

UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

**INCLUSIÓN LABORAL Y SU IMPORTANCIA EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE CATACAMAS DURANTE EL AÑO
2023.**

**POR:
HILDA YAMILETH AMADOR FLORES**

ANTEPROYECTO DE DIAGNOSTICO



CATACAMAS, OLANCHO

HONDURAS, C.A.

AGOSTO, 2023

**INCLUSIÓN LABORAL Y SU IMPORTANCIA EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE CATACAMAS DURANTE EL AÑO
2023.**

**POR:
HILDA YAMILETH AMADOR FLORES**

MS.c. NERIS YESSENIA ESCOBAR RAMOS
Asesor principal

**ESTUDIO PRESENTADO A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
AGRICULTURA COMO REQUISITO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AGROPECUARIAS.**

CATACAMAS, OLANCHO

HONDURAS, C.A.

AGOSTO, 2023

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
GLOSARIO	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. OBJETIVOS	7
2.1. Objetivo general.....	7
2.2. Objetivo específico	7
III. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
3.1. Inclusión laboral.....	8
3.2. Importancia de la inclusión laboral.....	8
3.3. Tipos de inclusión laboral	9
3.3.1. Inclusión de género.....	9
3.3.2. Inclusión social	9
3.3.3. Inclusión por discapacidad	10
3.4. La empresa	10
3.5. Tipos de empresas.....	10
3.6. Personas con discapacidad que debe tener cada empresa	11
3.7. Inclusión laboral a nivel mundial.....	11
3.8. Inclusión laboral a nivel de América Latina	12
3.9. Inclusión laboral a nivel de Centroamérica	13
3.10. Inclusión laboral a nivel de Honduras.....	13
IV. MATERIALES Y MÉTODOS	14
4.1. Descripción del lugar	14
4.2. Materiales y equipo.....	14
4.3. Enfoque	15
4.4. Alcance	15
4.5. Diseño de la investigación	15
4.6. Desarrollo de la investigación.....	15
4.7. Muestra poblacional.....	16

4.8. Tabulación de encuestas.....	16
V. CRONOGRAMA	17
VI. PRESUPUESTO.....	17
BIBLIOGRAFÍA	18
ANEXOS	20
ANEXOS.....	23

GLOSARIO

CMCA: Consejo Monetario Centroamericano

COPADES: Consultores para el Desarrollo

FUNDAHRSE: Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de Naciones Unidas

PIB: Producto Interno Bruto

I. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se expondrán los conceptos relacionados sobre la importancia que tiene en la actualidad la política de la inclusión laboral, abarcando a las empresas privadas de la ciudad de Catacamas. La inclusión laboral es una de las temáticas de gran actualidad en términos de gestión de talento dentro de las organizaciones debido a las favorables repercusiones económicas, sociales y productivas que esta conlleva. La inclusión laboral según Jürgen Weller se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil. (Gutiérrez, 2017)

Hoy en día la sociedad tiene muchos prejuicios en la forma de como se ve una persona y no mucho en cómo podría aportar al ámbito laboral. A nivel internacional se han manifestado muchas organizaciones mediante publicidad en apoyo a la inclusión, e instruido para que muchas empresas puedan sumarse a normalizar y apoyar a diferentes personas que la sociedad no los considera puedan participar laboralmente.

Muchas empresas en la actualidad y más en las instituciones privadas son muy selectivas al momento de hacer una contratación de personal, algunas veces obviando que existe una política donde manifiesta la inclusión donde no debe haber excepción alguna a la oportunidad de optar por un trabajo digno. Con esta política el llamado es a concientizar a la sociedad que es posible mejorar el entorno y así beneficiar a toda la población. Ya que puede haber muchas personas capacitadas asumiendo dicho puesto.

La metodología para desarrollar esta investigación en la ciudad de Catacamas, Olancho con un enfoque cuantitativo bajo un nivel tipo descriptivo y con un diseño no experimental incorporando encuestas al personal del sector privado.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Describir la importancia que dan las empresas del sector privado de las pequeñas, medias y grandes empresas de la ciudad de Catacamas a las políticas de inclusión laboral durante el año 2023.

