

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**LA RELACIÓN ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN UN GOBIERNO LOCAL DE LIMA
EN EL AÑO 2022.**

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora

Bachiller Sabrina Flor Alejandra Moreno Sanchez

Asesora

Doctora. María del Carmen Llontop Castillo

<https://orcid.org/0000-0003-4110-3025>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y gestión empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad social empresarial (RSE) sistemas integrados de
gestión

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	5%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
3	biblos.unilibrecucuta.edu.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022 y para lograrlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación un cuestionario de elaboración propia. Como resultado se obtuvo una relación altamente significativa entre las variables de investigación. Se concluye que existe una relación entre ambas variables la misma que nos permite brindar un desarrollo sostenible para el gobierno local y este sirva como ejemplo a todos los grupos de interés para mejorar las políticas públicas en cuanto a temas de discapacidad; de esta forma se realicen sinergias para la búsqueda de visiones estratégicas con valores éticos a favor de la comunidad.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between corporate social responsibility and the labor insertion of people with disabilities in a Local Government of Lima in the year 2022 and to achieve this, the survey technique was applied and a questionnaire was used as a research instrument. self-made. As a result, a highly significant relationship was obtained between the research variables. It is concluded that there is a relationship between both variables, which allows us to provide sustainable development for the local government and this serves as an example to all interest groups to improve public policies regarding disability issues; In this way, synergies are realized for the search for strategic visions with ethical values in favor of the community.

Dedicatoria y Agradecimientos

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios por darme luz y encaminar mi vida, a mi hija por su paciencia y perseverancia durante este proceso, a mis padres, novio y amigos que me brindaron su tiempo para darme soporte y fuerzas.

Agradezco a mi Docente por su compañía desde el inicio de este trabajo de investigación por su tiempo y apoyo constante por ser parte importante en la ejecución de este trabajo de investigación. Ha sido un honor tenerla como Docente y Asesora.

Agradezco a mi casa de estudios a la Universidad Privada del Norte y a todos los coordinadores que me han acompañado a lo largo de esta nueva experiencia.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Dedicatoria y agradecimiento.....	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras.....	xii

I.	INTRODUCCIÓN	1
I.1.	Realidad problemática	1
I.2.	Pregunta de investigación.....	5
I.2.1.	Pregunta general	5
I.2.2.	Preguntas específicas.....	5
I.3.	Objetivos de la investigación	5
I.3.1.	Objetivo general	5
I.3.2.	Objetivos específicos	5
I.4.	Justificación de la investigación	6
I.5.	Alcance de la investigación	6
II.	MARCO TEÓRICO.	7
II.1.	Antecedentes.....	7
II.1.1.	Antecedentes internacionales	7
II.1.2.	Antecedentes nacionales.....	9
II.2.	Bases teóricas	12
II.3.	Marco conceptual (terminología)	16
III.	HIPÓTESIS	23
III.1.	Declaración de hipótesis.....	23
III.1.1.	Hipótesis general	23
III.1.2.	Hipótesis específicas	23
III.2.	Operacionalización de variables	23
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	25
IV.1.	Tipo de investigación	25
IV.2.	Nivel de investigación	25
IV.3.	Diseño de investigación	25
IV.4.	Método de investigación	25
IV.5.	Población	25
IV.6.	Muestra	26
IV.7.	Técnicas de recolección de datos	26
IV.7.1.	Técnica.....	26
IV.7.2.	Instrumento	27
IV.8.	Presentación de resultados	29
V.	RESULTADOS.....	29
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	35

VI.1. Discusión.....	35
VI.2. Conclusiones	38
VI.3. Recomendaciones	39
Lista de referencias.....	40
Apéndice.....	52

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables	i
Tabla 2. Escala de Likert.....	iii
Tabla 3. Alfa de Cronbach	iv
Tabla 4. Grado de relación por coeficiente de correlación	iv
Tabla 5. Gestión de programas sociales.....	v
Tabla 6. Gestión de políticas sociales	vi
Tabla 7. Gestión de compromiso social	vi
Tabla 8. Gestión de oportunidades laborales	vi
Tabla 9. Gestión de inclusión social	vii
Tabla 10. Gestión de motivación	vii
Tabla 11. Prueba de normalidad.....	viii
Tabla 12. Prueba de hipótesis entre Responsabilidad Social Empresarial e Inserción Laboral	ix
Tabla 13. Prueba de hipótesis entre programas sociales e inserción laboral.....	x
Tabla 14. Prueba de hipótesis entre políticas sociales e inserción laboral.....	x
Tabla 15. Prueba de hipótesis entre compromiso social e inserción laboral	xi
Tabla 16. Matriz de consistencia lógica	xii
Tabla 17. Cuestionario Responsabilidad Social Empresarial	xiv
Tabla 18. Cuestionario inserción Laboral.....	xv

Índice de figuras

Figura 1. Cuestionario aplicado..... 3

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Actualmente a nivel global las empresas desarrollan programas de responsabilidad social con el propósito de contribuir a mejorar la educación, salud, nutrición y vivienda de un sector de la población. Remache, Villacis y Guayta (2018) afirman que los proyectos sociales se crean como parte de una estrategia de responsabilidad social empresarial para reducir brechas en desigualdad, pobreza y educación en contextos de familias con pocos recursos económicos. Por ello, identificar el segmento de la población con pocos recursos y distintos problemas sociales facilitarán su implementación.

Según Pastrano, Cruz y Arévalo (2017) señalan que las empresas socialmente responsables cumplen un rol de compromiso activo con la comunidad porque provocan la participación integral y los motivan a mejorar en cada uno de los aspectos donde se carece de personalidad o voluntad para crecer como padres, hijos, familia o ciudadanos. Por lo mismo, las grandes empresas que trabajan con responsabilidad social en el mundo se comprometen a conocer de cerca la realidad para lograr que su comunidad sea cada vez mejor.

Países del primer mundo vienen ejecutando programas de inserción laboral que en palabras de Zumba, Román y González (2020) las personas con discapacidad física, mental y/o deficiencia intelectual o sensorial vienen superando diversas barreras sociales que les está permitiendo participar en una sociedad de forma más activa y en igualdad de condiciones. Es decir, las empresas ya no solo se están preocupando del medioambiente o de las personas en situación de pobreza, sino que están incluyendo a personas con discapacidad.

Cada una de estas situaciones refleja la ética empresarial con la que se debe actuar en el sector de los negocios, sobre todo, cuando los grupos de interés también se muestran

motivados en promover y generar cambios. Millán, Arredondo y Vásquez (2018) afirman que la problemática de la poca inclusión laboral se presenta a nivel mundial y que en algunos

países subdesarrollados se evidencia de una manera más abierta, es decir, no le toman interés a la población más vulnerable.

Ante ello, mejorar la calidad de vida en la comunidad, con inclusión, es otro objetivo importante del sector empresarial, ya que, mediante sus ofertas laborales y el cumplimiento de sus beneficios sociales les permite evidenciar la ética y la conciencia de un liderazgo socialmente responsable (Moreno y Caisachana, 2021). Esta premisa no solo se debe promover en el sector privado sino también en el público, pero tal acción se aleja de una realidad que le es indiferente por burocracia o desinterés.

A nivel Latinoamérica, la experiencia es distinta porque existe la necesidad de responder a situaciones problemáticas sociales, pero se requiere de indagar a profundidad sobre qué programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se están ejecutando en el entorno para evitar interferir con una empresa o entidad que tiene un trabajo avanzado. Paz y Silva (2020) manifiestan que las instituciones públicas son muy burocráticas porque se rigen a normativas que pocas veces les permiten actuar en beneficio de la población vulnerable generando la insatisfacción en el servicio.

Por otro lado, no todas las empresas tienen al profesional idóneo para que se pueda comunicar o en su defecto capacitar a un colaborador con alguna discapacidad. Además, es necesario dejar de asumir que la RSE es una práctica exclusiva de empresas multinacionales que cuentan con presupuesto para cubrir las necesidades del personal técnico, profesional y gastos en la comunidad, ya que, en esta parte del continente los programas sociales buscan la sostenibilidad con planes potencialmente estratégicos y adaptables a la necesidad la comunidad (Pérez, Espinoza y Peralta, 2016).

Gaete (2018) sostiene que en el contexto de la RSE adaptar un programa social para satisfacer las necesidades de la comunidad es una temática que se debe trabajar con la idea de la inclusión social porque, las organizaciones y entidades de un estado tienen la responsabilidad de gestionar y resolver con mayor eficiencia las dificultades de un sector que muchas veces es olvidado. No obstante, las responsabilidades deben ser compartidas para que el estado, la empresa privada y la comunidad logren una sinergia que requiera compromisos cada vez más medibles.

En el Perú, la RSE es un tema que tiene cierta relación, desde hace años, con las formas de trabajar poco éticas de instituciones débiles donde la corrupción es una amenaza latente por lo que se permite que profesionales transgredan las normas sociales y a pesar de ser descubiertos no son sancionados (Eiche citado en León, 2010).

A su vez, existe poco conocimiento en temas de Responsabilidad Social, ya que, en el ámbito laboral se presenta una falta de compromiso, poca iniciativa de implementar políticas de Responsabilidad Social Empresarial y/o Inserción Laboral con el propósito de mejorar puntos importantes como entidades públicas o empresas privadas. Asimismo, todo programa social debe contar con el personal idóneo especializado en temas de inclusión social para que trabaje los lineamientos gerenciales en búsqueda del bienestar social de toda la comunidad.

