

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN



**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016**

Tesis para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración de Empresas.

PRESENTADO POR:

Bach. AYQUIPA ESPINOZA, YULIANA

Bach. SOLIS SULLCAHUAMÁN, LUCÍA SHIOMARA

**Abancay, enero de 2018
APURÍMAC - P E RÚ**



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016

Tesis para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración de Empresas.

ASESOR : Dr. DANIEL AMILCAR PINTO PAGAZA

PRESENTADO POR : Bach. AYQUIPA ESPINOZA, YULIANA
: Bach. SOLIS SULLCAHUAMÁN, LUCÍA SHIOMARA

Abancay, enero de 2018
APURÍMAC - P E RÚ



**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON
LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ABANCAY, 2016.**



DEDICATORIA

A mi amada familia; por su infinito amor, por darme una vida feliz por su apoyo incondicional y por día a día, hacer todo para que yo pueda cumplir mis sueños.

Lucía.

A mi querida madre Feliciano, quien verdaderamente es la dueña de este título, ya que sin su apoyo no lo habría logrado, ¡Te amo mamá!, este trabajo es para ti. A mi hermano Rody por estar siempre a mi lado.

Yuliana.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración, por contribuir a nuestra formación como profesionales, por compartir sus conocimientos, experiencia, y a amistad.

A nuestro asesor de tesis, Dr. Daniel Almicar Pinto Pagaza por su visión crítica, por su apoyo y su motivación constante.

De manera muy especial al Ing. John Sulcahuamán Medrano, porque su capacidad para guiar nuestras ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en nuestra formación como investigadoras.

Finalmente, agradecemos a cada una de las personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad Provincial de Abancay, por compartir sus experiencias con nosotras y por demostrarnos que los sueños no tienen límites y que la felicidad depende solo de nuestra decisión.

*Muy agradecidas
Yuliana y Lucia*

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN

**TESIS: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

RECTOR

Dr. LEONARDO ADOLFO PRADO CARDENAS

VICERRECTOR ACÁDEMICO

Dr. ROLANDO RAMOS OBREGON

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN

Dr. IRIS EUFEMIA PAREDES GONZALES

SECRETARIO GENERAL

Abog. JUAN JOSE AVALOS OVALLE

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN

**TESIS: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016.**

**AUTORIDADES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Mg. MAURO HUAYAPA HUAYNACHO

DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Dr. VICTOR CARMELINO VARGAS GODOY

DIRECTORA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN
Mg. SILVIA SOLEDAD LOPES IBAÑEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN

TESIS: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Escuela Académico Profesional de Administración
Mg. Silvia Soledad Lopes Ibañez
DOCENTE

.....
PRESIDENTE DE JURADO
Mg. SILVIA SOLEDAD LOPES IBÁÑEZ

UNAMBA-FA-EAPA
Dra. Rosario L. Valer Montesinos
DOCENTE

.....
PRIMER MIEMBRO
Dra. ROSARIO LETICIA VALER MONTESINOS

Universidad Nacional Micaela Bastidas
de Apurímac
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Escuela Académico Profesional de Administración
Lic. Achiri Máximo Soto Pareja
DOCENTE ALTERNATIVO

.....
SEGUNDO MIEMBRO
Mg. MAXIMO SOTO PAREJA

CONFORMIDAD DE TESIS

El que suscribe Dr. Daniel Amílcar Pinto Pagaza, Docente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, ASESOR del Proyecto de Investigación Científica y Tesis Universitaria (Informe Final) denominado "La responsabilidad social y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016" presentado por las Bachilleres en ciencias administrativas YULIANA AYQUIPA ESPINOZA y LUCIA SHIOMARA SOLIS SULLCAHUAMAN. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Administración. El estudio ha sido desarrollado dentro de los requerimientos de la metodología de investigación científica (forma y fondo), así mismo; se acoge con las exigencias del contenido estructural y de procedimientos estipulados en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac y Plan Curricular de la Escuela Académico Profesional de Administración.

