



Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial

Edgar Pastrano Quintana¹, Edwin Cruz Rosero², Karina Arévalo Briones³

1- Universidad Técnica Estatal de Quevedo. epastrano@uteq.edu.ec

2. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. ecruz@uteq.edu.ec

3 Universidad Técnica Estatal de Quevedo. karevalo@uteq.edu.ec

Resumen

La investigación se desarrolló para 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 comprende 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.

Palabras Claves: Inserción Laboral, Inclusión, Responsabilidad Social Empresarial



Inclusive Labor Insertion from Corporate Social Responsibility

Abstract

There search will be developed to determine compliance with inclusive labor policies in public and private companies in the Province of Los Ríos from the framework of Corporate Social Responsibility (CSR) and the social order to the attention of priority groups in the country. The investigative process will be based on a social investigation, that is, it will start from the formulation of the problem until the demonstration of the hypotheses, for the effect will be used techniques that comprise:

- 1) Bibliographical research, which includes these arch for information and data concerning the application of state policy on inclusive labor insertion in developed and developing countries, includes the case of Ecuador.
- 2) Collection of data on processes of affirmative action, infrastructure, work environments, training, recruitment, insertion and desertion of persons with disabilities in public and private companies of the Province of Los Ríos.
- 3) Satisfaction surveys for people with disabilities, managers and entrepreneurs linked to inclusive labor insertion.
- 4) The observation and follow-up of labor insertion processes in companies Public and private in Quevedo.

Keywords: Labor Inclusion, Inclusion, Corporate Social Responsibility



I. INTRODUCCIÓN

Muchos autores sostienen a la igualdad de oportunidades como un principio compartido y generalizado en nuestras sociedades (Egido y Cerrillo (2009), Araque (2006), Capriote et al (2010), Gómez (2005)). No obstante debido a muchas causas y sobre todo por las dificultades de movilidad y de traslado por las deficiencias físicas y sensoriales de las personas con discapacidad no pueden disponer de oportunidades laborales.

En el Ecuador existen leyes que garantizan oportunidades de inserción laboral a las personas con discapacidad, es así que en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de discapacidades menciona que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

En el Artículo 47, menciona que: La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Según cifras del Registro Nacional de Discapacidades del Ministerio de Salud en el Ecuador existen 408021 personas en el año 2016. La principal discapacidad que presentan estas personas es la física (47%), seguida de la discapacidad intelectual (23%) y de la auditiva (13%). Los Ríos registran 19377 discapacitados lo que representa el 4,7% de la población nacional. En esta misma provincia se encuentran laborando 2525 personas con discapacidad, correspondiéndole el 13% del total de discapacitados. Con estas cifras se puede determinar que la gran mayoría de las personas con algún grado de discapacidad no pueden acceder al escenario laboral. Estas cifras si bien han sido influenciadas desde que se creó la disposición del Código de Trabajo en el año 2010 y que establece la obligación de contratar a personas con discapacidad en al menos el 4 % del total de trabajadores de la empresa, se constata una baja contratación de las personas con discapacidad. Estas cifras generan una serie de preguntas relacionadas a determinar cuáles han sido las razones por las cuales estos valores de contratación de los discapacitados se mantienen



tan bajos. Las interrogantes que se pueden generar son las siguientes: ¿Las empresas realmente están cumpliendo con su responsabilidad empresarial y con la Ley de Discapacidad al contratar al 4% mínimo exigido? ¿La Ley que efectos beneficiosos ha presentado para el incremento de la inserción laboral desde que se creó? ¿Qué mejoras a la calidad de vida y oportunidades ha generado a los discapacitados?

De los que están en edad de trabajar, el 35,3 % de personas con discapacidad forma parte de la PEA cifra 12 puntos debajo del porcentaje de personas sin discapacidad (47,4). Esta diferencia se explicaría tanto por la mayores dificultades y o discriminación que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al derecho al trabajo, como por el impedimento de hacerlo cuando se trata de discapacidades graves. En el Censo de Población de 2010, al preguntar sobre las razones por las cuales no trabajaron en la última semana, 244.038 personas señalan que no lo hicieron porque les impide su discapacidad, lo que significa que el 46,8 % de personas con discapacidad permanente y en edad de trabajar no lo hacen. Estos antecedentes generan muchas interrogantes entre las que se pueden mencionar: ¿Disponen de las competencias laborales necesarias para ejercer un trabajo de una manera eficiente? ¿Las empresas garantizan un escenario laboral adecuado que genere la satisfacción laboral de los discapacitados? ¿Cuál es el porcentaje de deserción y cuáles son los motivos que lo potencian?

El presente proyecto evaluará la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial de la Provincia de Los Ríos a través del cumplimiento de la política pública laboral inclusiva desde los objetivos del buen vivir, tomando en consideración para su análisis la norma constitucional, código de trabajo, principios universales y tratados internacionales por ello, nuestro estudio, comprende: Evaluar el impacto de la aplicación de las políticas públicas laborales inclusivas desde la Constitución Capítulo III Sección Sexta Art 47,48 y 49 y Artículo 42, Numeral 33 del Código de Trabajo e investigar el rol del Estado y sector empresarial sobre el cumplimiento del sistema de inserción laboral inclusivo, acorde a los objetivos del PNBV en el Cantón Quevedo y finalmente determinar el cumplimiento de las políticas laborales inclusivas en el sector empresarial a partir de los procesos de enseñanza itinerante de la universidad que incide en la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas del cantón Quevedo.

2. Métodos

La estrategia metodológica que se aplicó es la de investigación-acción, inscrita en el paradigma socio-crítico, ya que la misma es tratada a partir de una situación actual o realidad del entorno;



lo que permite identificar los factores de incidencia respecto al objeto de estudio, y de esta forma se elabora el proyecto para modificar dicha realidad.

Sobre la base de esta estrategia metodológica, los métodos utilizados son:

Métodos teóricos:

- **Histórico – lógico:** Para el desarrollo de la investigación bibliográfica existente y que tributa en el fortalecimiento científico de la temática motivo de estudio, haciendo énfasis en la norma en los escenarios locales, nacionales, regionales y mundiales.
- **Análisis y síntesis de la información.-** A partir de la revisión de la literatura especializada y la consulta de expertos de los temas tratados.
- **Inductivo – deductivo.-** Para diagnosticar la situación de la gestión para la inclusión laboral productiva de las personas discapacitadas en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del cantón Quevedo en el Ecuador; partiendo de lo general o particular o viceversa; así como el diseño y constatación práctica de la propuesta metodológica diseñada.

Métodos empíricos:

- Observación participativa
- Entrevistas
- Encuestas
- Método de Expertos
- Diagrama Causa – Efecto
- Matriz Marco Lógico

Además se realizaron:

- **Análisis estadísticos.-** Para analizar los datos obtenidos, utilizando programas computarizados.

