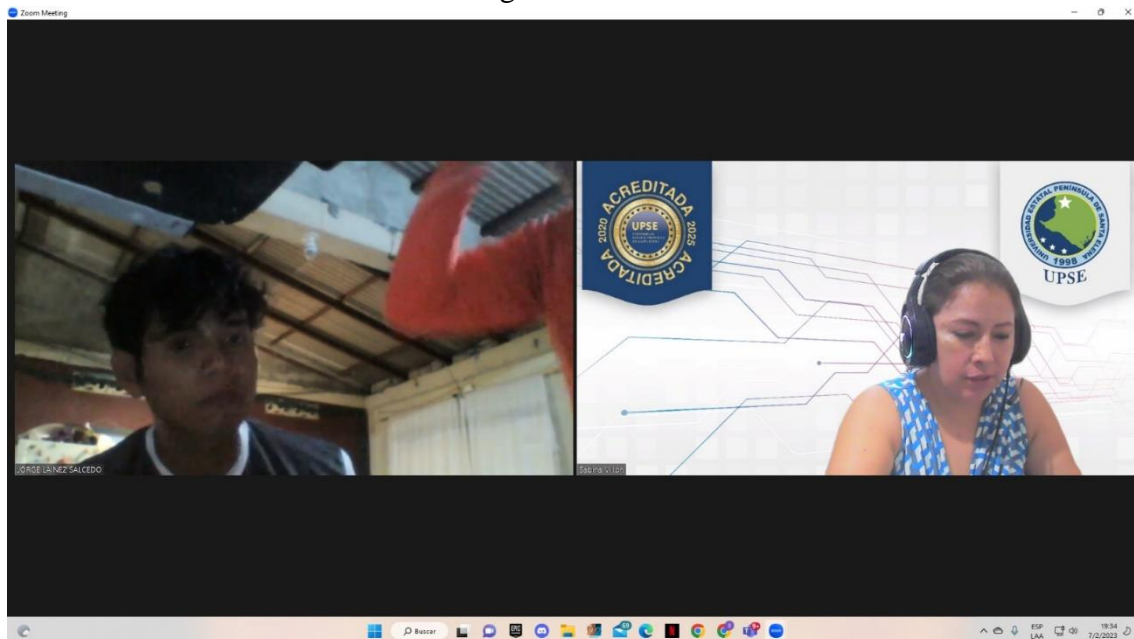
No cuentan con programas inclusión laboral	
Si cuentan con los programas inclusión laboral	
Nula aplicación	
No conoce sobre el tema	

Fotografía No.1



Trabajo de campo

Fotografía No.2



Tutorías de titulación