Así mismo, unas de las tantas debilidades que afrontan los gobiernos locales y/o regionales es la gran despreocupación por generar un análisis profundo en temas de inclusión laboral como parte de la Responsabilidad Social, el mismo que se visualiza en los Planes de Trabajo presentados por los sectores responsables de la gestión al no contar con proyectos, políticas o acciones que promuevan las mejoras en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Otras de las grandes debilidades, tomado como referencia para la realización de este trabajo de investigación, es que no cumplen con la disposición

en el tema de la cuota de empleo de 5% establecido en la Ley No 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad.

Las instituciones que fiscalizan el cumplimiento de la mismas tiene como propósito principal la búsqueda del cumplimiento entre Responsabilidad Social e Inserción Laboral para

que de esta forma los gobiernos locales no pierdan credibilidad en cuanto a temas de inclusión social como Barrera Política, es por ello que el consejo Nacional de Personas con discapacidad (CONADIS) como ente rector ha creado comisiones como apoyo y/o asesoría para los gobiernos locales con la finalidad de inspeccionar, orientar y a su vez tiene la capacidad de sancionar y/o interponer a la OMAPED – Oficinas Municipales de Atención a las Personas con discapacidad quienes se ubican instaladas en cada Gobierno Local bajo penalidad por incumplimiento en tema de discapacidad.

Al contextualizar la situación problemática para conocer la relación entre la responsabilidad social y la inserción laboral de personas con discapacidad desde la gestión administrativa de un gobierno local, Villasmil (2015) afirma que las empresas privadas o entidades públicas que quieran trabajar programas o proyectos sociales en áreas de responsabilidad social, necesariamente, deben confirmar sus competencias como un administrador con conocimientos en gerencia social.

Por tanto, el Gobierno Local donde se desarrollan las acciones de responsabilidad social no vienen respondiendo estratégicamente a satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad, ya que, los representantes no están generando las alianzas o firmando los convenios necesarios para lograr que las personas con discapacidad de su sector se inserten en un mercado laboral. Además, los talleres y capacitaciones solo estimulan la idea de mejorar su calidad de vida más no se trata o se conversa sobre la inserción laboral y de las oportunidades que la gestión local puede promover.

Entorno a la realidad referida se hizo indispensable ejecutar la presente investigación a partir de las preguntas que a continuación se desarrollan.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre los programas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?

¿Cuál es la relación entre las políticas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?

¿Cuál es la relación entre el compromiso social y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

I.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre los programas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

Determinar la relación entre las políticas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

Determinar la relación entre el compromiso social y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

I.1. Justificación de la investigación

I.4. I. Justificación Teórica

Se basa en la revisión de la literatura tanto de artículos, tesis y libros que se han investigado sobre las variables de estudio responsabilidad social empresarial e inserción laboral permitiendo analizar, conocer y comprender, desde sus realidades, las experiencias de personas con discapacidad que han sido incluidas en contextos laborales y como estas han sido interpretadas desde diversos enfoques sociales y distintas posturas para describirlas en el presente Tesis.

I.4.2. Justificación Práctica

Se basa en la relevancia y en el complemento social que desde la temática a investigar será de importancia para la comunidad académica y la sociedad civil la presente investigación requiere de estrategias para considerar nuevas perspectivas sobre las variables y de esta manera aplicarlas a contextos y realidades que se asemejen o se adapten a las necesidades de la comunidad.

I.2. Alcance de la investigación

En este trabajo de investigación se presenta un alcance correlacional porque se busca establecer una relación significativa entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral, ya que, sus resultados se adaptarán a los planes de trabajo de las instituciones locales con el propósito de mejorar su ejecución. La población está

conformada por 800 personas con discapacidad que se encuentran registradas en el programa social de un Gobierno Local en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Pastrano, Cruz y Arévalo (2017) buscaron determinar los motivos por los cuales se cumplen las normas y ordenamientos laborales inclusivos en entidades del estado y las empresas del sector privado desde el marco de la RSE con atención a los grupos vulnerables. La metodología utilizada es una investigación social con técnicas de revisión bibliográfica, revisión de información con técnicas tales como la observación y encuestas de satisfacción realizadas a personas con discapacidad, al personal directivo y empresarios relacionados a la contratación laboral inclusiva. Cuyo principal resultado se determinó que el 2,8% de personas presentan discapacidad psicosocial, 9,2% discapacidad sensorial, 13,1% discapacidad sensorial auditiva, 16,8% discapacidad intelectual y no cuentan con un empleo, pero, el 56,7% cuentan con un contrato laboral a pesar de su discapacidad física (57,6%). Se concluye que en la Provincia de Los Ríos el sector empresarial incluye en sus acciones de RSE la contratación de personas con discapacidad y motivan en cada una de las convocatorias a las empresas del sector la contratación no solo por necesidad sino por humanidad.

Zimbrón y Ojeda (2022) realizaron una investigación sobre el Caso de un proyecto laboral que incluye a PCD en la ciudad de México, analizaron los motivos por los cuales la inclusión laboral de PCD fue decreciendo durante el 2013-2018. En cuanto a su metodología utilizaron el estudio de caso y como instrumentos la observación, entrevista

semiestructurada, revisión documental y políticas públicas internas. De sus principales resultados hallaron que la convivencia laboral de PCD y empresarios participantes en cada uno de los programas fueron positivas al punto de recomendar la inclusión social en el sector empresariales. La conclusión manifiesta que las empresas con programas laborales que incluyan a PCD son necesarias en el país, por lo que, se recomienda involucrar a medios de comunicación para que informen y promuevan la sostenibilidad de los programas evidenciando los resultados desde actividades inclusivas y mejoras en la calidad de vida.

González (2020) , tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales en las que se encuentran las PCD. Con una metodología descriptiva y documental analiza aspectos tales como responsabilidad social empresarial, compromiso personal del fundador o presidente ejecutivo de la empresa, incentivos financieros, presión de la sociedad y legislación obtenido como principales resultados que las PCD han sido víctimas de distintas formas de discriminación, siendo su condición física, psíquica, motriz y/o visual por la que no pueden acceder a distintas oportunidades de trabajo. Concluye que solo el 2% de las empresas en Cuenca, Ecuador vienen incluyendo a PCD dentro de la modalidad de Teletrabajo, siendo esta una buena alternativa que el otro resto del sector empresarial pueda ofrecer y así se respete el derecho al trabajo en una sociedad económicamente activa.

Peña (2018), estableció como objetivo analizar si las empresas vienen aplicando la normativa legal vigente para incluir a personas con discapacidad en contextos laborales. La metodología aplicada está en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo de campo no experimental, descriptiva y de naturaleza empírica. Se uso la técnica dialógica, entrevista semiestructurada con quince interrogantes para una población participante de quince trabajadores. Como principal resultado se obtiene que las normativas legales de

inclusión laboral de PCD no son conocidas por ciertos sectores del estado y, por ende, no están cumpliendo con el 5% de la incorporación de PCD. Se concluye que las entidades competentes al gobierno deben adoptar medidas internas para fortalecer y hacer valer la normativa de inclusión de las PCD.

Hurtado, Heredia y Echeverry (2020) buscaron identificar los elementos estructurales que no han permitido la inclusión laboral en condiciones de igualdad. Su estudio fue descriptivo de enfoque interpretativo aplicando como instrumento una encuesta a una muestra de 26 entidades públicas y 50 empresas privadas. Como resultado se encontró que para las personas de condición social en discapacidad debe hacerle valer un mecanismo político de acceso igualitario para que se puedan insertar en un mercado laboral y así reciban la protección constitucional, ya que solo el 2% de la población han sido contratados. Se concluye que existen evidentes faltas de implementación estratégica que genere la socialización, difusión y contratación de los beneficios y derechos que el sector empresarial puede obtener si se incluyen a Personas con Discapacidad en sus contrataciones.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Díaz (2019) diagnostico un análisis de la realidad desde la estadística en nuestro país con el objetivo de explicar la discapacidad desde la problemática social con los datos estadísticos de las organizaciones inclusivas. Su metodología fue cuantitativa y descriptiva abordada desde una problemática real aplicando instrumentos tales como la observación y la entrevista. De los resultados se anota que a las PCD no se les debe restringir o impedir el derecho a continuar una vida y/o una convivencia en un entorno social donde la comunidad respete su condición y sobre todo los hagan parte de las

oportunidades laborales que las empresas ofertan. Concluye que las empresas peruanas no deben ser ajenas y deben sumarse a una realidad social que demanda la necesidad de integrar a más del 50% de PCD a puestos de trabajo para que con sus limitaciones pueden percibir que son parte de un resultado y, sobre todo, sentirse productivas en un contexto donde valoren sus esfuerzos.

Julca y Melgarejo (2022) realizaron en OMAPED una investigación sobre la inclusión laboral de PCD en Barranca Perú, 2021 donde buscaron determinar la inclusión laboral de PCD en empresas del sector privado. Su metodología fue experimental, básica, descriptiva y con enfoque cuantitativo. Su población de 32 usuarios de OMAPED permitió utilizar el instrumento del cuestionario adaptado y aplicarlo a la totalidad de las PCD. Sobre sus principales resultados se refleja que el 53,1% afirman que las ofertas laborales en las empresas son inclusivas, pero de manera moderada, es decir, no siempre promueven la inclusión, mientras que el 34,4% al momento de presentarse a una convocatoria laboral no fueron aceptados y, solo el 12,5% afirma que su participación fue referencial por lo que, lograron ocupar una plaza. Concluyeron que en OMAPED de la ciudad de Barranca las PCD requieren de una preparación o asesoramiento externo antes de postular a una convocatoria para que puedan asistir con más confianza y de esta manera sean aceptados y tratados con mayor interés en cada uno de los procesos de selección.