En lo referente a estadísticos:

- Técnica de muestreo.
- Métodos de conversión, de agregación y de ponderación.

Técnicas a emplear:

- Documentales; y,
- De campo.

En las técnicas documentales se utilizaron:



- a) Fuentes primarias de información, tales como:
- Libros;
 - Revistas;
 - Artículos; y,
 - Investigaciones sobre el tema, convenios, cartas de compromisos, acuerdos, que aborden de forma parcial, el tema tratado referente a la investigación.
- b) Fuentes secundarias de información:
- Planes y Programas de responsabilidad social empresarial de empresas ecuatorianas, latinoamericanas y europeas sobre inclusión laboral con personas discapacitadas, Programa de la Fundación Manuela Espejo en el Ecuador (GRC).
 - Constitución del Ecuador, Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Plan de desarrollo del Ecuador 2013-2017, Matriz productiva del Ecuador Ley Orgánica de la Discapacidad en el Ecuador, Normas ISO 26000, Normativas y estándares que rigen el servicio de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas en el Ecuador y el Mundo, Plan de desarrollo de la UTEQ.

3. RESULTADOS

3.1. Discapacitados

3.1.1. Tipo de discapacidad

Existe un porcentaje bajo de 0,4% de personas con Multidiscapacidad (conurrencia de dos o más discapacidades), un 2,8% con discapacidad psicosocial, un 9,2% con discapacidad sensorial, el 13,1% con discapacidad sensorial auditiva, con discapacidad intelectual 16,8% y con el mayor porcentaje de discapacitados que se encuentran laborando en el medio están los que tiene discapacidad física (57,6%), en conclusión se puede decir que del total de encuestados existe la inclusión laboral a pesar de las diversas discapacidades que tienen las personas.

Tabla 1. Tipo de discapacidad (%)

Tipo de discapacidad	%
Discapacidad sensorial auditiva	13,1
Discapacidad intelectual	16,8
Discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)	2,8
Discapacidad física	57,6
Discapacidad sensorial visual	9,2
Multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)	0,4
Total	100,0



3.1.2. Nivel educativo

En la Figura 1 podemos observar el nivel de educación que disponen los discapacitados siendo la categoría que se ubicó en primer lugar fue a quienes han recibido la primaria completa (35,0%), luego con un 25,0% tenemos a quienes no han obtenido su educación primaria completa o no han tenido ningún tipo de instrucción, mientras que el 18,0% ha llegado a culminar su secundaria completa, el 12,0% no ha logrado culminar su secundaria y para finalizar con 6,0% están quienes han completado sus estudios superiores y con el 4,0% los que no han culminado sus estudios superiores. A partir de esto podemos concluir que existe un bajo porcentaje de personas discapacitadas que con sus diversas limitaciones no alcanzan en su gran mayoría niveles académicos elevados.

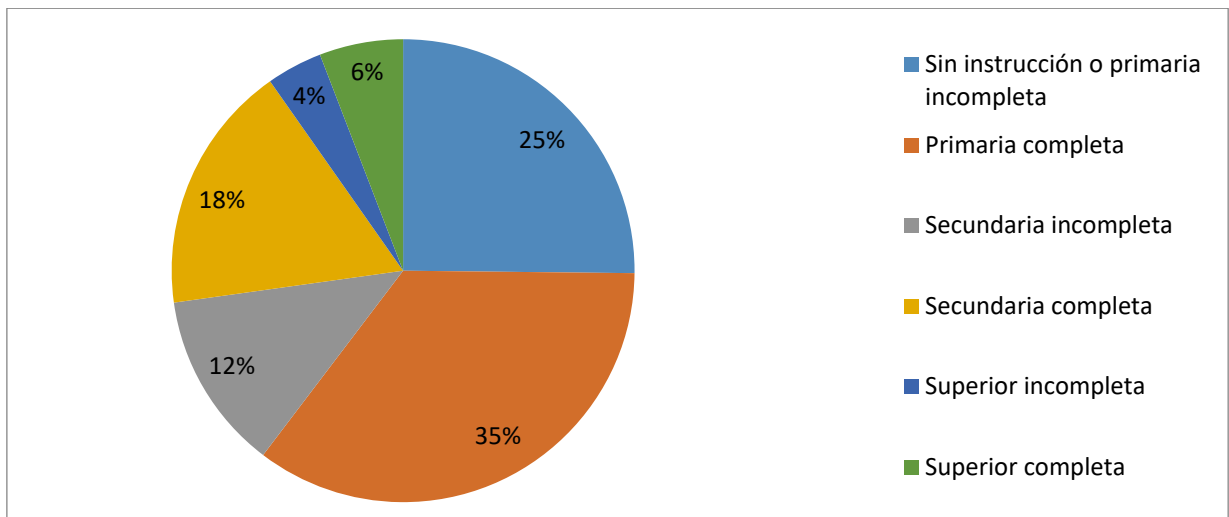


Figura 1. Nivel educativo (%), de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

3.1.3. Tipo de capacitación

La información obtenida de las encuestas reveló que el (56%) de las personas discapacitadas, si ha tenido últimamente algún tipo capacitación. No obstante el (44%) afirma no haber obtenido capacitación alguna.

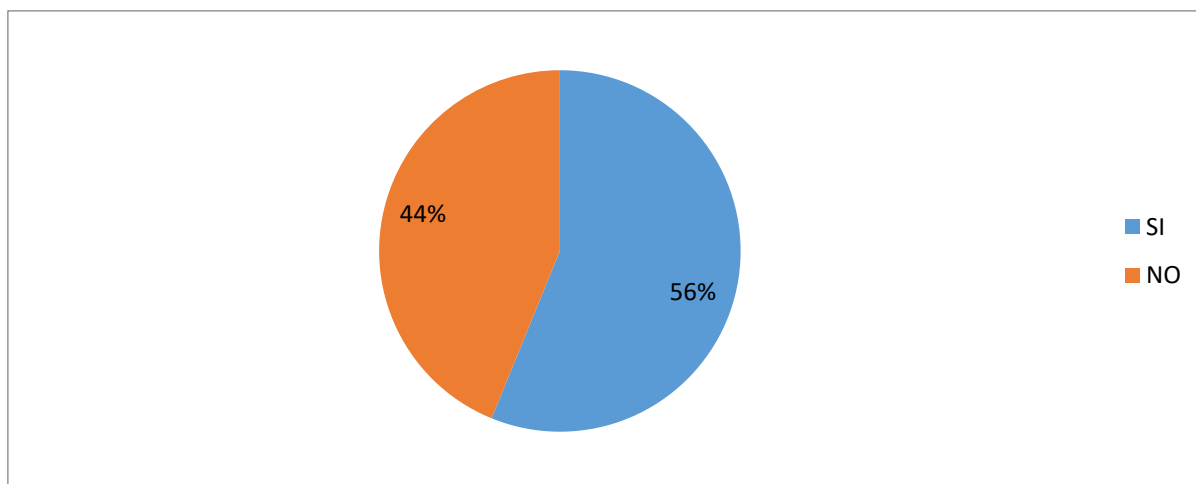


Figura 2. Tipo de capacitación (%), de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

3.1.4. Tipo de curso deseado

Los discapacitados en la encuesta de los tipos de curso deseado contestaron que un 31,6% desearía un curso de idioma, el 30,5% un curso de emprendimiento. En menor porcentaje en atención al público el (13,8%), Conducción (9,2%), computación (37,9%) y en área de contabilidad (8,6%).