Por lo anteriormente sustentado y en mi condición de asesor, ante las autoridades y Jurado de Evaluación, Sustentación y Defensa de Tesis, doy la **CONFORMIDAD pertinente** para los procedimientos académicos y administrativos que amerita optar el Título Profesional.

Abancay, 11 de enero del 2018

 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
TEAPURIMAC

Abogado Ms. D. Amílcar Pinto Pagaza
REG. N° 031 - U.S.A.
PROFESOR PRINCIPAL

CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

EL ESPECIALISTA EN CORRECCIÓN DE LETRAS QUIEN SUSCRIBE

HACE CONSTAR

Que, corregí la estructura externa consistente en la gramática, ortografía y semántica contextual de informe final de tesis titulada: **"LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016"** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas: **YULIANA AYQUIPA ESPINOZA** y **LUCIA SHIOMARA SOLIS SULLCAHUAMAN**. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Se expide la presente constancia, a solicitud de las interesadas para los fines que estimen por conveniente.

Abancay, 14 de enero del 2018




Prof. Julio Cesar Damián Suarez
DNI: 70762482
LINGUISTA



ACTA DE SUSPENSIÓN

Por lo que se presenta que en el auditorio de la Facultad de horas 11:55 A.M. por intervención Capitulo del Sr. Victor Vargas Godoy el presente acto académico se suspendió por razones obvias ya habiéndose instalado con la mesa con tres miembros Prof. Gregorio Faona Chino, Prof. Máximo Soto Pareja, Prof. Manuel R. Escobedo y estando presente ya el jurado Prof. Luis de Ulloa Ledezma.

En honor a la verdad firmamos los presentes


 72815107
 Sr. Faona Chino


 Máximo Soto Pareja
 Sr. Soto Pareja
 ES COPIA FIEL
 DEL ORIGINAL

Acta de Sustentación y Defensa de tesis de las
 Bachilleres Yuliana Ayquipa Espinoza y Lucía
 Shiomura Solís Sullcahuaman.

En el Auditorio de la Facultad de Administración, situado en la Ciudad Universitaria de Tamburco de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a horas 11:00 (once de la mañana) del día tres de Enero del dos mil dieciocho, se reunieron los miembros del jurado evaluador del informe final de tesis universitaria presidida por la Mgt. Silvea Soledad López Dávila, Dra. Rosario Leticia Valer Montezinos (Primer Miembro) y el Mgt. Máximo Soto Pareja (Accesitario) en cumplimiento al Memorando N° 0323 - 2017 - D - EAPA - FO - UNAMBA con el cual se les comunica la fecha y hora de sustentación del informe final de tesis titulado "La Responsabilidad Social y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016" desarrollado por las Bachilleres Yuliana Ayquipa Espinoza y Lucía Shiomura Solís Sullcahuaman, aspirantes a la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo proyecto

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION	xii
INDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema de investigación	1
1.1.1. Descripción del problema enunciado.....	1
1.1.2. Formulación del problema	7
1.2. Justificación.....	7
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO REFERENCIAL.....	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1 A nivel nacional	10
2.1.2 A nivel internacional	13
2.2 Marco teórico.....	15
2.2.1 Responsabilidad social.	15
2.2.1.1. Igualdad de oportunidades	16
2.2.1.2. Calidad de empleo.....	19
2.2.1.3. Formación Continua en la empresa.....	20
2.2.2 Inclusión Laboral.....	23
2.2.2.1 Reclutamiento Laboral.....	25
2.2.2.2 Inducción Laboral.	28
2.2.2.3 Integración Plena al Puesto de Trabajo.....	31
2.3 Marco conceptual	33
CAPÍTULO III.....	35
HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Formulación de hipótesis.....	35
3.1.1. Hipótesis general	35
3.1.2. Hipótesis específicas.....	35
3.1.3. Variables y definición operacional de variables	35
CAPÍTULO IV.....	37
METODOLOGÍA.....	37
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	37