Pinchi (2018), elaboro un diseño para mejorar la calidad de vida en el contexto laboral con el objetivo de establecer la relación entre la responsabilidad social empresarial y la calidad de vida laboral. Su estudio fue de tipo aplicada con diseño no experimental incluyendo como muestra a 65 colaboradores y se utilizó como instrumento la encuesta. Concluyó que la correlación es significativa y que solo el 38% de la muestra una leve mejoría en su calidad de vida trabajando en la empresa y siendo parte del programa de

responsabilidad social puesto que el nivel de aceptación es malo y regular cuando se trata de inclusión laboral.

Vilca (2021) busco reflexionar sobre el proceso de reclutamiento y la selección del personal con el objetivo de analizar el proceso de reclutamiento y selección en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Su metodología fue con enfoque cualitativo, tipo descriptiva, con una muestra no probabilística por conveniencia conformada cincuenta trabajadores de seis empresas privadas, con una técnica de recolección de información documental y con un cuestionario de preguntas abiertas. Se concluye que sola una empresa se muestra interesada en promover convocatorias inclusivas para personas con discapacidad, además, los responsables del reclutamiento desconocen la Ley N° 29973 y no tienen el más mínimo interés de recibir orientación ni de revisar los procesos estandarizados para la selección y contratación de personas con discapacidad.

Salinas (2018), determino la importancia de la influencia en el contexto laboral y tiene como objetivo principal determinar el impacto de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Su metodología fue de tipo básica, diseño no experimental con corte transversal, de método hipotético-deductivo, contó con una muestra de 40 socios. Sus principales resultados fueron que el 32,5% de personas con discapacidad física compleja no cuentan con un empleo formal, el 37,5% de la población que presenta discapacidad física moderada se encuentran desocupada y el 22,5% opina que las barreras sociales que limitan la inserción laboral son la discriminación y exclusión por su discapacidad evidenciando así que no todos los programas sociales son inclusivos.

II.2. Bases teóricas

CONCEPTOS

Variable 1

Responsabilidad Social Empresarial

Villasmil (2016) señala que la adopción de criterios de responsabilidad social en la gestión de toda organización se debe desarrollar con la formalización de políticas sociales, programas sociales y los procesos de gestión en ámbitos económicos y medioambientales con la transparencia informativa respecto no solo a los resultados alcanzados sino al compromiso social para que se logre estratégicamente el éxito comercial promoviendo en toda acción valores éticos, respeto a las personas, comunidad y sociedad en general.

Variable 2

Inserción Laboral

Analuiza, Román y González (2020) afirman que la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el punto de vista empresarial es gestión complementaria a la ley, por lo que, las empresas deben responder con responsabilidad social en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los sectores vulnerables de la sociedad para garantizar una vida digna, mejores oportunidades laborales, inclusión social y sobre todo, motivar la equidad que permita a las personas con discapacidad el fácil acceso a un trabajo digno.

Responsabilidad Social Empresarial

Adaptación empresarial a la Responsabilidad Social

La evolución de la teoría sobre la RSE recae en la necesidad académica de conocer e investigar sobre las acciones Responsabilidad Social que hayan incluido la misión, visión

y los valores de empresas que han condicionado desarrollar de forma sostenible sus acciones y adaptarse a globalización (Masoud, 2017).

Por otro lado, la idea de innovar y crear nuevas estrategias para socializar con la comunidad y lograr ser cada vez más competitivos fue siempre un principio racional de quienes lideran el sector empresarial.

Porter y Kramer (2006) señalan que la RSE ya tiene un acercamiento o relación con el valor adquirido y que se comparte con la idea del valor social. De esta forma crear valor para que la comunidad recuerde la participación social que tiene la empresa con poblaciones vulnerables a tenido relevancia durante esta última década.

Adicionalmente, Vélez y Cano (2016) afirman que las empresas vienen obteniendo certificaciones que han permitido que la comunidad acepte sus operaciones y depositen su confianza en un contexto tan competitivo y cambiante. De esta manera, se evidencia que la evolución de la RSE responde a la necesidad de satisfacer a la comunidad de manera progresiva en cada una de las gestiones filantrópicas que se realicen recogiendo así distintas experiencias para toda la organización.

Pimentel (2014) refiere que los niveles de suma preocupación de RSE: Primer nivel, cumplir obligaciones legales de las empresas donde se detallan rendir cuentas y ser transparentes con la información. Segundo nivel, hacer que cumplan las leyes y ocuparse de que las decisiones internas no afecten su relación con la sociedad procurando que los recursos humanos desarrollan comportamientos con mucha ética y que se relacionen con las personas de distintas condiciones. Tercer nivel, buscar hacer el bien con todos los grupos de interés respetando acuerdos económicos, sociales y ambientales.

Cajiga (2022) condiciona que la RSE se presenta como el resultado de conocer la situación problemática de la sociedad y la conciencia con la que se debe tomar cada acción social.

Por lo tanto, identificar que en la comunidad se convive con PCD es un factor delimitante para considerar hacerlos partícipes e involucrarlos en las actividades empresariales. Esto aumentará la reputación de la empresa para que entre sus círculos sociales se hable de las oportunidades que tienen y así las conductas de quienes no pertenecen a la población vulnerable cambien de percepción.

De actuar con responsabilidad y honestidad todos los planes estratégicos y programas sociales se van a integrar interna y externamente de una manera más natural y los proyectos a mediano y futuro plazo evidenciarán el compromiso solidario de los stakeholders.

Inserción laboral:

Condiciones de la inserción Laboral

Se puede considerar que las PCD no pueden cumplir una función laboral los excluye de una sociedad cuya idiosincrasia es desigualitaria.

De La Garza (2000) afirma que el derecho al trabajo está arraigado por normas jurídicas que todo Estado debe promover y que rige el comportamiento humano en sectores sociales donde la idea de no tener una incapacidad es fundamental para ocupar un puesto de trabajo.

En tal sentido, el derecho al trabajo no es solo para aquellos que se encuentran aptos física o intelectualmente sino también para aquellos sujetos que son considerados diferentes en una sociedad sin justicia social, por ello, el estado debe presentar las garantías sociales para que los derechos básicos siempre se respeten en ambos grupos y los empleadores se beneficien gradualmente.

Por otro lado, Moreno y Caisachana (2021) señala que la sociedad para aprender a convivir con personas con discapacidad y evitar la discriminación necesita de normas y

reglas que demuestren lo que está permitido e impida que se perjudiquen unos a los otros. Cada grupo de individuos crean sus propias normas y reglas para guiar su conducta dentro de la escuela, la familia, el trabajo entre otras por lo que tales normas también pueden ser coactivas en el caso de empresas que discriminen a personas con problemas de discapacidad.

Políticas sociales sobre la inserción laboral

Por ello, colaborar y convivir con PCD aporta a las normas sociales y evidencia nuestra calidad de Educación, mejora el trabajo diario y genera que toda la comunidad participe de la idea social.

Según Sanabria, Lozano y Muñoz (2020), la incorporación hacia contextos laborales genera un riguroso control de ciertos aspectos evaluativos en etapas donde se generalice la promoción de la desigualdad socioeconómicas. El progreso y el avance de estatus de las primeras etapas de la vida laboral están muy cercanos eventualmente de los agentes a los que se les supone un dominio mayor, como el origen familiar o el nivel educativo, por lo que la indagación de esa influencia puede ser más exacta.

Chaparro, Henao y Zambrano (2019) afirman que durante el primer proceso de adaptación que los colaboradores deben atravesar como parte de su inserción laboral se produce cambios muy recurrentes en posiciones donde se les conmina a cierta adaptación económica y social las mismas que revelan ya la lógica que adopta la movilidad socioeconómica y ciertas condiciones psicológicas sobre necesidad de mercados inclusivos donde las PCD puedan sentirse parte o aptas para trabajar en un gran número de empresas y así evitar aumentar las estadísticas sobre el poco nivel educativo y cultural de ser inclusivos. Además, se evidencia la poca intuición para saber tratar sin discriminar, aunque raramente explícitas en cuanto a sus supuestos teóricos donde la inclusión laboral sea un factor inclusivo en la toma de decisiones.

Verdier y Vultur (2018) explican que la desigualdad de condiciones de una persona con discapacidad durante sus procesos de adaptación laboral es conveniente para identificar propuestas teóricas más integradoras y así las empresas progresen en sus programas de inclusión social. Estudios registran que las empresas no tienen el sentido de equidad cuando se trata de contratar a PCD o personas diferentes, puesto que, tal etiqueta se genera al no cumplir o cubrir ciertos estándares físicos, mentales, funcionales, sociales y culturales porque son catalogado como imperfectos para el trabajo, siendo este patrón un condicionante de intolerancia y discriminación.

Taquía (2018). En un gran número de registros sobre la inserción laboral han resultado que la idea de contratar a PCD no tiene que ser discriminatorio, sino que las empresas se deben capacitar para asumir la responsabilidad de ser inclusivos. Además, las organizaciones no promueven programas sociales ni conocen, en gran mayoría, sobre políticas de inclusión laboral.