2.2. Objetivo específico

Dar a conocer como las empresas promueven la igualdad en sus colaboradores en la asignación de trabajos.

Describir como influye el origen étnico y la presentación personal en la actualidad en las empresas privadas.

Identificar cuáles son las políticas de inclusión laboral aplicadas por las empresas privadas.

III. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. Inclusión laboral

Según (Castrillo,2022). La inclusión tiene por fin que todos los individuos o grupos sociales gocen de las mismas oportunidades y los mismos derechos, sin importar sus características, su origen, su género, su cultura y o sus necesidades. En este contexto, la inclusión laboral es solo un tipo de inclusión. Están también la inclusión social, la inclusión educativa, la inclusión de género, la inclusión de personas con discapacidad, y la inclusión digital, entre otras.

La inclusión laboral es una herramienta estratégica con la que cuentan los empresarios para ejercer y visibilizar su responsabilidad social empresarial; activando valores corporativos como el respeto, la aceptación, la diversidad, la inclusión y la no discriminación. Al asumir este compromiso, la empresa ofrece un empleo digno, con las mismas condiciones y obligaciones legales que les ofrece a otros colaboradores, posibilitando a la persona con discapacidad a desarrollarse en un entorno productivo que respeta la diversidad (Quiroz *et al*, 2019).

3.2. Importancia de la inclusión laboral

La inclusión ayuda a romper el círculo de la pobreza en las sociedades, fomenta el crecimiento profesional, el bienestar emocional, el bienestar social, y mejora la calidad de vida de los individuos. Es un derecho humano y una preocupación para organismos internacionales, como la Organización de Naciones Unidas (ONU), que trabajan para integrar a los grupos históricamente excluidos y vulnerables ante conductas discriminatorias. La inclusión permite un acceso equitativo y respetuoso al mundo laboral, a pesar de las diferencias, y una valoración del aporte de cada persona a la sociedad (Castrillo, 2022).

3.3. Tipos de inclusión laboral

3.3.1. Inclusión de género

El origen de la desigualdad de género en el mercado laboral, un hecho que perdura hasta nuestros días. A pesar de haber asistido en las últimas décadas a importantes cambios con la incorporación masiva de la mujer a dicho mercado. La desigualdad en general implica un retroceso económico, ya que, los que la padecen se encuentran con mayor incapacidad de desarrollar y lograr objetivos que de una manera u otra, dinamizan las economías de los territorios. A veces la desigualdad puede provocar el efecto contrario, es decir, que a mayor desigualdad mayor será el incentivo y las ganas para progresar en el escalafón social; este hecho puede repercutir positivamente en el crecimiento económico (Jiménez, 2018).

Discriminación directa. Se da de forma objetiva o explícita. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer.

Discriminación indirecta. Se da cuando, sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a las mujeres. Aunque son condiciones iguales para ambos sexos, por sus roles tradicionales como esposas, madres y cuidadoras, las mujeres no cuentan con los mismos recursos o disponibilidad que los hombres para acceder a la oportunidad que se presenta (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

3.3.2. Inclusión social

la inclusión social es un proceso en sí mismo que busca mejorar las condiciones de trabajo para las personas que se encuentran en desventaja por pertenecer a una minoría. Sin importar su identidad, orientación sexual u origen, la inclusión social promueve una participación digna de las personas en cualquier espacio. Es un concepto estrechamente ligado a la equidad. El Banco Mundial (2014) define la inclusión social como el “proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen

sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos” (Muños et al, 2016).