Tabla 2. Tipo de curso deseado de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Tipo de curso deseado	%
Idioma	31,6
Emprendimiento	30,5
Atención al público	13,8
Conducción	9,2
Computación	37,9
Contabilidad	8,6

3.1.5. Existencia de contrato de trabajo

Mediante las encuestas realizadas se observa que el 65% de los discapacitados disponen de un contrato de trabajo y un 35 % de los encuestados indican que no disponen de un contrato de trabajo.

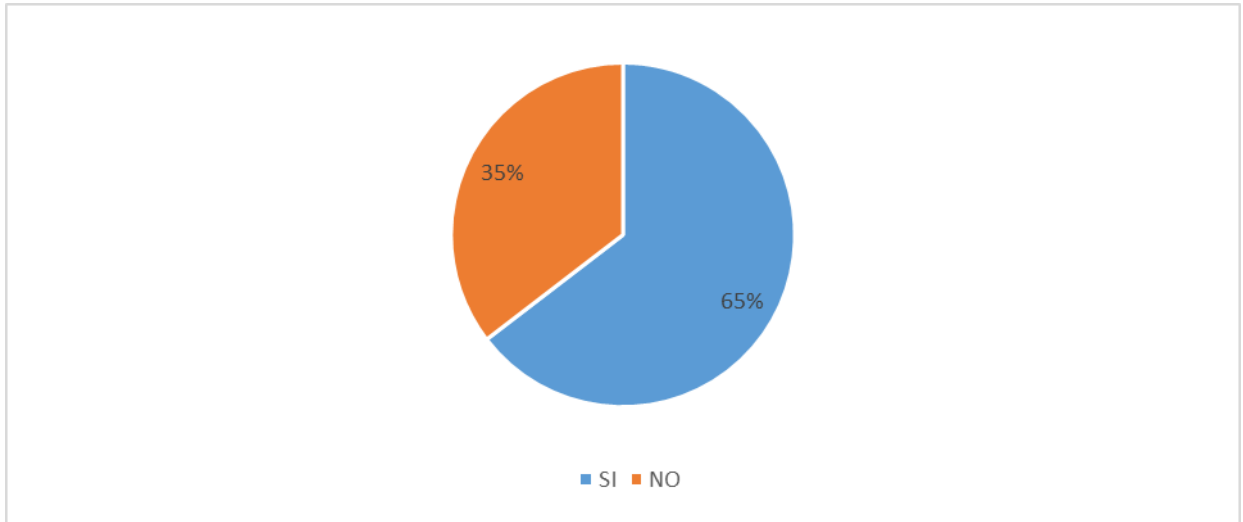


Figura 3. Contrato de trabajo de los discapacitados (%), de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

3.1.6. Nivel de ingresos

Según la encuesta realizada a las personas discapacitadas sobre su nivel de ingresos indica lo siguiente que el 23% su sueldo posee un ingreso de 0-300 dólares, el 61% de 300-500 dólares, el 9% de 500-700 dólares, el 4% de 700-900 dólares y el 3% más de 900 dólares de ingresos.

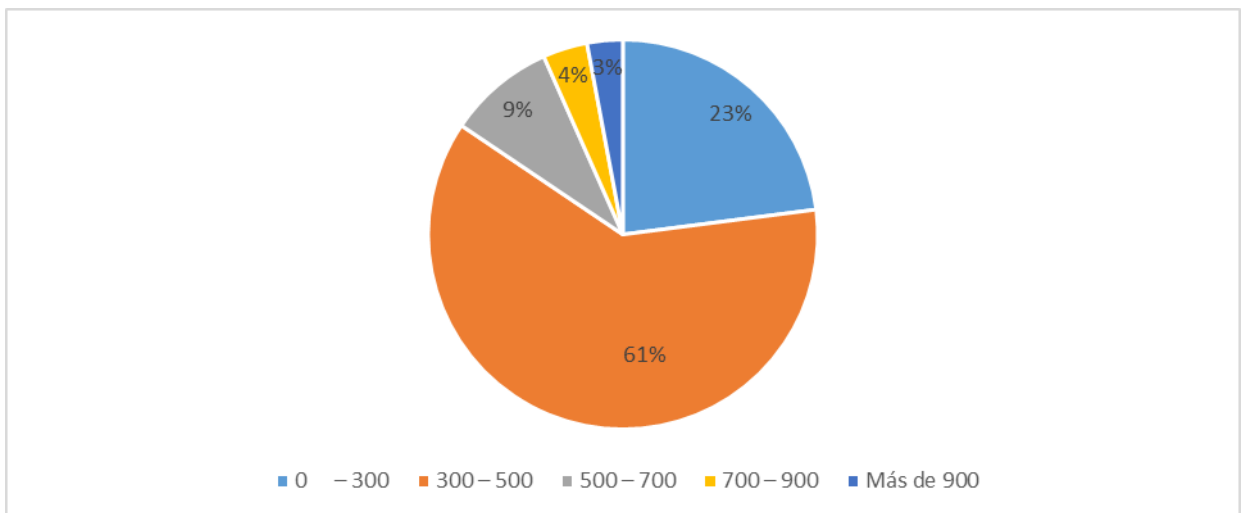


Figura 6. Nivel de ingresos,de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

3.1.7. Satisfacción laboral

A la pregunta acerca de la inseguridad de empleo (Tabla 3) en qué frecuencia estuvo en una situación cercana a que le despidieran el 57,6% de los encuestados no han tenido nunca esta sensación mientras que el 6,8% casi siempre han tenido esta inseguridad. Del total de los



discapacitados encuestados el 38,8% casi nunca han tenido la inseguridad de perder su empleo en los próximos dos años y solo el 6,5% siempre han tenido esta inseguridad.

De los datos obtenidos en el Cuadro 3, el 49,1% siempre ha tenido la seguridad de que su empleo es bueno, y solo el 0,9%, es decir, nunca han pensado que su empleo es bueno. En el uso de habilidades el 45,3% de personas discapacitadas encuestadas en el trabajo necesitó estar aprendiendo cosas nuevas siempre, mientras que el 5,1% nunca necesitan estar aprendiendo.