Por otro lado, ciertas políticas sociales no convencen a las empresas para concientizar que las oportunidades laborales hacia las PCD evitaren percepciones erróneas sobre las capacidades y condiciones de retraso en el ejercicio de sus funciones (Mascayano, Lips y Moreno, 2013)

II.3. Marco conceptual (terminología)

Programas sociales

Ramos y Ayaviri (2012) señalan que los programas sociales son recursos que todo Estado gestiona para implementar y dirigir sus acciones para luchar en contra de la pobreza, apoyar al sector de la población más vulnerable y así desarrollar una mejor

infraestructura social que genere mejores condiciones y calidad de vida en el segmento de la población con necesidades de suma urgencia.

Financiamiento

Cárdenas y Arteaga (2020) afirman que el financiamiento o financiación es parte de un proceso administrativo que se aprueba con el objetivo de viabilizar para que un proyecto, negocio o empresa se mantenga en operación, mediante la asignación de bienes y/o recursos capitales.

Gestión pública

Soledispa, Zea y Santistevan (2020) consideran que es todo un conjunto de procesos y secuencias que se ejecutan para lograr que toda gestión administrativa y operativa alcance el desempeño organizacional de un proyecto al servicio público, por lo que, toda gestión pública debe orientarse al desarrollo y bienestar de las entidades públicas y privadas en un determinado territorio y así se brinden mejores servicios y productos a los ciudadanos y su nivel socioeconómico

Tello, Mosquera y Armas (2020) establecen que el nivel socioeconómico se determina como una medida total económica y sociológica en el que se encuentra una persona y que está condicionada a la preparación académica e intelectual evidenciada de forma individual o familiar en relación con otras personas, por lo que, también está basada en sus distintos ingresos ya sea de ciertos empleos o emprendimientos en los cuales la persona percibe una satisfacción existencial.

Políticas Sociales

Alonso (2018) agrega que la política social está vinculada con el bienestar de las personas a través de acciones y bienestar social por lo que su conjunto de prácticas es determina por la situación real de un campo de análisis en particular sobre el bienestar social de la población a la que se debe atender previo diagnóstico o línea base que

aproxime al resultado esperado.

Educación social

Pérez de Guzmán, Trujillo y Bas (2020) argumentan que es una disciplina pedagógica que se centra en ayudar a la incorporación social de personas con el propósito de fomentar la cultura social desde nuevas perspectivas educativas y de participación social, además, debe percibirse como la solución a los distintos problemas que tiene una sociedad y que de ser considerada en planes de gobierno, la comunidad puede llegar a satisfacer sus necesidades y hacerse valer en situaciones de adversidades para mejorar su calidad de vida y hacer que la convivencia sea más viable.

Salud emocional

Lázaro (2020) deduce que el estado debe garantizar las condiciones de vida para que la población conviva entre sí y pueda afrontar las dificultades que se le presenten en cada una de sus acciones, además, la gestión social sobre la salud emocional depende de las políticas sociales que se están ejecutando como parte de la estrategia de promoción del bienestar psicológico con el objetivo de invertir los recursos asistenciales a favor de los más vulnerables.

Discapacidad

Hurtado, Herrera y Echeverry (2020) enfatizan que la PCD se encuentran en condiciones de desigualdad frente a las personas que no tienen algún tipo de discapacidad, por lo que, es importante se mejoren las condiciones o contextos para que ellos mismos pueden superar las barreras que los alejan y separan de grupos poblacionales cuyas dinámicas o actividades sociales nos los hayan incluido con normalidad dentro de círculos familiares, social, educativos y laborales.

Compromiso social

Guillén de Romero, Menéndez y Moreira (2019) agregan que el compromiso social se enmarca en un conjunto de valores y habilidades que están literalmente ligadas a la tolerancia, la predisposición, alta responsabilidad, mucho respeto a la diversidad y con la prudencia de conllevar acciones de compromiso y voluntad social para contribuir de manera oportuna con la prevención y atención de un segmento de la población que va emergiendo vulnerablemente en un contexto social.

Interculturalidad

Sarzuri y Garrido (2020) señalan que la interculturalidad está referida a la relación objetiva de distintas culturas y varias posibilidades de expresarse a través de una comunicación asertiva y de respeto en conjunto, por lo que, no tiene que centrarse exclusivamente en conocer al otro, sino en emplear esa diferencia cultural y aprovecharla para enriquecer la convivencia y el aprendizaje entre sujetos con intereses sociales.

Desigualdad social

Fernández et al. (2017) indican que la desigualdad social se genera cuando un grupo de personas recibe una atención con indiferencia a razón de comparar su estatus o nivel económico en el que se encuentra, también, ya sea por la religión que profesa o como suele darse en algunos casos, por los rasgos culturales que devienen de sus preferencias sexuales, por consiguiente, todo análisis sobre la desigualdad es un asunto central en la sociología urbana en relación a la segregación y diferenciación de la vulnerabilidad humana.

Equidad social

Zabala, Fundora y Echevarría (2022) aluden que el enfoque de equidad social responde a un análisis sobre igualdad/desigualdad y que está conectado con la justicia social por lo que, las personas en su conjunto merecen que se les respete sus derechos básicos, que tengan las mismas oportunidades de acceso a los servicios básicos y, sobre

todo, a la imparcialidad de un trato inclusivo, flexible y de esta manera el individuo podrá adaptarse a cualquier contexto para satisfacer sus necesidades.

Oportunidades laborales

Flores y Salas (2018) manifiestan que las oportunidades laborales son la condición de identificar ciertas habilidades y competencias que una persona tiene con el propósito de estimular al ser y este se prepare para acceder a conseguir un trabajo, por lo que, las empresas deben orientar las ofertas laborales en condiciones decentes y productivas siempre con igualdad, seguridad y dignidad humana procurando la protección social en un contexto laboral.

Convenios empresariales

Moreira, Zambrano y Cabezas (2018) mencionan que los convenios o alianzas empresariales representan el acuerdo entre las empresas y los trabajadores con el objetivo de generar resultados en beneficio de una negociación laboral, por tanto, tales acuerdos son importantes para la normalización de las relaciones laborales y el cumplimiento de acciones o actividades que incluyan también a las personas con discapacidad.

Participación ciudadana

Contreras y Montesinos (2019) describen que la participación ciudadana conlleva al involucramiento activo de los residentes o ciudadanos dentro del proceso de la toma de decisiones públicas y que tienen repercusión en el día a día de sus vidas, por lo que, está ligada a la democracia sustentada en el diálogo con un Estado que legitima en todo sentido con su representatividad.

Difusión de oportunidades laborales

Millán, Arrendo y Vásquez (2018), la difusión de oportunidades laborales es el proceso dar a conocer las vacantes de ciertas convocatorias donde las empresas estén

solicitando personal, por lo mismo, el ratio de la difusión debe cumplir con mecanismos legales de políticas públicas para que el sector de los más vulnerables tenga acceso y conocimiento de la oferta laboral.

Inclusión social

De acuerdo con Rosas y Sánchez (2019), la inclusión social es parte de un proceso de gestión que permite tratar a las PCD con la misma igualdad frente a una oportunidad a la cual puede acceder, sobre todo, atender a personas que se encuentran en desventaja implicando hacer valer las políticas sociales para la atención de participación inclusiva.

Poblaciones vulnerables

Desde la postura de Mendoza (2022), una población vulnerable es representada por un conjunto de personas que por distintas características se les puede identificar con específicas dificultades para hacer valer con plenitud sus derechos más elementales, es decir, su condición evidencia desventajas socioemocionales que requieren de atención de mejora en lo personal y familiar.

Condiciones de vida

Cáceres, Parra y Pico (2018) afirman que las condiciones de vida representan aspectos circunstanciales donde las personas se encuentran conviviendo y que este determina las posibilidades de su progreso y/o de su crecimiento, por lo mismo, se considera como el constructo multidimensional que enfoca su estado de salud física y mental, los estilos de vida, vivienda, satisfacción y sobre manera se representa en el lugar de estudio o trabajo.

Bienestar social

Teniendo en cuenta a Cueto, Espinosa, Guillén y Seminario (2016), el bienestar social es un estado final en el que se afianzan las necesidades humanas básicas para que las personas convivan de forma pacífica con la intención de aprovechar las oportunidades

de progresar en comunidad, por lo que, tales condiciones y circunstancias son necesarias para el logro de la satisfacción con la vida.

Motivación personal

Gómez et al. (2020) afirma que la motivación personal está ligada al procesamiento cognitivo de las distintas situaciones que una persona interpreta y procesa en contextos de intenciones, actitudes y emociones que afectan de manera directa o indirecta comportamientos competentes generando resultados positivos tales como la aceptación gradual de sus resultados.

Calidad de vida

De acuerdo con Ramírez et al. (2020) la calidad de vida denota el bienestar de la persona desde su compromiso de comprender la relación social, familiar y la que desarrolla consigo mismo, por lo que, está condicionada con la satisfacción de saber que tiene buena salud, economía estable, seguridad ciudadana, educación de calidad, buena vivienda y un medio ambiente responsable para lidiar, de la mejor manera, con las experiencias de un grupo de personas cuyas condiciones sean valoradas y respetadas en convivencia.

Desarrollo personal

Hernández (2018) afirma que el desarrollo personal está supeditado a la capacidad de integración que tiene el ser humano en la sociedad o comunidad donde interactúa y que, a su vez, le reconoce ciertas capacidades de independencia que lo hace más eficiente y preparado para asumir nuevos retos en cada uno de los contextos donde se desenvuelva.

Autoestima

López (2021) señala que la autoestima se representa como el valor subjetivo de todo sujeto de sí mismo incluyendo un conjunto de sentimientos y pensamientos desde una percepción de confianza y suficiencia que le sirve de impulso para superar retos, por lo

mismo, su valoración ve reflejada en las distintas acciones con las que se enfrenta al mundo.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

La responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022.