3.3.3. Inclusión por discapacidad

La inclusión de las personas con discapacidad en espacios laborales resulta fundamental para el reconocimiento de igualdades y oportunidades, pero lamentablemente en América Latina y el Caribe las personas con discapacidad se encuentran en gran medida fuera del mercado laboral. Es así que los datos indican que previo a la pandemia las tasas de desempleo eran más altas entre las personas con discapacidad, además de tener más probabilidades de no ser económicamente activas en comparación con las personas que no tenían una discapacidad. En el caso de que sí tuvieran empleo, lo más probable era que se tratara de trabajos informales, inestables y mal remunerados (Bietti, 2023).

3.4. La empresa

La empresa como una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos lleva aparejado el vínculo indisoluble entre la misma y la sociedad en la que se desarrolla. Si bien, tal connotación no permite entrever cuales son las funciones anexas que cualquier proyecto empresarial necesita para llevar a cabo su principal objetivo, el beneficio económico (Sánchez, 2018).

3.5. Tipos de empresas

La cuota de mercado es el porcentaje o participación que una empresa obtiene por la venta de algún producto o servicio en relación con las ventas totales de dicho producto o servicio en un territorio concreto y durante un periodo determinado. Este tipo de empresas tienen la siguiente clasificación:

Empresa aspirante Esta empresa se caracteriza por tener una estrategia dirigida a ampliar su cuota frente al líder y las otras compañías competidoras. Su actuación depende de sus objetivos comerciales.

Empresa especialista Las empresas especialistas responden a necesidades muy particulares en un segmento de mercado determinado. Pueden actuar casi en condiciones de monopolio; por ello, tienen que ser empresas relativamente grandes para tener un alto nivel rentabilidad.

Empresa líder Las empresas líderes, como lo sugiere su nombre, marcan la pauta en todos los aspectos de negocio: precio, publicidad, innovación, logística, etc. Suele ser un negocio «modelo» que otras empresas más pequeñas buscan imitar.

Empresa seguidora Este tipo de empresas no tienen suficiente rentabilidad ni un nivel de cuota suficiente como para alarmar o llamar la atención de alguna empresa líder en el mercado en común (Palacios, 2023).

3.6. Personas con discapacidad que debe tener cada empresa

El término pyme, hace referencia a una pequeña y mediana empresa. Existen tres subcategorías: las microempresas, que tienen hasta 10 empleados, las pequeñas empresas, con entre 10 y 49 personas, y las medianas empresas, que emplean a entre 50 y 249 personas. Las empresas que dan empleo a más de 250 personas son consideradas grandes empresas (Blazheva, 2022).

Para cumplir con la legislación vigente, la Ley General de Discapacidad (LGD), y no exponerse a multas y sanciones, el porcentaje de personas con discapacidad que debe tener una empresa es del 2% de la plantilla. Este porcentaje también se suele denominar cuota de reserva. El porcentaje del 2% se aplica a empresas públicas o privadas que empleen a 50 o más trabajadores, independientemente del número de sedes, de que se encuentren en diferentes comunidades autónomas y de cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa (fundación Juan XXIII, 2021).

3.7. Inclusión laboral a nivel mundial

A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente del 75%. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan solo del 44%. Otras investigaciones señalan que las

personas con discapacidad que trabajan ganan menos que sus colegas sin discapacidad, y las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y a veces hasta el 87% de personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal. Los resultados toman aún más importancia si se considera que, según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de 1000 millones de personas viven con alguna discapacidad. Considerando que a nivel mundial hay aproximadamente un poco más de 7500 millones de personas, las personas que viven con algún tipo de discapacidad representan cerca del 13% de la población a nivel mundial (Gutiérrez, 2017).

la inclusión de las personas con discapacidad en la conferencia de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, «Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad». En relación con este indicador, el Consejo de Administración de la OIT, en su 340 reunión (noviembre de 2020), estudió la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad que se presentó entonces y solicitó al director general que la completara y la aplicara. Los comentarios de los miembros del Consejo de Administración se incorporaron al proyecto de política y, en 2021, el Equipo de Dirección de la OIT aprobó tanto la política como la estrategia plurianual que la acompaña (OIT, 2020).