4.1.1.	Tipo de investigación.....	37
4.1.2.	Nivel de investigación	37
4.2.	Método y diseño de investigación	38
4.2.1.	Método de Investigación.....	38
4.2.2.	Diseño de Investigación.....	38
4.3.	Población y muestra	39
4.3.1.	Población	39
4.3.2.	Muestra	39
4.4.	Técnica e instrumento de recolección de datos	40
4.5.	Procedimiento de la investigación	41
4.5.1.	Validez de instrumento	41
CAPÍTULO V		44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		44
5.1.	Resultados.....	44
5.1.1.	Variable 1: Responsabilidad Social	44
5.1.2.	Variable 2: Inclusión Laboral.....	50
5.2.	Contrastación de hipótesis	54
5.2.1.	Prueba de normalidad	54
5.2.2.	Prueba de hipótesis	59
5.2.2.1.	Hipótesis general:.....	61
5.2.2.2.	Hipótesis específicas:.....	64
5.2.3.	Discusión	66
CAPÍTULO VI.....		69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		69
6.1.	Conclusiones.....	69
6.2.	Recomendaciones	71
BIBLIOGRAFIA		73
ANEXOS		77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable.....	36
Tabla 2: Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
Tabla 3: Variable: Responsabilidad Social	42
Tabla 4: Estadística de fiabilidad de la variable responsabilidad social.....	42
Tabla 5: Variable: Inclusión Laboral	43
Tabla 6: Estadística de Fiabilidad	43
Tabla 7: Variable: Responsabilidad social.....	44
Tabla 8: Dimensión: Igualdad de oportunidades	46
Tabla 9: Dimensión: Calidad de Empleo	47
Tabla 10: Dimensión Formación Continua.....	49
Tabla 11: Variable: Inclusión laboral	50
Tabla 12: Dimensión: Reclutamiento laboral	51
Tabla 13: Dimensión: Inducción laboral.....	52
Tabla 14: Dimensión: Integración plena al puesto laboral	53
Tabla 15: Prueba de normalidad de la Variable Responsabilidad Social	55
Tabla 16: Prueba de normalidad de la variable Inclusión laboral.....	57
Tabla 17: Categorización de la Valoración del coeficiente obtenido	60
Tabla 18: Correlaciones	61
Tabla 19: Tabla cruzada Variable: Responsabilidad social*Variable: Inclusión laboral	63
Tabla 20: Pruebas de Chi-cuadrado	63
Tabla 21: Correlaciones	64
Tabla 22: Correlaciones	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Operacionalización de variables	36
Figura 2: Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
Figura 3: Variable: Responsabilidad social.....	44
Figura 4: Dimensión: Igualdad de oportunidades	46
Figura 5: Dimensión: Calidad de Empleo	47
Figura 6: Dimensión Formación Continua.....	49
Figura 7: Variable: Inclusión laboral	50
Figura 8: Dimensión: Reclutamiento laboral	51
Figura 9: Dimensión: Inducción laboral.....	52
Figura 10: Dimensión: Integración plena al puesto laboral	53
Figura 11: Prueba de Normalidad de la Variable Responsabilidad Social	56
Figura 12: Prueba de normalidad de la variable Inclusión laboral.....	58
Figura 13: Dispersión de las 2 variables	62

RESUMEN

La presente investigación titulada: “La responsabilidad social y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016”, tiene como variables de estudio a la responsabilidad social y la inclusión laboral, las cuales fueron determinadas luego de una revisión bibliográfica, en base a las tendencias globales y porque consideramos que su estudio contribuirá a la comunidad académica.

La metodología utilizada fue de tipo básico, nivel correlacional, y diseño no experimental; tuvo como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay en el año 2016. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento una encuesta tipo Likert validada por expertos, la cual fue aplicada a una muestra de 16 personas. La muestra fue censal por ser simultáneamente universo-población-muestra y se seleccionó el 100% de la población por considerarse un número manejable de personas, cabe recalcar que los participantes del estudio fueron el total de personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad Provincial de Abancay.