III.1.2. Hipótesis específicas

Los programas sociales se relacionan significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

Las políticas sociales se relacionan significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

El compromiso social se relaciona significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

En tal sentido, la investigación se desarrollará con una estadística inferencial aplicando una prueba de normalidad que, según sus resultados, se van a contrastar las hipótesis con la prueba paramétrica de Kolmogrov por ser una muestra ≥ 50 .

III.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Milagros del Carmen Villasmil Molero (2016)	Villasmil (2016) señala que la adopción de criterios de responsabilidad social en la gestión de toda organización se debe desarrollar con la formalización de políticas sociales, programas sociales y sistemas de gestión en los ámbitos económico y medioambiental con la transparencia informativa respecto no solo a los resultados alcanzados sino al compromiso social para que se logre estratégicamente el éxito comercial promoviendo en toda acción valores éticos, respeto a las personas, comunidad y sociedad en general.	Los indicadores e ítems se van a medir con un cuestionario de 18 preguntas con opciones de respuesta en escala de líder a colaboradores del Gobierno Local de Lima	Programas sociales	Financiamiento
				Gestión pública
				Nivel socioeconómico
			Políticas Sociales	Educación social
				Salud emocional
				Discapacidad
			Compromiso social	Interculturalidad
				Desigualdad social
				Equidad
V2 INSERCIÓN LABORAL Analuiza, Tatiana; Román, Viviana; González, Ernesto (2020)	Analuiza, Román y González (2020) afirman que la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el punto de vista empresarial es gestión complementaria a la ley, por lo que, las empresas deben responder con responsabilidad social en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los sectores vulnerables de la sociedad para garantizar una vida digna, mejores oportunidades laborales, inclusión social y sobre todo, motivar la equidad que permita a las personas con discapacidad el fácil acceso a un trabajo digno.	Los indicadores e ítems se van a medir con un cuestionario de 18 preguntas con opciones de respuesta en escala de líder a beneficiados y/o participantes de los programas sociales del Gobierno Local de Lima	Oportunidades laborales	Convenios empresariales
				Participación ciudadana
				Difusión de oportunidades laborales
			Inclusión social	Poblaciones vulnerables
				Condiciones de vida
				Bienestar social
			Motivación personal	Calidad de vida
				Desarrollo personal
				Autoestima

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica que es utilizada en el marco científico para conocer, analizar y argumentar conocimientos sobre una situación problemática o un fenómeno dentro de un campo en que se quiere investigar (Gutiérrez, 2010)

IV.2. Nivel de investigación

En nivel es correlacional que según Guillén, Ruiz, Palacios y Martín (2022) señalan que toda investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental donde el investigador busca medir dos variables, es decir, su evaluación y correlación dependen de probar las hipótesis desde la base estadística.

IV.3. Diseño de investigación

Con diseño no experimental donde Ponce, Pagan y Gómez (2018) señalan que toda investigación de tipo no experimental tiene como finalidad estudiar el comportamiento de las variables sin manipular su contexto natural, por lo que, sólo se deben observar tales fenómenos para posteriormente analizarlos.

IV.4. Método de investigación

El método deductivo que corresponde a la investigación se define como el procedimiento utilizado que va desde un pensamiento o razonamiento general con lógica centrado en bases observables hasta la conclusión de una situación final (Prieto, 2017).

IV.5. Población

Serna (2019) define que la población se centra en todo el conjunto de sujetos, cosas o procesos donde se encuentran y se observan situaciones que son de interés para la investigación. En tal sentido, la población de la presente investigación es de 150 personas.

IV.6. Muestra

La muestra de 70 personas se obtuvo por un muestreo no probabilístico por conveniencia que según Cienfuegos (2019) señala que la muestra pertenece a un subconjunto del total de individuos con características similares que pueden ser evaluados como parte de la variable a investigar.

Asimismo, un muestreo no probabilístico por conveniencia se utiliza para obtener muestras en base a la accesibilidad del investigador dentro del contexto a estudiar, por lo que, la disposición y disponibilidad del conjunto de personas seleccionadas responde a un intervalo de momentos para aplicar instrumentos (Amable, 2015)

Suarez (2015) señala que la unidad de estudio está relacionada al contexto donde se encuentran los sujetos de análisis representado por las características de sus comportamientos habituales. Por consiguiente, la unidad de estudio de la investigación son las personas con discapacidad que se encuentran afiliadas o asociadas al programa de OMAPED y que con la obtención de sus respuestas nos va a permitir conocer sobre la relación entre Responsabilidad Social Empresarial y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Para Gómez (2021), una técnica es un proceso que permite al investigador obtener la información y el conocimiento que se está buscando para analizar sus resultados en función a las distintas herramientas según el tipo de investigación. Por lo tanto, la técnica a utilizar es la encuesta.

Feria, Matilla y Mantecón (2020) la técnica de la encuesta en una investigación permite obtener respuestas a situaciones problemáticas a razón de conocer los comportamientos de dos o más variables y está sujeta a al diseño de la investigación.

IV.7.2. Instrumento

El instrumento seleccionado es el cuestionario que según Jiménez y Gonzales (2015), es todo documento que contiene una serie de preguntas y que son redactadas con coherencia y organizadas de forma secuencial con el propósito de obtener las respuestas necesarias para responder a interrogantes de una investigación. En cuestionario se realizó con preguntas siguiendo una escala de Likert

Tabla 2.

Escala de Likert

1	Nunca
2	Casi nunca
3	Ocasionalmente
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente. Elaboración propia

Para la validación del instrumento, este fue evaluado por criterios de expertos, los mismos que recibieron el instrumento previo a su aplicación. Además, su confiabilidad se midió con el Alfa de Cronbach obteniendo un 0,890 considerada como buena en la escala.

Tabla 3.

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	36

Fuente. Elaborado en SPSS25

Tabla 4.

Grado de relación por coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

IV.8. Presentación de resultados

Los datos fueron obtenidos por la aplicación de un cuestionario cuyas preguntas fueron registradas en formulario de Google. Después de descargar la data de respuestas, se redistribuyó a una matriz de Excel para luego exportarlo al SPSS 25 y desarrollar la estadística descriptiva que corresponden a datos de frecuencia y porcentaje. Dentro del procesamiento de datos, se analizaron la relación de las variables de estudio y las dimensiones para contrastar y/o corroborar las hipótesis formuladas. Se muestra a continuación los siguiente.

V. RESULTADOS

El presente capítulo evidencia los resultados de la aplicación del instrumento propuesto para la investigación.

Análisis descriptivo

Tabla 5.

Gestión de programas sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión	28	35,0	35,0	35,0
	Regular gestión	43	53,8	53,8	88,8
	Buena gestión	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: El 35% que equivale a 28 encuestados afirma que la gestión de programas sociales es mala y solo el 11,3% que equivale a 9 encuestados señala que es buena.

Tabla 6.

Gestión de políticas sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión	18	22,5	22,5	22,5
	Regular gestión	49	61,3	61,3	83,8
	Buena gestión	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: El 22,5% que equivale a 18 encuestados afirma que la gestión de políticas sociales es mala y solo el 16,3% que equivale a 13 encuestados señala que es buena.

Tabla 7.

Gestión de compromiso social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión	14	17,5	17,5	17,5
	Regular gestión	46	57,5	57,5	75,0
	Buena gestión	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: El 17,5% que equivale a 14 encuestados afirma que la gestión de compromiso social es mala. Sin embargo, el 25,0% que equivale a 20 encuestados señala que es buena.

Tabla 8.

Gestión de oportunidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión	26	32,5	32,5	32,5
	Regular gestión	44	55,0	55,0	87,5
	Buena gestión	10	12,5	12,5	100,0

Total 80 100,0 100,0

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: El 35,5% que equivale a 26 encuestados afirma que la gestión de oportunidades laborales es mala y solo el 12,5% que equivale a 10 encuestados señala que es buena.

Tabla 9.

Gestión de inclusión social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión	17	21,3	21,3	21,3
	Regular gestión	48	60,0	60,0	81,3
	Buena gestión	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: El 21,3% que equivale a 17 encuestados afirma que la gestión de inclusión social es mala y solo el 18,8% que equivale a 15 encuestados señala que es buena.

Tabla 10.

Gestión de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala gestión	15	18,8	18,8	18,8
	Regular gestión	47	58,8	58,8	77,5
	Buena gestión	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: El 18,8% que equivale a 15 encuestados afirma que la gestión de motivación es mala y solo el 22,5% que equivale a 18 encuestados señala que es buena.

Análisis inferencial

Tabla 11.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social empresarial	,154	80	,000	,870	80	,000
Inserción laboral	,137	80	,001	,924	80	,000
Programas sociales	,120	80	,006	,975	80	,121
Políticas Sociales	,129	80	,002	,925	80	,000
Compromiso Social	,131	80	,002	,956	80	,008
Oportunidades Laborales	,173	80	,000	,936	80	,001
Expectativas	,110	80	,018	,979	80	,210
Niveles de satisfacción	,092	80	,088	,967	80	,039

Fuente. Elaborado en SPSS25

De la prueba de normalidad, al ser la muestra > de 50 encuestados se analiza el resultado de Kolmogorov-Smirnova. En tal sentido, su significancia que según la prueba es < 0.05 permite por criterios de aceptabilidad validar la hipótesis alterna, es decir, los datos no presentan una distribución normal en consecuencia, el estadístico a referenciar es el de Correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

HG. Existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

H0. No existe relación significativa entre la responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022

Nivel de confianza: $\alpha=0.01$

Regla de decisión: Si $p < 0.01$ se rechaza hipótesis nula y se acepta HG

Si $p > 0.01$ no se rechaza hipótesis nula, no se acepta HG.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 12.