Tabla 3. Satisfacción laboral, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

	Items	1	2	3	4	5	Total
Inseguridad de empleo	¿Con qué frecuencia estuvo en una situación cercana a que le despidieran?	57,6	12,7	15,3	6,8	7,6	100,0
	¿Qué tan probable es que usted pierda su empleo en los próximos dos años?	38,8	25,0	17,2	12,1	6,9	100,0
	La seguridad en mi empleo es buena	0,9	11,2	16,4	22,4	49,1	100,0
Uso de Habilidades	En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	5,1	6,0	21,4	22,2	45,3	100,0
	Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas	1,7	8,7	27,0	25,2	37,4	100,0
	Para mi trabajo tengo que ser creativo(a)	8,5	5,1	21,4	18,8	46,2	100,0
	Mi trabajo requiere de mucha habilidad	2,6	10,4	25,2	20,0	41,7	100,0
	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	6,9	7,8	29,3	26,7	29,3	100,0
	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	4,2	15,3	21,2	17,8	41,5	100,0
Toma de decisiones	En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí mismo(a)	26,5	11,1	29,1	17,1	16,2	100,0
	Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	17,9	16,2	24,8	19,7	21,4	100,0
	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	12,0	14,5	25,6	23,1	24,8	100,0
Demanda de Trabajo	Mi trabajo es aburrido	38,8	18,1	25,0	11,2	6,9	100,0
	Tengo que trabajar muy rápido	23,9	18,8	23,9	20,5	12,8	100,0
	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	35,3	22,4	20,7	9,5	12,1	100,0
	Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	9,4	8,5	20,5	17,9	43,6	100,0



	En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias, no claras	28,2	24,8	17,9	16,2	12,8	100,0
Apoyo de compañeros	Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	8,5	6,8	12,7	23,7	48,3	100,0
	Mis compañeros de trabajo se interesan en mí, como persona	5,1	8,5	9,3	25,4	51,7	100,0
	Mis compañeros de trabajo son amigables	2,5	3,4	10,1	28,6	55,5	100,0
	Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	2,6	3,4	13,7	30,8	49,6	100,0
Apoyo supervisor	Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo	4,2	0,8	12,7	17,8	64,4	100,0
	Mi jefe presta atención a lo yo que digo	2,5	5,9	16,8	26,9	47,9	100,0
	Mi jefe ayuda al que trabajo se realice	5,9	4,2	12,7	22,0	55,1	100,0
	Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	4,2	3,4	8,4	19,3	64,7	100,0

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

De los resultados obtenidos de las encuestas el 37,4% de los trabajadores dicen que su trabajo implica muchas actividades repetitivas siempre, y el 1,7% nunca hacen cosas repetitivas. El 46,2% de los trabajadores discapacitados encuestados opinan que para su trabajo tienen que ser siempre creativo(a) y el 5,1% casi nunca.

En el uso de habilidades el 41,7% consideran que para su trabajo se requiere de mucha habilidad siempre y solo el 2,7% dicen que nunca. De los resultados obtenidos de trabajadores encuestados opinan que el 29,3%, es decir, a veces existe variedad en las actividades que realizan en su labor y el 6,9% consideran que nunca.

En el trabajo que realizan las personas discapacitadas el 41,5% siempre tienen la oportunidad de desarrollar sus propias habilidades, mientras que solo el 4,2% nunca tienen esta oportunidad.

En la pregunta toma de decisiones, indican que en cuanto a si en el trabajo se pueden tomar muchas decisiones por mí mismo(a) el 26,5% dijeron que nunca toman decisiones por si mismos mientras que el 11,1% dicen que casi nunca lo tienen que hacer. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo el 24,8% a veces tiene libertad de decidir y el 17,9% nunca tiene libertad de decidir. Sus opiniones cuentan en el trabajo el 6,9% siempre cuentan mientras que el 38,8% nunca cuentan con sus opiniones.

En cuanto a la demanda de trabajo y si su trabajo es aburrido, el 38,8% comentan que nunca, el 18,1% casi nunca, el 25,0% sostiene que a veces, el 11,2% casi siempre y apenas el 6,9% sostienen que siempre. SI deben trabajar muy rápido, el 23,9% comentan que nunca, el 18,8% casi nunca, el 23,9% a veces, un 20,5% casi siempre y 12,8% siempre. Con respecto a la carga



excesiva de trabajo sobre los discapacitados, comentaron el 35,3% que nunca, el 22,4% casi nunca, el 20,7% a veces, el 9,5% casi siempre y el 12,1% siempre. Sobre la suficiencia de tiempo disponible para terminar el trabajo el 9,4% dijeron que nunca, el 8,5% casi nunca, el 20,5 % a veces, un 17,9 % casi siempre y el 43,6% es siempre. Referenciándose si en el trabajo deben responder a órdenes contradictorias, no claras se obtuvo que un 28,2% nunca, el 24,8% casi nunca, 17,9% a veces, 16,2% casi siempre y 12,8% siempre.

En la sección de respuestas sobre el apoyo de compañeros podemos concluir que en más del 70% los trabajadores discapacitados encuestados encuentran competentes a sus compañeros en su labor mientras que menos del 15% creen que no. Entre los trabajadores discapacitados encuestados responden en más del 75% el trato como persona por parte de sus compañeros frente a un 13% que no lo perciben así.

Los trabajadores encuestados responden en más del 80% que sus compañeros son amigables mientras que un 6% responde que no lo son. Que los compañeros ayudan a que el trabajo se realice responden “siempre” un 80% de los trabajadores encuestados, mientras que para un 7,6% no lo hacen nunca. Con respecto al apoyo del supervisor, más del 70% de los encuestados les parece tener un jefe preocupado por su personal a cargo, mientras que un 5% les parece que no es así.

Los trabajadores encuestados responden en un 74,8% que los jefes si escuchan lo que ellos dicen, mientras que 8,4% responden que nunca son escuchados. Las respuestas de los trabajadores encuestados indican que en más del 75% tienen un jefe comprometido con que el trabajo se realice, mientras que un 10% indican que esto no es así. En un 84% los trabajadores opinan que su jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo mientras que un 7,6% opinan todo lo contrario.

3.2. Encuesta empresarios

3.2.1. Conocimiento de existencia de ley (%) para la contratación de personas con discapacidad

En base a las encuestas realizadas en la Provincia de Los Ríos, se observa que existe un porcentaje alto de empresarios con conocimiento de la existencia de la contratación de personas con discapacidad siendo este un (90%), un (9%) no tiene conocimiento de la misma y un (1%) no sabe acerca de la ley de contratación.

3.2.2. Conocimiento de la existencia de servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad

Como resultado de la encuesta se identificó que un (70%) de las personas saben de la existencia de los servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad, un (22%) de



las personas encuestadas opinó que no existen estos servicios y un (8%) no sabe si existen o no los mismos.

3.2.3. Disponibilidad de código ético en las empresas

En la tabla se muestran los porcentajes de las empresas con códigos éticos donde se incluyen principios a la no discriminación de personas con discapacidad, dando a conocer que el 57,7% si lo tienen, el 22,6% tiene el código pero no hace referencia a la no discriminación de personas con discapacidad y el 19,7% de las empresas no disponen de un código ético. (Tabla 4).