3.8. Inclusión laboral a nivel de América Latina

El Banco Mundial, estima que el desempleo de las personas con discapacidad representa una pérdida del Producto Interno Bruto (PIB) que oscila entre el 5.35% y el 6.97% en países latinoamericanos; un indicador que afecta negativamente la economía. Por ello, muchos gobiernos conjuntamente con el sector productivo, empiezan a dirigir la mirada hacia el mercado laboral de las personas con discapacidad, considerando programas que involucren medidas específicas en torno a la apertura de espacios que den incentivos y ofrezcan oportunidades de empleo a esta población, que mejoren su calidad de vida y su poder adquisitivo para sumar esfuerzos en torno a la reactivación de las economías (Quiroz *et al*, 2019).

3.9. Inclusión laboral a nivel de Centroamérica

De acuerdo con (COPADES, 2021). En Guatemala, Costa Rica y República Dominicana, la edad de la población para poder trabajar es de 15 años; Nicaragua, desde 14 años, en El Salvador 16 años y en 2020, Honduras estableció la edad desde 15 años. El informe del CMCA indica que la mayoría de los países y de los ejercicios analizados registra un mayor aumento en la población en edad de trabajar frente a la población total, sobre todo en Guatemala y Honduras. Para el caso de Guatemala, se registró un crecimiento mayor a 6 puntos porcentuales entre 2015 y 2019, mientras que en Honduras aumento en 2.9 puntos porcentuales, aunque registró un fuerte incremento entre 2019 y 2020 en la que creció cerca de 3.5 puntos porcentuales.

3.10. Inclusión laboral a nivel de Honduras

FUNDAHRSE es una organización que tiene el interés constante de promover la gestión de negocios responsables en Honduras e impulsar la competitividad para contribuir al desarrollo sostenible del país y, por lo tanto, es de suma importancia impulsar este tipo de iniciativas con enfoque de derechos humanos. Un grupo piloto de 15 empresas ha establecido políticas laborales más inclusivas para las personas con discapacidad. Han identificado las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en la búsqueda de un empleo digno, han implementado ajustes razonables en los lugares de trabajo y se han enfocado en las capacidades que las personas poseen y no en su discapacidad (Quiroz *et al*, 2019).

IV. MATERIALES Y METÓDOS

4.1. Descripción del lugar

El trabajo se realizará en la ciudad de Catacamas, Olancho situada entre los 14°; 54', 04", latitud Norte y 85°; 55', 31", del Meridiano de Greenwich a una altura de 350 msnm; en el área urbana de Catacamas, ubicada en el departamento de Olancho. La población total de Catacamas asciende a los 136129 habitantes. De ellos 66734 son hombres y 69395 son mujeres, representando el 49.02% y 50.98% respectivamente. De acuerdo con la distribución, se estima que la población de niños representa un 34.02%, los adultos un 58.31% y la tercera edad un 7.67% (INE, 2022)