Prueba de hipótesis entre Responsabilidad Social Empresarial e Inserción Laboral

		Responsabilidad social empresarial	Inserción laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad social empresarial		
	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Inserción laboral		
	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La significancia es < 0.05 , por lo tanto, se acepta que la responsabilidad social se relaciona de forma significativa con la Inserción Laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,472 y nos indica que la relación es positiva. Entonces, al analizar dicha magnitud su correlación es positiva media por encontrarse en el intervalo de +0.11 a +0.50.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis entre programas sociales e inserción laboral

Rho de Spearman	Programas sociales	Coeficiente de correlación	Programas sociales	Inserción Laboral
		Sig. (bilateral)	1,000	,354**
		N	.	,001
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	80	80
		Sig. (bilateral)	,354**	1,000
		N	,001	.
			80	80

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: La significancia es < 0.05 , por lo tanto, se acepta que Programas Sociales si se relaciona de forma significativa con la Inserción Laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,354 y nos indica que la relación es positiva. Entonces, al analizar dicha magnitud su correlación es positiva media por encontrarse en el intervalo de +0.11 a +0.50.

Tabla 14.

Prueba de hipótesis entre políticas sociales e inserción laboral

Rho de Spearman	Políticas Sociales	Coeficiente de correlación	Políticas Sociales	Inserción Laboral
		Sig. (bilateral)	1,000	,423**
		N	.	,000
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	80	80
		Sig. (bilateral)	,423**	1,000
		N	,000	.
			80	80

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: La significancia es < 0.05 , por lo tanto, se acepta que Políticas Sociales si se relaciona de forma significativa con la Inserción Laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,423 y nos indica que la relación es positiva. Entonces, al analizar dicha magnitud su correlación es positiva media por encontrarse en el intervalo de +0.11 a +0.50.

Tabla 15.

Prueba de hipótesis entre compromiso social e inserción laboral

			Compromiso Social	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Social	Coeficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente. Elaborado en SPSS25

Interpretación: La significancia es < 0.05 , por lo tanto, se acepta que Compromiso Social si se relaciona de forma significativa con la Inserción Laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,434 y nos indica que la relación es positiva. Entonces, al analizar dicha magnitud su correlación es positiva media por encontrarse en el intervalo de +0.11 a +0.50.

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

V.1. Discusión

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la Determinar la

relación entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022. Así mismo en relación a los resultados conseguidos podemos mencionar que si se ha encontrado relación entre ambas variables la misma que corresponde con la investigación dada por Remache, Villacis y Guayta (2018) autores que apoyan que los proyectos sociales se creen como parte fundamental de una estrategia de responsabilidad social empresarial y de esta forma sirva como instrumento para aminorar las brechas en temas de desigualdad, necesidad y educación en el entorno familiar.

En tal sentido, también se ha logrado determinar el segmento de población con mayor índice de necesidad según sus niveles socio económicos y con diversos problemas sociales coincidente con nuestra investigación.

Con respecto al primer objetivo específico relativo a determinar la relación entre los programas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022, a través de los estudios analizados se ha logrado demostrar una relación y aceptación positiva frente a los usuarios del programa y/o público objetivo.

Con respecto al segundo objetivo específico dirigido a determinar la relación entre las políticas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022, a través de los autores investigados se logra dar cumplimiento a este objetivo ya que logra evidenciar factores principales en dicha gestión una de ellas es la voluntad política y predisposición que los gobierno locales puedan tener en cuanto a temas de Responsabilidad social como parte de un compromiso social para la comunidad. Lo descrito coincide con Gaete (2018) quien sustenta que en relación de la responsabilidad social empresarial sostiene la importancia de acondicionar programas

sociales para que estos sirvan para complacer las diversas necesidades de la comunidad sin embargo aun el tema de RSE es aún un tema por mejorar y/o trabajar con la única finalidad de forma trabajos con inclusión en tanto con las instituciones, organizaciones civiles, entidades públicas y/o privadas, esto con la idea de dar solución y mayor eficiencia a las dificultades de un sector que en muchas ocasiones es totalmente discriminado.

Ahora bien, las responsabilidades deben ser repartidas y de la misma forma un trabajo articulado para que el estado, así como la empresa privada y la población logren una sinergia la misma que pretende de un acuerdo que sea medible con el tiempo.

En referencia al tercer objetivo específico enfocado a determinar la relación entre el compromiso social y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022 la respuesta del usuario fue favorable para alcanzar resultados acerca del conocimiento que durante el tiempo los colaboradores en el Gobierno Local tiene acerca de RSE en cuanto a términos ambientales los mismos que son limitados o pocos admisibles y sin duda esto no permite una correcta gestión, por lo cual se han realizados recomendaciones precisas para impulsar dicho conocimiento y puedan implementarse para su aprendizaje en la labor que realizan en términos de RSE y esto se relaciona a investigación de Hurtado, Heredia y Echeverry (2020) en su investigación inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad buscaron identificar los elementos estructurales que no han permitido la inclusión laboral en condiciones de igualdad. Su estudio fue descriptivo de enfoque interpretativo aplicando como instrumento una encuesta a una muestra de 26 entidades públicas y 50 empresas privadas. Como resultado se encontró que para las personas de condición social en discapacidad debe hacerle valer un mecanismo político de acceso

igualitario para que se puedan insertar en un mercado laboral.

V.2. Conclusiones

En el siguiente trabajo de investigación se demuestra que existe una relación entre la responsabilidad social empresarial la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022, la misma que es imperiosa necesidad para la ejecución, desarrollo y éxito de un trabajo para el aprovechamiento del grupo de interés; así como los temas de discapacidad como tal cosa que no estaban en la agenda se hacen así desde hace unos años. la política local es ahora parte de sus responsabilidades diarias y sociales: cuestiones relacionadas con la cultura y la promoción del trabajo, el empleo y el mantenimiento medio ambiente, promoción de la salud, educación, etc.; que requieren nuevos Estrategias de implementación de la administración pública. Del estado actual de la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral, se desprende que existe una relación entre ellos, cuyas predisposición y variación política se han desarrollado en beneficio de los vecinos del gobierno local.

En referencia a los agentes para la gestión de la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral las empresas son conscientes de que las prácticas de RSE aumentan la lealtad y la confianza de los empleados, mejoran el clima laboral como un elemento que promueve la competitividad de la organización y reconoce hasta qué punto la realidad.

V.3. Recomendaciones

El despliegue de la RSE en el gobierno local debe tener una visión estratégica que debe ser evaluada constantemente en beneficio de los vecinos de la zona, procurando siempre el bien común y la participación de todos los actores, así como el cumplimiento de la cuota laboral.

La inclinación y las diversas alteraciones políticas que se presentan en los gobiernos locales se deben desarrollar de manera protagónica para desarrollar un óptimo gobierno corporativo, transparencia de iniciativas, igualdad empresarial y transparencia en beneficio de todos los ciudadanos y la población objetiva.

Acerca del desarrollo integral de la sociedad genera equidad social, que tiene como objetivo reducir las brechas existentes entre los diferentes sectores de la sociedad, siendo un motor para cambiar la calidad de vida de las familias con la ayuda de programas de educación gratuita para los sectores más vulnerables. Colombia es un país de extrema pobreza sin embargo cuenta con los mayores índices de apoyo en temas de responsabilidad social empresarial, así como en el cumplimiento de la cuota laboral.

Lista de referencias

Alonso, J. (2018). La política social como realización de derecho sociales. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio UNED.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=237423>

Amable, M. (2015). Propuesta de un proceso de investigación cuantitativa. aplicación en la caracterización de las mypes productoras de software. Revista digital de la Carrera de Ingeniería de Sistemas, 8, pp. 71-92.

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6043099.pdf>

Analuiza, T., Román, V. y González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. Revista Digital Publisher CEIT, 5(3), pp. 38-48.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898165>

Cáceres, F., Parra, L. y Pico, O. (2018). Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia. Rev. salud pública, 20(2), pp. 147-154.

<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n2/147-154/es>

Cajiga, J. (2022). El concepto de responsabilidad social empresarial. Revista Empresa Socialmente Responsable, Cemefi, 1, 1-35.

<https://www.ucipfg.com/biblioteca/items/show/49>

Cárdenas, E. y Arteaga, L. (2020). Fuentes de financiamiento público: caso pymes comercializadoras de repuestos automotrices de la ciudad de Portoviejo. Revista RECUS. publicación arbitrada cuatrimestral, 5(3), pp. 69-7.

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7765566.pdf>

Chaparro, N., Henao, M. y Zambrano, E. (2019). Propuesta de un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva en la empresa WEST SAS. [Tesis de

Licenciatura, Universidad ECCI]. Repositorio ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2288/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chaparro, N., Henao, M. y Zambrano, E. (2019). Propuesta de un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva en la empresa WEST SAS. [Tesis de Licenciatura, Universidad ECCI]. Repositorio ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2288/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cienfuegos, M. (2019). Reflexiones en torno al método científico y sus etapas. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 8(15), pp. 1-18. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6920475.pdf>

Contreras, P. y Montesinos, E. (2019). Democracia y participación ciudadana: Tipología y mecanismos para la implementación. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 25(2), pp. 178-191. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026001>

Cueto, R., Espinosa, A., Guillén, H. y Seminario, M. (2016). Sentido de Comunidad Como Fuente de Bienestar en Poblaciones Socialmente Vulnerables de Lima, Perú. Revista Psykhe, 25(1), pp. 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96745598004.pdf>

De La Giza (2000). Tratado de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51933.pdf>

Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos.