Tabla 4. Disponibilidad de código ético en las empresas, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Ítems	%
Si	57,7
La empresa tiene un código ético, documento de principios o similar, pero no hace referencia a la no discriminación de las personas con discapacidad.	22,6
La empresa no dispone de código ético, documento de principios o similar.	19,7
Total	100,0

3.2.4. Cumplimiento de las empresas con la obligación legal de empleo para personas con discapacidad.

Un (88%) de las empresas si cumplen con la obligación legal de empleo para personas con discapacidad y un (12%) no las cumple.

3.2.5. Adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas

Se logró determinar en la encuesta realizada que las empresas han ampliado sus puestos de trabajo para dar acogida a las personas con discapacidad, pero nuestro resultado nos determina que está por encima de la mitad el 61%, esto nos muestra que las empresas han tomado conciencia de estos casos, aunque la adaptación de las personas con discapacidad ha sido mínimo 12,8% y en muchas cosas el labor de trabajo de diferentes áreas no hace necesaria la implementación de puestos de trabajo con un 0,9% y en muchos casos la contratación de personas con discapacidad ha sido afectada aunque no han adoptado puestos de políticas correspondiente para puestos laborales adecuados 12,8% para personas con discapacidad aunque han sido candidatos/as con discapacidad y en condiciones de trabajar. Su implementación a puestos



adecuados en las empresas han sido el 0,0% los puestos de trabajo de una empresa tiene que ser los indicados para las personas con discapacidad en sus discapacidades diversas y al no implementarse estos puestos adecuados no ha dado la posibilidad de su implementación a las empresas 3,8%

Tabla 5. Adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas.

Ítems	%
La empresa ha adaptado los puestos de sus trabajadores con discapacidad	61,7
No ha sido posible alcanzar la adaptación completa u óptima de los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad de la empresa	12,8
No ha sido necesaria la adaptación de puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad empleados	9,0
La empresa ha contratado a personas con discapacidad, pero no se ha planteado la adaptación de puestos de trabajo	12,8
Habiendo candidatos/as con discapacidad adecuados/as, no resultaba posible adaptar su puesto y contratarlos	0,0
No se ha planteado la adaptación de puestos de trabajo, al no haberse contemplado la posibilidad de seleccionar a personas con discapacidad	3,8
Total	100,0

3.2.6. Contemplamiento de las empresas para las características de las personas con discapacidad en el proceso de contratación.

Según las encuestas realizadas sobre si las empresas contemplan características de las personas con discapacidad en los procesos que regulan los ámbitos de la gestión de los recursos humanos, en el ámbito de reclutamiento el 54,9% de los encuestados contemplan esta característica, un 56,9% hacen una selección, un 62,5% señalan la característica de contratación y acogida de personas con discapacidad, el 24,3% tienen como característica una promoción y por último tenemos un 47,2% realizan una formación de las personas que poseen alguna discapacidad, en conclusión el empresario cumple con las características mencionadas de los ámbitos de la gestión de los recursos humanos.



Tabla 6. Características en el proceso de contratación, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Ítems	%
Reclutamiento	54,9
Selección	56,9
Contratación y acogida	62,5
Promoción	24,3
Formación	47,2

3.2.7. Evaluación de las empresas en los niveles de accesibilidad con experto para personas con discapacidad.

En base a la información que los empresarios han manifestado dentro de la investigación acerca de sus niveles de accesibilidad con expertos en la materia (Cuadro 7), un 29.2% a evaluado su nivel de accesibilidad a las páginas web, mientras que un 34,0% no ha evaluado su accesibilidad, el 36,8% ha evaluado las herramientas informáticas e intranet, y un 41,0% sus instalaciones comerciales y de atención al cliente, y por ultimo con un porcentaje del 43,8%, siendo el más alto del 100% ha evaluado sus centros de trabajo. En conclusión existe un porcentaje equilibrado de que las empresas evalúen sus niveles accesibilidad con expertos.

Tabla 7. Características en el proceso de contratación, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Ítems	%
Centros de trabajo	43,8
Instalaciones comerciales y de atención al cliente	41,0
Herramientas informáticas e intranet	36,8
Página web	29,2
No se ha evaluado la accesibilidad	34,0



3.2.8. Porcentaje de capacitación recibido por el personal de atención al público

Los resultados obtenidos muestran que un 60,1% de los empresarios encuestados manifiesta que su personal de atención al público si ha recibido capacitación en esa área, mientras que el 24,5% afirma que solo una parte de su personal se capacitó en dicha área y el 15% restante dice que no.

Tabla 8. Porcentaje de capacitación recibido por el personal de atención al público, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Ítems	%
Sí, todo el personal de atención al público.	60,1
Sí, algunos empleados.	24,6
No.	15,2
Total	100,0

3.2.9. Aspectos que influyen en la contratación de discapacitados

El 48,5% de los empresarios encuestados afirma que están totalmente de acuerdo en que el tipo de actividad principal que realiza la institución, centro o empresa influye en la contratación de empleados con discapacidad, un 18,5% está de acuerdo con este criterio. En tanto un (16,5%) esta medianamente de acuerdo y un 8,5% está de acuerdo. mientras que solo un 7,7% dice estar en total desacuerdo.

Sobre el bajo nivel educativo de las personas con discapacidad el 29,9% de los empresarios encuestados se muestra medianamente de acuerdo, un 29,1% dice estar en total acuerdo que el bajo nivel educativo influye en la contratación de personas con discapacidad. Un 14,9% está de acuerdo, mientras que un 13,4%, se muestra en total desacuerdo. Finalmente solo un 12,7% se muestra en desacuerdo.

Los empresarios encuestados acotaron que el 32,8% está de acuerdo en que las barreras arquitectónicas si influyen en la contratación de personal con discapacidad. El 25,4% considera que está de acuerdo, mientras que el 19,4% está en total desacuerdo así mismo el 13,4% está totalmente de acuerdo y el 9% en desacuerdo.