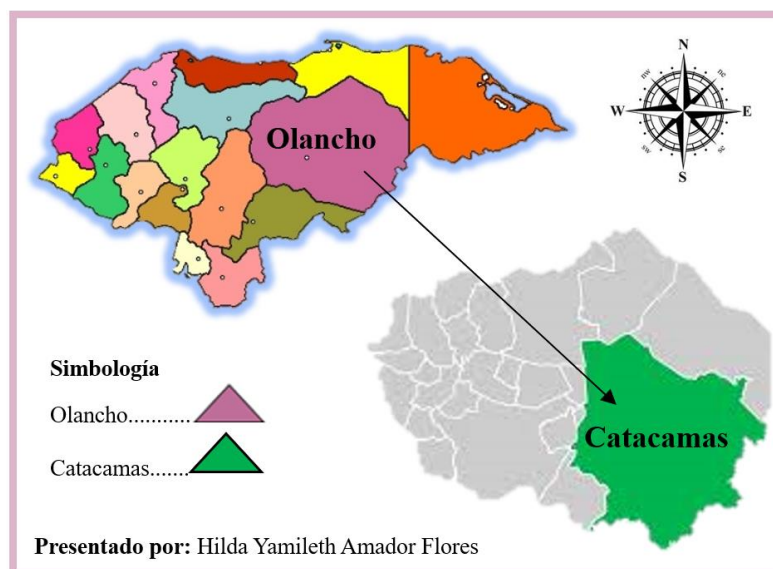


Figura 1: Ubicación del área de estudio

4.2. Materiales y equipo

Para la realización de la investigación se requiere: computadora, libreta de campo, lápiz grafito, lápiz tinta, corrector, memoria USB, tablero, transporte, internet y encuestas.

4.3. Enfoque

Esta investigación se realizará bajo un enfoque cuantitativo, ya que se utilizará la recolección de datos en base a la medición numérica, para analizar la inclusión laboral y su importancia en las empresas del sector privado de la ciudad de Catacamas.

4.4. Alcance

Esta investigación será de tipo descriptiva porque permitirá describir de modo ordenado las características del fenómeno que se investigará.

4.5. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental porque no se manipulará ninguna variable. Solo se observará el fenómeno de investigación en su entorno o contexto natural sin hacer ninguna modificación a la variable, se hará de corte transversal por que la investigación de los datos se recolectará en un único momento.

4.6. Desarrollo de la investigación

Socialización de la investigación, esto consistirá en la presentación de la encuesta ante las autoridades que son parte del proceso de investigación.

Visitas en el lugar donde se ejecutará la investigación, en determinada fecha se realizarán visitas de campo donde se buscará verificar algunos aspectos relevantes a la investigación y el interés del investigador.

Recolección de información, aplicación de la encuesta a los elementos tomados como muestra de estudio, en este caso, a las personas que se encuentran laborando en las empresas ubicadas en el casco urbano de la ciudad de Catacamas.

Tabulación de datos, una vez aplicadas las encuestas se procederá hacer la tabulación de las preguntas planteadas para luego ser ingresados estos datos en un programa estadístico y posteriormente se exportarán al programa Microsoft Excel para la realización de los gráficos.

4.7. Muestra poblacional

La población que se estudiará serán todas aquellas personas que laboran en empresas que se encuentran en el casco urbano de la ciudad de Catacamas, dato utilizado como referencia en esta investigación, a la cual se le aplicó la fórmula para el cálculo de la muestra poblacional, descrita a continuación:

$$n = \frac{(Z^2 * P * Q * N)}{(((N - 1) * e^2) + (Z^2 * P * Q))}$$

Dónde: n= muestra, N= población, Z= coeficiente 95% (1.96 variable), P= proporción esperada (50%), Q =P-1 (proporción esperada -1), e = 5 (0.10% margen de error).

$$n: \frac{((1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 1,455)}{(((1,455 - 1) * (0.10)^2) + ((1.96)^2 * 0.5 * 0.5))} = 90 \text{ encuestados}$$

Según el control de la Cámara de Comercio hay 1,455 empresas inscritas.

Se aplicarán 90 encuestas; el 50% serán aplicadas a los jefes de las empresas y el otro 50% se aplicarán a trabajadores que laboran en empresas privadas del casco urbano de Catacamas Olancho.

4.8. Tabulación de encuestas

El proceso estadístico parte de la información que será recolectada en las encuestas, se construirá en una base de datos en el software Excel las cuales se constituirán por tablas dinámicas y gráficos dinámicos utilizando porcentajes, sumatorias, rangos con la que se

determinará el número total de variables, clasificando los aspectos de interés de la población de estudio con la finalidad de dar un punto de vista coherente y veraz.