Revista Venezolana de Gerencia, 24(85), pp. 1-13.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058864014/html/>

Feria, A., Matilla, M. y Silverio, L. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de

indagación empírica?. Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación, 11(3), pp. 62-79.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Fernández, M., Navarro, C., Zapata, A. y Mateos, C. (2017). El Análisis de la Desigualdad Urbana Propuesta y validación de un índice de nivel socioeconómico en áreas urbanas españolas (1991 2001). EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 39, pp. 49-77.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6275305.pdf>

Flores, L. y Salas, I. (2018). Calidad del empleo en grupos socialmente vulnerables en México. El caso de los adultos mayores. Econ. soc. territ, 18(56), pp. 2-33.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-

[84212018000100002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212018000100002)

Gaete, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 12(1), pp. 81-100.

<http://dev.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n1/a06v12n1.pdf>

Garcés, Y. (2018). Aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sectores gubernamentales del estado Yaracuy. [Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio UCARABOBO.

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7345/ygarces.pdf?sequence=>

[1](http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7345/ygarces.pdf?sequence=1)

Gómez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. Revista Mediterránea de Comunicación/Mediterranean Journal of Comunicación, 12(1), pp. 115-127.

<https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018>

Gómez, O., Zea, R., Ortega, R. y Romera, E. (2020). Percepción y Motivación Social: Elementos

Predictores de la Ansiedad y el Ajuste Social en Adolescentes. Revista Psicología Educativa, 26(1), pp. 49-55.

<https://www.redalyc.org/journal/6137/613765724006/613765724006.pdf>

González, M. (2020). La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca]. Repositorio UCUENCA.

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35159/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Guillén de Romero, J., Menéndez, F. y Moreira, T. (2019). Migración: Como fenómeno social vulnerable y salvaguarda de los derechos humanos. Revista de Ciencias Sociales (RCS),

25(1), pp. 281-294. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7113730.pdf>

Guillén, F., Ruiz, J., Palacios, A. y Martín, L. (2022). Formación del profesorado universitario en competencia digital: análisis con métodos de investigación correlacionales y comparativos. Revista científica de educación y comunicación, 24, pp. 1-11.

<https://www.redalyc.org/journal/6837/683772035002/683772035002.pdf>

Gutiérrez, G. (2010). Investigación básica y aplicada en psicología: tres modelos de desarrollo.

Revista colombiana de psicología, 19(1), pp. 125-132.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3641419.pdf>

Hernández, M. (2018). El cuidado en el florecimiento o desarrollo humano personal: reflexiones desde la psicología para la bioética del cuidado. Revista Persona y Bioética, 22(2), pp.

271-287. <https://www.redalyc.org/journal/832/83260613006/html/>

Hurtado, A., Heredia, E. y Echeverry, J. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el

2016. Revista Academia & Derecho, 11(21), 127-154.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/download/8066/7138/21>

[904](#)

Jiménez, P. y González, B. (2015). El cuestionario como instrumento de evaluación de competencias basado en la evidencia emocional de la satisfacción. Aula de encuentro: Revista de investigación y comunicación de experiencias educativas, 17(2), pp. 179-208.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5703045>

Julca, W. y Melgarejo, R. (2022). Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED – Barranca, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6511/TESIS%20MELGAREJO%20BONIFACIO%20ROSA%20ANGELICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lázaro, L. (2020). Salud mental, psicopatología y poblaciones vulnerables. Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil, 37(2), pp. 3-5.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7740364>

León, M. (2010). La responsabilidad social corporativa en el Perú. Realidad versus discurso.

Derecho PUCP, 64, pp. 263-280.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/16406>

López, L. (2021). Bienestar y autoestima: un estudio comparativo en estudiantes de los colegios de la Policía Nacional. Revista Logos Ciencia & Tecnología, 13(2), pp. 8-23.

<https://www.redalyc.org/journal/5177/517768198002/html/#:~:text=La%20autoestima%20es%20entendida%20como,%20DA%20el%20al.%20C%202007>

Mascayano, F. Lips, W. y Moreno, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. Salud mental, 36(2), 159-165.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000200009

Masoud, N. (2017) How to win the battle of ideas in corporate social responsibility: The International Pyramid Model of CSR. *Int J Corporate Soc Responsibility* 2, 4. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s40991-017-0015-y>

Mendoza, M. (2022). Poblaciones Vulnerables y Grupos Vulnerados en la era de la COVID-19 en México: una perspectiva en salud colectiva. *Revista UVserva*, 12, pp. 120-139. <https://uvserva.uv.mx/index.php/Uvserva/article/view/2781/4734>

Millán, P., Arrendo, F. y Vásquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, 6 (2), pp. 174-189. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6637792.pdf>

Moreira, M., Zambrano, F. y Cabezas, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Boletín virtual*, 7(2), pp. 174-183. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6312421.pdf>

Moreno, L. y Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dom. Cien.*, 7(1), 1080-1095. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8385906.pdf>

Pastrano, E., Cruz, E. y Arévalo, K. (2017). Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Publicando*, 4(10), 554-578. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055520>

Paz, E. y Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc. São Paulo*, 29(4), pp. 2-12. <https://www.scielo.org/pdf/sausoc/2020.v29n4/e190724/es>

Pérez de Guzmán, V., Trujillo, J. y Bas, E. (2020). La educación social en España: claves, definiciones y componentes contemporáneos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 11(2), pp. 632-658. <https://doi.org/10.21501/22161201.3095>

Pérez, M., Espinoza, C. y Peralta, B. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. *Universidad y Sociedad*, 8(3), pp. 169-178. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n3/rus23316.pdf>

Pimentel, A. (2014). La Responsabilidad Social Empresarial: Dominios y ámbitos de acción. En Alianza Social VenAmCham y Fundación BBVA Provincial (Eds.), *La RSE en perspectiva. Ideas para su diseño, implementación, desarrollo y evaluación* (pp. 227-230) Caracas: Intenso Offset - Grupo Intenso

Pinchi, A. (2018). Responsabilidad social empresarial y calidad de vida laboral en la Cooperativa Ahorro y Crédito San Martín de Porres. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio UNSM. <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4238/1/ADMINISTRACION%20-%20Adilia%20Pinchi%20del%20c3%81guila.pdf>

Ponce, O, Pagan, N. y Gómez, J. (2018). Investigación no experimental y generalización: Bases epistemológicas de las corrientes actuales. *Revista IV Congreso Virtual Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa INNOVAGOGÍA* 2018. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7309529>

Porter, M., y Kramer, M. (2006). El vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa. *Harvard Business Review*. Vol. 84, N°12, 3-15. <https://www.semanticscholar.org/paper/Estrategia-y-sociedad%3A-el->

[v%C3%ADnculo-entre-ventaja-y-Kramer-](#)

[Porter/cfb2f218fc4924962e1175468b3d51b8e17bfd86](#)

Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Revista Cuadernos de Contabilidad, 18(46), pp. 1-27.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6704741>

Ramírez, A. et al. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 39(8), pp. 953-962.

<https://www.redalyc.org/journal/559/55969796006/55969796006.pdf>

Ramos, B. y Ayaviri, V. (2021). Los programas sociales y la pobreza en Bolivia. Un ejercicio evaluativo. Kairós, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas, 4(6), pp. 159-159. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8487793>

Remache, M., Villacis, S. y Guayta, N. (2018). La responsabilidad social empresarial vista desde un enfoque teórico. Dom. Cien., 4(1), 550-568.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313247.pdf>

Rosas, J. y Sánchez, A. (2019). El alcance de los enfoques de vulnerabilidad y pobreza para la definición de la población objetivo en programas sociales. Gest. polít. Pública, 28(2), pp. 351-376. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792019000200351)

[10792019000200351](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792019000200351)

Salinas, C. (2018). Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNA.

https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_020.pdf

Sanabria, P., Lozano, M. y Muñoz, L. (2020). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133-153. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>

Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa Consensos y Disensos. *Revista RIDU*, 13(1), pp. 101-122. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025619>

Sarzuri, M. y Garrido, A. (2020). Sensibilidades y ciudadanías interculturales. Retos para la educación. *Publicaciones*, 50(4), pp. 75-86. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7708334.pdf>

Serna, M (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudios de elites. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 43(1), pp. 187-210. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6922583.pdf>

Soledispa, X., Zea, C. y Santistevan, K. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(9), pp. 371-38. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7554406.pdf>

Suárez, P. (2015). Unidades de análisis para el estudio de participaciones de alumnos de educación a distancia. *Revista Internacional de Investigación e Innovación en Didáctica*

de las Humanidades y las Ciencias, 2, pp. 89-95.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833875>

Taquía, R. (2018). Midiendo la gestión de la responsabilidad social empresarial desde el estado en el ámbito laboral y promoción del empleo. *Lumen*, (14 - II), 264–281.

<https://doi.org/10.33539/lumen.2018.v14n2.1226>

Tello, M., Mosquera, S. y Armas, M. (2020). Situación económica y dominios de calidad de vida: diferencias en habitantes de la ciudad de Guayaquil. *Revista Empresarial*, 14(1), 52-60.

<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/180>

Vélez, X. y Cano, E. (2016). Los diferentes tipos de responsabilidad social y sus implicaciones éticas. *Dom. Cien.*, 2, pp. 117-12.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802930.pdf>

Verdier, E. y Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología*, 19, 1-20.