Tabla 9. Aspectos que influyen en la contratación de discapacitados, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Ítems	1	2	3	4	5	Total
A. Tipo de actividad principal que realiza la institución, centro o empresa	7,7	8,5	16,9	18,5	48,5	100,0
B. Bajo nivel educativo de las personas con discapacidad	13,4	12,7	29,9	14,9	29,1	100,0
C. Barreras arquitectónicas en el lugar de trabajo	19,4	9,0	32,8	25,4	13,4	100,0
D. Desconocimiento de empleadores sobre incentivos	14,9	14,9	23,1	22,4	24,6	100,0
E. Falta de transporte público para llegar al lugar de trabajo	24,2	9,1	18,2	28,0	20,5	100,0
F. Costo alto para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad	20,1	13,4	26,9	21,6	17,9	100,0
G. Dificultad para el reclutamiento de personas con discapacidad en el mercado común de empleo	19,5	13,5	31,6	22,6	12,8	100,0
H. Desconocimiento de empleadores sobre ayudas técnicas y tecnológicas	16,5	16,5	36,1	13,5	17,3	100,0
I. Escasa formación del potencial empleado con discapacidad	18,5	14,6	28,5	24,6	13,8	100,0
J. Desconocimiento sobre la interacción con personas con discapacidad	24,1	9,8	24,1	22,6	19,5	100,0
K. Medidas de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud)	13,6	10,6	24,2	17,4	34,1	100,0
L. Problemas a la hora de terminar la relación de trabajo	26,2	12,3	26,2	21,5	13,8	100,0
M. Menor rendimiento	26,1	11,9	23,9	25,4	12,7	100,0
N. Mayor ausentismo (faltas, ausencias)	31,3	16,4	17,2	21,6	13,4	100,0
Ñ. Hostilidad de los compañeros de trabajo	24,6	13,1	20,8	22,3	19,2	100,0
O. Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad	27,7	7,7	33,8	18,5	12,3	100,0



P. Falta de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad	26,2	10,8	29,2	17,7	16,2	100,0
Q. Desconfianza por parte de los clientes	35,9	13,7	26,7	16,0	7,6	100,0
R. Ausencia de la temática de discapacidad en las políticas de Responsabilidad Social	24,4	13,4	35,4	22,8	3,9	100,0
S. Falta de independencia, autonomía, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad	20,8	7,7	38,5	20,0	13,1	100,0
T. Desconocimiento sobre casos de buenas prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad	22,0	15,0	22,8	23,6	16,5	100,0
U. Falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la contratación de personas con discapacidad	20,2	12,4	31,0	20,2	16,3	100,0
V. Rápida deserción del empleado con discapacidad	21,3	10,2	27,6	17,3	23,6	100,0

Escala de 1 a 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

Un 24,6% de empresarios encuestados expresa que está totalmente de acuerdo con que los empleadores desconocen sobre incentivos en la contratación de personal con discapacidad. Un 22,4% está de acuerdo, mientras que el 23,1% esta medianamente de acuerdo con este ítem, el 14,9% está en desacuerdo y un 14,9% está total desacuerdo.

Se observa en la tabla anterior que el 28% de los empresarios encuestados está de acuerdo con que existe falta de transporte público para llegar al lugar de trabajo y que esto influye en la contratación del personal con discapacidad, el 24,5% está totalmente desacuerdo, mientras el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. Por otra parte el 18,2% está medianamente de acuerdo y el 9,1% está en desacuerdo respecto al enunciado planteado.

Mediante la encuesta realizada a los empresarios manifiestan que el 13,4% están en desacuerdo con que es elevado el costo para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad y es influyente en la contratación de las personas con discapacidad, en cambio el 17,9% está totalmente de acuerdo con el adaptamiento de empleados con discapacidad, mientras un 26,9% esta medianamente de acuerdo.



El 31,6% de los encuestados manifestaron que están medianamente de acuerdo que existe una dificultad para el reclutamiento de personas con discapacidad en el mercado común de empleo, mientras que el 19,5% comenta que está en total desacuerdo, y el 12,8% está totalmente de acuerdo en que se debe emplear personas con discapacidad al mercado común de empleo.

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los empresarios muestra que un 36,1% esta medianamente de acuerdo, que el desconocimiento sobre ayuda técnicas y tecnológica si es un factor a considerar dentro de la contratación de personal con discapacidad. Mientras el 17,3% está totalmente de acuerdo y un 13,5% de acuerdo. También se observa que totalmente desacuerdo hay 16,5% acerca de este factor. Así también un 16,5% considero que están de acuerdo.

La Escasa formación del potencial empleado con discapacidad se muestra un 28,5% de empresarios encuestados medianamente de acuerdo, seguido por un 24,% que están de acuerdo y un 18,5% que dicen estar en total desacuerdo que esta afirmación influye en la contratación de personas con discapacidad. Un 14,6% está desacuerdo y un 13,8 % están totalmente de acuerdo.

Según las encuestas realizadas a los empresarios indican que desconocimiento sobre la interacción con personas discapacidad se obtiene que el 21,4 % están en total desacuerdo, el 9,8% en desacuerdo, mientras que el 24,2% estuvo medianamente de acuerdo, el 22,6% de acuerdo y el 19,5% un total acuerdo.

En base a la encuesta realizada se observó que en la empresa, según la prevención de riesgos laborales, el 13,6 está totalmente en desacuerdo, el 10,6 está en desacuerdo, el 24,2 está en medianamente de acuerdo, el 17,4 está en acuerdo y el 34,1 está en un total acuerdo.

En base a la encuesta realizada los empresarios llegan a la conclusión de que el problema a la hora de terminar la relación de trabajo el 26,2% dijo que esta en total desacuerdo mientras que el 12,3 % menciono que esta desacuerdo llegando a esta conclusión vemos que el total desacuerdo y el medianamente desacuerdo tienen el 26,2 % mientras que se refleja que el 21,5 % dijo que esta acuerdo se llega a la deducción que el 13,8 esta total mente acuerdo.

En base a la encuesta realizada a los empresarios indicaron que el menor rendimiento a las personas discapacitadas se obtuvo que el 26,1% están en total desacuerdo, el 11,9% en desacuerdo con lo comentado, el 23,9% estuvo medianamente de acuerdo, el 25,4% de acuerdo y el 12,7% un total acuerdo.



Mediante las encuesta se pudo observar que existe un porcentaje de mayor ausentismo (faltas, ausencias) 31,3% está totalmente en desacuerdo, el 16,4% está en desacuerdo, el 17,2% está medianamente de acuerdo, el 21,6% está de acuerdo, y el 13,4% está totalmente de acuerdo.

Como resultado de la encuesta los empresarios pudieron identificar que la honestidad de los compañeros de trabajo el 24,6% dijo que está en total desacuerdo, mientras que el 13,1 % de las personas encuestadas mencionó que está en desacuerdo, el 20,8 % nos dio una respuesta de medianamente de acuerdo, el 22,3% nos dice que está en acuerdo, y el 19,2% de los empresarios están en total acuerdo.

Según la encuesta realizada a los empresarios sobre la falta de habilidades sociales de los empleados con discapacidad nos indica lo siguiente, que total desacuerdo el 27,7%, en desacuerdo el 7,7%, medianamente de acuerdo el 33,8%, acuerdo el 18.5% y total acuerdo 12,3% sobre la falta de habilidades sociales que tienen las personas con discapacidad.

La precariedad dentro de los servicios en la inserción laboral para las personas con discapacidad, muestran un padecimiento 26,2% está en total desacuerdo con los servicios, así mismo el 10,8% está en desacuerdo, el 29,2% está en medianamente de acuerdo, y el 17,7% está de acuerdo y el 16,2% está en un total acuerdo.