V. CRONOGRAMA

N°	Actividades	Junio				Julio				Agosto			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección del tema												
2	Objetivos												
3	Elaboración de anteproyecto												
4	Revisión de literatura												
5	Metodología												
6	Aplicación de encuestas												
7	Análisis de los resultados												
8	Defensa												

Fuente: Elaboración propia

VI. PRESUPUESTO

Descripción	Unidades	Costo unitario	Costo total
Libreta de campo	1	47	47
Lápiz grafito	1	12	12
Lápiz tinta	3	5	15
Corrector	1	35	35
Memoria USB	1	350	350
Tablero	1	180	180
Transporte	17	40	680
Internet	3	926	2778
Impresión de encuestas	94	2	188
Impresión de documento	3	860	2580
Encuadernado	3	250	750
TOTAL			L. 7615

BIBLIOGRAFÍA

- Betilde Muñoz, A. B. (2016). “Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas”. Obtenido de http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf
- Bietti, M. F. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe . Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/S2201290_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blazheva, L. (17 de 5 de 2022). Pequeña y mediana empresa: ¿Qué es una PYME? Obtenido de <https://www.mypos.com/es-es/pequena-y-mediana-empresa#:~:text=Existen%20tres%20subcategor%C3%ADas%3A%20las%20microempresas,personas%20son%20consideradas%20grandes%20empresas.>
- Buitrago, c. p. (2009). DIAGNÓSTICO OFERTA Y DEMANDA DE PRODUCTOS CÁRNICOS. Catacamas.
- Castrillo, V. I. (15 de Noviembre de 2022). La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos? Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Cauqueva, J. R. (27 de Febrero de 2013). Guía de elaboración de diagnósticos. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jairoromeronovoa7/gua-dediagnostico>
- COPADES. (23 de Julio de 2021). País debe acelerar la inclusión laboral de población joven. Obtenido de <https://copades.com/monec/?p=48554>
- Elena C. Quiroz, K. A. (Septiembre de 2019). GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS HONDUREÑAS. Obtenido de <https://fundahrse.org/wp-content/uploads/2022/10/Guia-para-la-inclusion-laboral-de-PCD-en-empresas-hondurenas.pdf>

- Herrera, c. p. (2007). DIAGNÓSTICO OFERTA Y DEMANDA DE PRODUCTOS CÁRNICOS. Catacamas.
- INE. (2022). Índice de Desarrollo Municipal Catacamas, Olancho. Obtenido de <https://www.sgjd.gob.hn/biblioteca-virtual/sgd/perfiles-municipales/15-olancho-pm/1503/1022-1503-olancho-catacamas/file>
- Jiménez, V. S. (8 de septiembre de 2015). LA REDEFINICIÓN DEL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>
- Martínez, I. O. (28 de Abril de 2017). La inclusión laboral de personas con discapacidad en México. Obtenido de <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>
- OIT. (2020). Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf
- Romagnoli, c. p. (2007). DIAGNÓSTICO OFERTA Y DEMANDA DE PRODUCTOS CÁRNICOS. Catacamas.
- Trabajo, O. I. (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Vargas., P. J. (12 de Marzo de 2018). La desigualdad de género en el mercado laboral. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Jimenez.pdf>
- XXIII, F. J. (13 de 12 de 2021). ¿Qué porcentaje de personas con discapacidad debe tener una empresa? Obtenido de <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/que-porcentaje-de-personas-con-discapacidad-debe-tener-una-empresa#:~:text=Para%20cumplir%20con%20la%20legislaci%C3%B3n,del%202%25%20de%20la%20plantilla.>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta dirigida a los jefes que laboran en las empresas de Catacamas.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS



Instrucciones: Marque con una X la respuesta de acuerdo con sus preferencias o escriba lo que se le solicita a continuación.