<https://doi.org/10.24215/23468904e067>

Vilca, A. (2021). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].

Repositorio UNA. https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/03/Vilca_Huamani_Angela_Jackeline.pdf

Villasmil, M. (2016). Visión estratégica de la responsabilidad social empresarial. *Revista*

Dictamen Libre, 18, pp. 95 – 107.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5710360>

Zabala, M., Fundora, G. y Echevarría, D. (2022). Apuntes para la comprensión de desigualdades y equidad en el modelo de desarrollo socialista cubano. *Estudios del Desarrollo Social*, 10(3), pp. 1-25. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000300001

Zimbrón, G. y Ojeda, R. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Revista Trascender Contab. Gest.* 7(19), pp. 16-36. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n19/2448-6388-tcg-7-19-16.pdf>

Zumba, T., Román, V. y González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher*, 5(3), 38-48. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7898165.pdf>

Apéndice

Tabla 16.

Matriz de consistencia lógica

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM'S	METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?	Determinar la relación entre la responsabilidad social empresarial y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022	La responsabilidad social empresarial se relaciona significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022	V1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	D1 Programas Sociales	I1: Financiamiento	1,2	Enfoque: Cuantitativo	
					I2: Gestión pública	3,4		Tipo: Básica
					I3: Nivel socioeconómico	5,6		
D2 Políticas Sociales	I1: Educación social	7,8		Nivel: Descriptivo correlacional				
	I2: Salud social	9,10						
	I3: Discapacidad	11,12						
D3 Compromiso Social	I1: Interculturalidad	13,14		Diseño: No experimental				
	I2: Desigualdad	15,16						
	I3: Equidad	17,18						
¿Cuál es la relación entre las políticas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?	Determinar la relación entre las políticas sociales y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022	Las políticas sociales se relacionan significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022	V2 INSERCIÓN LABORAL	D1 Oportunidades Laborales	I1: Convenios empresariales	1,2	Población: 300	
					I2: Participación ciudadana	3,4		Muestra: 100
					I3: Difusión de oportunidades	5,6		
D2 Inclusión Social	I1: Poblaciones vulnerables	7,8		Muestreo: No probabilístico por conveniencia				
	I2: Condiciones de vida	9,10						
	I3: Bienestar social	11,12						
D3 Motivación	I1: Calidad de vida	13,14		Técnica: Encuesta				
	I2: Desarrollo personal	15,16						
	I3: Autoestima	17,18			Instrumento: Cuestionario			
¿Cuál es la relación entre el compromiso social y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022?	Determinar la relación entre el compromiso social y la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022	El compromiso social se relaciona significativamente con la inserción laboral de personas con discapacidad en un Gobierno Local de Lima en el año 2022						

Tabla 17.

Cuestionario Responsabilidad Social Empresarial

ITEMS	1	2	3	4	5
D1: Programas Sociales					
I1: Financiamiento					
P1. Las actividades sociales son financiadas por la gestión local					
P2. Reciben donaciones de empresas privadas o entidades aliadas para desarrollar sus actividades					
I2: Gestión pública					
P3. La gestión local se relaciona con la comunidad constantemente o solo en las actividades sociales					
P4. Usted ha participado de las reuniones informativas y presupuestales organizada por la gestión local					
I3: Nivel socioeconómico					
P5. Ha sido encuestado(a) para informar sobre su situación económica					
P6. Recibe algún incentivo económico o donación por participar de las actividades que organiza la gestión local					
D2: Políticas Sociales					
I1: Educación social					
P7. Ha recibido alguna invitación para participar de la firma de un convenio institucional					
P8. Se le informa sobre algún convenio educativo comunitario firmado por la gestión local					
I2: Salud emocional					
P9. Participa de las campañas de salud emocional que organiza la gestión local					
P10. Usted considera que las campañas de psicológicas mejoran su actitud y predisposición como persona con discapacidad					
I3: Discapacidad					
P11. La gestión local la(o) incluye activamente en sus actividades sociales					
P12. A pesar de su discapacidad ha participado de algunas convocatorias laborales propuestas por la gestión local					
D3. Compromiso Social					
I1: Interculturalidad					
P13. En las actividades sociales percibe que la convivencia es integradora e inclusiva					
P14. Durante las actividades sociales los colaboradores de la gestión local la(o) tratan con amabilidad					
I2: Desigualdad social					
P15. La gestión local promueve una atención con calidad en el servicio y con igualdad					
P16. Ha observado tratos y comportamientos desiguales por la gestión local					
I3: Equidad social					
P17. Se promueve en la gestión local el respeto por los derechos de las personas con discapacidad					
P18. Usted accede a los servicios sociales con las mismas oportunidades que el grupo de personas con discapacidad					

Escala de Likert

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) Ocasionalmente
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Tabla 18.

Cuestionario inserción Laboral

ITEMS	1	2	3	4	5
D1: Oportunidades Laborales					
I1: Convenios empresariales					
P1. La gestión local les ha solicitado información sobre ciertos conocimientos o experiencia antes de dar a conocer propuestas laborales					
P2. De los convenios laborales que se han firmado se informan a usted le informan oportunamente					
I2: Participación ciudadana					
P3. Para las actividades sociales se les cursa invitación para su participación o involucramiento en la organización					
P4. Se promueven actividades sociales con la participación de los vecinos o promotores locales					
I3: Difusión de oportunidades					
P5. Ha recibido usted alguna llamada de la gestión local informándole de las oportunidades laborales que está convocando alguna empresa aliada al programa					
P6. Se publican las oportunidades laborales en ciertos medios alternativos de comunicación para que usted las conozca					
D2: Inclusión Social					
I1: Poblaciones vulnerables					
P7. Las convocatorias laborales están incluyendo a personas con discapacidad que pertenezcan al programa social de la gestión local					
P8. Ha participado usted de alguna campaña informativa donde se promueve la inclusión social en el distrito					
I2: Condiciones de vida					
P9. Considera que las empresas que ofertan oportunidades laborales beneficiarán o mejorarán su condición de vida					
P10. Usted considera que puede desarrollar funciones en un puesto laboral siempre y cuando la empresa contribuya a que estas se cumplan dentro de un plan de actividades acordes a su condición					
I3: Bienestar social					
P11. Percibe que su entorno social ha mejorado y este le ha permitido cambiar hábitos de vida por el hecho de ser parte del programa social de la gestión local					
P12. Suele interactuar con los miembros del programa y contar su experiencia sobre los beneficios y convenios laborales que firma la gestión local					
D3. Motivación					
I1: Calidad de vida					
P13. La gestión local promueve con talleres y/o campañas sociales las formas para mejorar su calidad de vida					
P14. Percibe que su calidad de vida ha mejorado con la participación a las actividades que desarrolla la gestión local					
I2: Desarrollo personal					
P15. A sido a invitado a participar de las actividades formativas relacionadas a mejorar su desarrollo personal o perfil laboral					
P16. Se ha entrevistado por algún personal calificado o encargado de promover el desarrollo personal antes, durante o después de una convocatoria laboral					
I3: Autoestima					
P17. Considera que las actividades sociales aumentan su autoestima y promueve su interés por participar en las convocatorias laborales para personas con discapacidad					
P18. El hecho de participar en las convocatorias laborales para personas con discapacidad genera que su autoestima influya en la convivencia con su familia y en el distrito					

Escala de Likert
 (1) Nunca
 (2) Casi nunca
 (3) Ocasionalmente
 (4) Casi siempre
 (5) Siempre

Figura 1.

Cuestionario aplicado



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

LA RELACION ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UN GOBIERNO LOCAL DE LIMA EN EL AÑO 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Claudio Eduardo Maldonado Gallegos.
- 1.2 Grado académico: Maestro
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Servicios Sociales y Promoción de la Salud
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Sub-Gerente de Promoción del Desarrollo Social / Municipalidad Distrital de Breña.
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 1.6 Autor del Instrumento: Lic. Sabrina Flor Alejandra Moreno Sánchez

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Excelente instrumento muy bien elaborado y 100% claro, la responsabilidad social está fuertemente ligada a la moral y la ética y las malas decisiones traen consecuencias sobre la sociedad por lo que hay que desarrollar una conciencia de equipo.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%



Lima, 28 de abril de 2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

LA RELACION ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UN GOBIERNO LOCAL DE LIMA EN EL AÑO 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

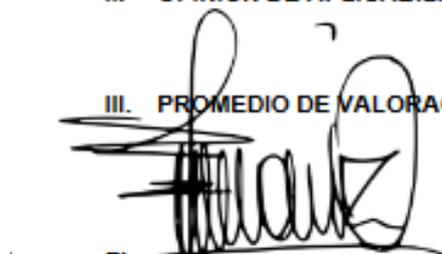
- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:** Fernández De La Cruz Alejandro Javier
- 1.2 **Grado académico:** Maestría en Educación con mención en Docencia en Educación Superior
- 1.3 **Áreas de experiencia profesional:** Responsabilidad Social, Relaciones Comunitarias, Docencia Universitaria, Asesoría de Tesis y Gestión Comercial.
- 1.4 **Cargo e Institución donde labora:** Universidad Privada del Norte SJL
- 1.5 **Nombre del instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario
- 1.6 **Autor del Instrumento:** Lic. Sabrina Flor Alejandra Moreno Sánchez

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento se encuentra apto para su aplicación.

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100%



Firma
DNI: 42200153

Lima, 28 de abril de 2023