Como resultado de la encuesta realizada sobre la desconfianza por parte de los clientes nos demostró los siguientes porcentajes, 35,9% estuvo total desacuerdo, el 13,7% en desacuerdo, en cambio el 26,7% medianamente de acuerdo, el 16,0% en acuerdo y finalmente el 7.6% nos mostró estar en total acuerdo.

Los empresarios denotan en las encuestas que la ausencia de la temática de discapacidad en las políticas de responsabilidad social el 24,4% de las personas dijo que está en total desacuerdo mientras que el 13,4 % está en desacuerdo por ello se ve que el porcentaje más alto es el medianamente de acuerdo con el 35,4 % y el 22,8% de las personas en acuerdo por ultimo con un bajo porcentaje del 3,9 % está en total acuerdo.

En la encuesta realizada sobre falta de independencia, autonomía, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad nos pudo demostrar que el 20,8% estuvo total desacuerdo, en desacuerdo se obtuvo un porcentaje de 7,7% en cambio el 38,5% represento medianamente de acuerdo, el 20,0% en acuerdo y por último el 13,1% estuvo en total acuerdo.

Según la encuesta realizada a los empresarios sobre la falta de desconocimiento sobre los casos de buenas prácticas de inserción laboral de las personas con discapacidad se obtuvo lo siguiente que el 22% indicaron que están en total desacuerdo, el 15% en desacuerdo, el 22,8%



Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial

Revista Publicando, 4 No 10. (2). 2017, 554-578. ISSN 1390-9304

medianamente de acuerdo, el 23,6% de acuerdo y el 16,5% total acuerdo sobre el desconocimiento sobre casos de buenas prácticas laborales.

En base a la encuesta realizada sobre la falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la contratación de personas con discapacidad se obtuvo los siguientes porcentajes el 20.2% indicaron que estaba en total desacuerdo, el 12,4% en desacuerdo, el 31,0% medianamente de acuerdo, el 20,2% en cambio estuvo de acuerdo y 16.3% estuvo total acuerdo. Conforme a la encuesta realizada se pudo obtener que la deserción del empleado, consta de un 21,3 que no está en un totalmente desacuerdo, también el 10,2 está en desacuerdo, el 27,6 esta medianamente de acuerdo, el 17,3 está en acuerdo y el 23,6 está en un total acuerdo.

3.2.10. Incentivos para la contratación de una persona con discapacidad

Los resultados obtenidos en las encuestas realizadas podemos decir que los subsidios estatales para adaptar el puesto de trabajo un (12,6%) están total desacuerdo, un (7,1%) están en desacuerdo, un (25,2%) están medianamente de acuerdo, un (15,7%) están de acuerdo y el (39,4%) están en total acuerdo, dando a entender que con un subsidio estatal las personas con discapacidad dispondrían de una mayor aceptabilidad por parte de los empresarios.

Tabla 10. Incentivos para la contratación de una persona con discapacidad, de los discapacitados, en la inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial.

Ítems	1	2	3	4	5	Total
A. Subsidios estatales para adaptar el puesto de trabajo	12,6	7,1	25,2	15,7	39,4	100,0
B. Incentivos fiscales	13,2	5,4	23,3	20,9	37,2	100,0
C. Reclutamiento a través de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad	13,8	6,9	25,4	26,2	27,7	100,0
D. Acompañamiento –por lo menos- durante la primera fase	11,5	12,2	20,6	16,8	38,9	100,0
E. Bolsas de empleo que incluyan personas con discapacidad	11,5	11,5	16,9	26,2	33,8	100,0
F. Difusión sobre ayudas técnicas y tecnológicas	12,6	10,2	28,3	18,9	29,9	100,0
G. Organizaciones prestadoras de servicios que garanticen la formación para el empleo (competencias laborales)	9,2	10,8	20,0	25,4	34,6	100,0
H. Socialización de casos de buenas prácticas de inserción laboral	3,8	10,7	25,2	24,4	35,9	100,0
I. Incorporar en la formación universitaria el abordaje de la discapacidad como tema transversal	3,9	8,7	21,3	23,6	42,5	100,0
J. Capacitar a funcionarios de Recursos Humanos sobre temas vinculados con la discapacidad	1,5	7,6	17,6	22,9	50,4	100,0



K. Visibilizar a través de los medios de comunicación empleados con discapacidad que destaquen por su gestión y autonomía	0,8	6,9	13,0	32,1	47,3	100,0
L. Políticas de Responsabilidad Social que incorporen la temática de discapacidad	3,9	6,2	18,6	29,5	41,9	100,0
M. Actualización y capacitación a empleados con discapacidad	6,1	3,0	15,2	16,7	59,1	100,0
N. Jornadas de concienciación y sensibilización sobre discapacidad en las empresas	4,6	4,6	13,7	32,1	45,0	100,0
O. Alternativas temporales o complementarias a la contratación de personas con discapacidad en casos probados (explique)	7,4	5,7	21,3	27,0	38,5	100,0

Escala de 1 a 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

Teniendo los resultados realizados hacia los empresarios sobre los incentivos fiscales el (13,2%) dijo que están total desacuerdo, el (5,4%) están en desacuerdo el (23,3%) están medianamente de acuerdo, el (20,9%) están acuerdo y el (37,2%) están en total acuerdo, lo que nos indica que los empresarios en su totalidad están en acuerdo total, si hay incentivos fiscales para los empresarios siendo así un estímulo que permitiría dar más puestos de trabajo para los discapacitados.

En la tabla de resultados dirigida hacia el empresario en el reclutamiento a través de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad el (13,8%) están total desacuerdo el (6,9%) están en desacuerdo el (25,4%) están medianamente de acuerdo el (26,2%) están de acuerdo y el (27,7%) están en total de acuerdo, lo que nos expresa que los empresarios piensan que a través de un reclutamiento de inserción podría darse un mejor servicio laboral para las personas discapacitados.

El resultado que se obtuvo sobre el Acompañamiento –por lo menos- durante la primera fase expresa que el (11,5%) estuvo en total desacuerdo, el (12,2%) estuvo en desacuerdo (20,6%) estuvo medianamente acuerdo, el (16,8) estuvieron de acuerdo, el (38,9%) está en total acuerdo, que los reclutados en el proceso de inserción laboral estén acompañados de un guía que les ayude en el proceso de aprendizaje del trabajo a realizar dentro de la empresa.

Según los resultados obtenidos dicen los empresarios que las bolsas de empleo que incluyan personas con discapacidad están en total desacuerdo 11,5%, estuvo en desacuerdo 11,5%, están medianamente de acuerdo 16,9%, de acuerdo el 26,2% y en total acuerdo el 33,8%, lo que expresa un alto porcentaje que los discapacitados pueden trabajar dentro de una empresa.