DATOS GENERALES

1. Género:

☐ Masculino

☐ Femenino

2. Edad:

☐ Menos de 18 años

☐ De 18 a 25 años

☐ De 26 a 30 años

☐ De 31 a 35 años

☐ De 36 a 45 años

☐ Mayor de 45 años

3. Nivel académico

☐ No culmino sus estudios

☐ Primaria

☐ Secundaria

☐ Nivel superior

☐ Maestría

☐ Doctorado

4. Estado civil

☐ Soltero(a)

☐ Casado(a)

☐ Unión libre

☐ Divorciado

5. Ocupación en la empresa: _____

6. Cuántos empleados laboran en la empresa

DATOS SOBRE LA INCLUSIÓN SOCIAL

7. Todos los empleados de la organización reciben un trato equitativo

☐ Sí

☐ No

8. En la empresa hay empleados de todas las culturas, origen u otras preferencias

☐ Sí

☐ No

9. Trabajan personas con alguna discapacidad en la empresa

☐ Sí

☐ No

10. Los empleados o posibles empleados con discapacidades tienen igualdad de oportunidades en la organización.

☐ Sí

☐ No

11. influye mucho la presentación personal para los fines de la empresa

☐ si

☐ No

12. Ha sido testigo de algún caso de discriminación en la empresa

☐ Sí

☐ No

13. Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, ¿porque fue la discriminación?

☐ Por ser indígena

☐ Por discapacidad

☐ Por su color de piel

☐ Por tener tatuajes

☐ Por su obesidad

☐ Por condición económica

☐ Por su género

☐ Por su edad

14. ¿De qué manera cree usted que puede evitar la discriminación y cómo se puede incluir a estas personas en el ámbito laboral?

15. ¿Cómo la empresa promueve la igualdad en sus colaboradores en la asignación de trabajos?

16. ¿usted sabe cuáles son las políticas de que existen según el código de trabajo para las empresas?

☐ Sí

☐ No

17. ¿Cuáles son las políticas de inclusión laboral aplicadas por la empresa?

Gracias por su colaboración

ANEXOS

Anexo 2. Encuesta dirigida a las personas que laboran en las empresas de Catacamas.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS



Instrucciones: Marque con una X la respuesta de acuerdo con sus preferencias o escriba lo que se le solicita a continuación.

DATOS GENERALES

1. Género:

☐ Masculino

☐ Femenino

2. Edad:

☐ Menos de 18 años

☐ De 18 a 25 años

☐ De 26 a 30 años

☐ De 31 a 35 años

☐ De 36 a 45 años

☐ Mayor de 45 años

2. Nivel académico

☐ No culmino sus estudios

☐ Primaria

☐ Secundaria

☐ Nivel superior

☐ Maestría

☐ Doctorado

4. Estado civil

☐ Soltero(a)

☐ Casado(a)

☐ Unión libre

☐ Divorciado

5. Ocupación en la empresa: _____

DATOS SOBRE LA INCLUSIÓN SOCIAL

7. Todos los empleados de la organización reciben un trato equitativo

☐ Sí

☐ No

8. En la empresa los empleados de todas las culturas, orígenes son respetados y valorados

☐ Sí

☐ No

9. Usted se siente incluido y valorado en la empresa

☐ Sí

☐ No

10. Se toleran en la organización declaraciones o chistes dirigidos a razas, religiones, discapacidades, estatura o edades.

☐ Sí

☐ No

11. Trabajan personas con discapacidad en la empresa

☐ Sí

☐ No

12. Los empleados o posibles empleados con discapacidades tienen igualdad de oportunidades en la organización.

☐ Sí

☐ No

13. Ha sido testigo de algún caso de discriminación en la empresa

☐ Sí

☐ No

14. Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, ¿porque fue la discriminación?

☐ Por ser indígena

☐ Por discapacidad

☐ Por su color de piel

☐ Por tener tatuajes

☐ Por su obesidad

☐ Por condición económica

☐ Por su género

☐ Por su edad

15. ¿De qué manera cree usted que podemos evitar la discriminación y cómo podemos incluir a estas personas en el ámbito laboral?

16. ¿Cómo la empresa promueve la igualdad en sus colaboradores en la asignación de trabajos?

17. ¿usted sabe cuáles son las políticas de que existen según el código de trabajo para las empresas?

☐ Sí

☐ No

18. Cuantos empleados laboran en la empresa

19. ¿Cuáles son las políticas de inclusión laboral aplicadas por la empresa?

Gracias por su colaboración