Según las encuestas realizadas expresan los empresarios que la difusión sobre ayudas técnicas y tecnológicas tienen como resultado en total desacuerdo (12,6) están desacuerdo (10,2) medianamente de acuerdo (28,3) también acuerdo (18,9) y un total acuerdo (29,9) lo que indica que la tecnología es un ayuda importante en una empresa.



Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial

Revista Publicando, 4 No 10. (2). 2017, 554-578. ISSN 1390-9304

En la tabla indican los empresarios que las organizaciones prestadoras de servicios que garanticen la formación para el empleo (competencias laborales) adquirieron un resultado de total desacuerdo (9,2) están desacuerdo (10,8) medianamente de acuerdo (20,0) están acuerdo (25,4) y un total acuerdo (34,6) lo que expresa un mejor rendimiento al decapitado.

En la tabla se puede observar que los empresarios señalan la socialización de casos de buenas prácticas de inserción laboral de un total desacuerdo (3,8) están desacuerdo (10,7) medianamente de acuerdo (25,2) están de acuerdo (24,4) y un total acuerdo (35,9).

En los Incentivos para la contratación de una persona con discapacidad del 42,5% de los contratistas están de acuerdo con incorporar en la formación universitaria el abordaje de la discapacidad como tema transversal, mientras que el 3.9% están en total desacuerdo.

Según las encuestas realizadas a los empresarios el 50,4% están de acuerdo con capacitar a funcionarios de recursos humanos sobre temas vinculados con la discapacidad y solo el 1,5% están en total desacuerdo.

En las encuestas sobre visibilizar a través de los medios de comunicación empleados con discapacidad que destaquen por su gestión y autonomía se refleja que los empresarios el 47,3% están en total acuerdo mientras que el 0,8% no están en total desacuerdo.

En las políticas de responsabilidad social podemos apreciar el acuerdo de más del 60% de las personas encuestadas y tan solo un 10% que están en desacuerdo. Entre las respuestas de los encuestados encontramos que más del 65% están de acuerdo con las actitudes y capacitaciones a empleados con discapacidad frente a un desacuerdo de menos de 10%. En las jornadas de concienciación y sensibilización sobre discapacidad en las empresas el 45% de los empresarios están de acuerdo que se realice estos incentivos y solo un 4.6% están en desacuerdo.

En las respuestas sobre alternativa temporal o complementaria a la contratación de personas con discapacidad en casos probados podemos apreciar un 65% de encuestados de acuerdo con este incentivo para la contratación de discapacitados frente a un 13% que no está de acuerdo.

Sobre la disponibilidad a recomendar la contratación de personas con discapacidad por parte de los empresarios, se obtuvo que el 100% de los encuestados, recomiendan emplear a personas con discapacidad.

4. Referencias bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL, 2008, Constitución Política del Ecuador [en línea]. 2015.

[Fecha de consulta: 12 enero 2015]. Disponible

en:http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf.



Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial

Revista Publicando, 4 No 10. (2). 2017, 554-578. ISSN 1390-9304

Araque, R y Montero Ma J.(2006). La responsabilidad social de la empresa a debate

Barcelona ,Icaria 9,145

Constitución de la República del Ecuador 2008

Capriotte Paul, Scvhulze Lepe Francisca María (2010) Responsabilidad Social Empresarial

: EBS, Consulting Group Francisca,Chile.

Correa, María Emilia, Flynn, Sharon, Amit, Alon. “Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: Una Visión Empresarial”. Comisión Económica para América Latina el Caribe. Chile. 2004. Disponible en:

<http://www.eclac.cl/publicaciones/MedioAmbiente/4/LCL2104P/lc12104.pdf>. Citado en

Wagenberg, Alan, idem.

Carroll, Archie B. (1979): *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*. The Academy of Management Review. 4 (4), 497-505

Clarkson, M.B.E. (1995): *A stakeholders Framework for analyzing and evaluating corporate social performance*.

Código de Trabajo del Ecuador 2013

Egido, I.; Cerrillo, R. 2009. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo, un reto para la orientación. Pp. 135 – 146.

Gómez P, Francés (2005). Responsabilidad Social de las empresas: fundamentos y enfoque de la gestión responsable, Cuaderno 1 Madrid ,Forética p,9

Ibañez, Javier .Responsabilidad social de la empresa y finanzas sociales. Colección: Sociedad cultura y educación. Ediciones AKAL. Universidad de Andalucía .España (2004)

Ley Orgánica de la Discapacidad en el Ecuador 2013

LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público en el Ecuador)

Navarro, Fernando .Responsabilidad Social Corporativa: teoría y práctica. Madrid, España. Segunda Edición .ESIC EDITORIAL, (2012)

Martínez, Horacio. Responsabilidad social y ética empresarial, Bogotá Colombia, 208 p, ECOE, primera edición. ediciones ISBN 978-958-648-705-4. (2011).

Plan de Desarrollo de la UTEQ 2013-2017PNVB. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 Management Review. 20 (1), 92-117 Comisión Europea (2001): *Libro Verde: Fomentar un marco europeopara la responsabilidad social de las empresas*.



Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial

Revista Publicando, 4 No 10. (2). 2017, 554-578. ISSN 1390-9304

Disponible:

en:http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2001&nu_doc=366

Morales RAMÓN (2010) *BID-CONFECAMARAS-MIF FOMIN. “Responsabilidad Social Empresarial Manual de implementación de RSE. Colombia*

Martínez, H. (2010): *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*, 1ª ed. Bogotá Ecoe Ediciones

NN.UU. (NACIONES UNIDAS). (2014). *Objetivos de Desarrollo del Milenio, Informe de 2014*. N.Y.[en línea]: documento electrónico en el internet [Fecha de consulta: 2 de marzo 2015]. Disponible en: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2014-spanish.pdf>

OPS (2009). *ESTRATEGIA DE COOPERACIÓN DE PAÍS, DE LA OPS/OMS EN ECUADOR, PERIODO 2010-2014*. [en línea]: Documento electrónico en internet, [Fecha de consulta: 10 de febrero 2015]. Disponible en:

http://www.who.int/countryfocus/cooperation_strategy/ccs_ecu_es.pdf

SENPLADES, *Plan Nacional de Buen Vivir 2009 – 2013; construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural*, segunda edición, ISBN: 978-9978-92-794-6 [en línea]: documento electrónico en el internet. 2015 [Fecha de consulta: 20 de enero 2015]. Disponible en: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf

SENPLADES, *Buen Vivir, Plan Nacional 2013 – 2017, todo el mundo mejor* (2013). Primera edición, ISBN-978-9942-07-448-5 [en línea]: Documento electrónico en internet.[Fecha de consulta: 20 de enero 2015]. Disponible en:

<http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>

Vives Antonio, Estrella Peinado-Vara (2011) “*La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina*” Fondo Multilateral de Inversiones BID. Washington.