Los resultados demostraron que, si existe una relación entre las dos variables estudiadas, donde según la valoración asignada al coeficiente obtenido se determinó una correlación positiva, este resultado positivo nos permite concluir que nuestras variables de estudio aumentan o disminuyen simultáneamente, lo que quiere decir que si hay un cambio en las prácticas de responsabilidad social que lleva a cabo la Municipalidad Provincial de Abancay, asimismo; se puede predecir un cambio en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en esta entidad.

Palabras clave: *Persona con discapacidad, responsabilidad social, inclusión laboral, Investigación correlacional, encuesta validada, correlación positiva.*

ABSTRACT

This investigation titled: "Social responsibility and its relation with the labor inclusion of people with disabilities in the Municipality of Abancay, 2016", has as variables of study the Social Responsibility and the Labor Inclusion, which were determined after a bibliographic review and based on global trends; as well as because we consider that it contributes to the academic community.

The methodology used was basic type, Correlational level and of desing Non-experimental, aimed to determine the relationship between Social Responsibility and Labor Inclusion of Persons with Disabilities in the Provincial Municipality of Abancay in 2016. For the collection of data was used as a tool a survey validated by expert judgment in Likert scale, which was applied to a sample of 16 people; the sample is census because it is simultaneously population-universe and sample and 100% of the population was selected as a manageable number of people, it should be noted that the study participants were the total of people with disabilities who work in the Provincial Municipality of Abancay.

The results showed that, there is a relationship between the 2 variables, where according to the assessment assigned to the obtained coefficient a positive correlation was determined, this positive result allows us to conclude that our study variables increase or decrease at the same time, which means if there is a change in the social responsibility practices practice by the Provincial Municipality of Abancay, likewise; can predict a change in the process of labor inclusion of people with disabilities in this entity.

Keywords: *Person with disability, social responsibility, labor inclusion, correlational research, validated survey, positive correlation.*

INTRODUCCION

Esta investigación tiene como temas centrales a la responsabilidad social, la cual se define como la forma en que la organización asume su responsabilidad por los impactos que sus actividades tienen en la sociedad a través de un comportamiento transparente y ético, integrando valores sociales básicos en todo su accionar diario; y a la inclusión laboral, que es el proceso de integrar de forma activa a la organización a personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos colaboradores se normalicen en todos los ámbitos.

La motivación sustantiva para llevar a cabo este estudio, fue por la necesidad de conocer la situación actual de la Municipalidad Provincial de Abancay con respecto a sus acciones de responsabilidad social durante el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad; por lo que fue importante recabar la información directamente de estas personas, dado que son los actores principales del proceso de inclusión laboral y sus percepciones nos proporcionaron información relevante para esta investigación.

Tomando en cuenta lo anterior, este trabajo de investigación centra sus objetivos en determinar si existe o no relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad Provincial de Abancay, para lo cual se identificaron seis dimensiones, tres de responsabilidad social: Igualdad de oportunidades, calidad de empleo y formación continua; y tres de inclusión laboral: reclutamiento laboral, inducción laboral e integración plena al puesto de trabajo. Para un mejor desarrollo de la investigación, también se determinó la relación de las dimensiones de la variable 1 con la variable 2, y viceversa. Para lograr los objetivos planteados, esta investigación tiene la siguiente estructura:

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, la justificación e importancia, las limitaciones de la misma y también se detallan el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

En el capítulo II se centra en los antecedentes referenciales nacionales e internacionales y el marco teórico en función a ambas variables, esta información permitió orientar el curso de la investigación y su posterior explicación, así como el marco conceptual para un mejor entendimiento del tema.

En el capítulo III se especifican las hipótesis y la operacionalización de variables. En el capítulo IV se da a conocer la metodología usada, tales como el tipo y nivel de investigación, las características de la población y muestra; y el instrumento utilizado. En el capítulo V se detalla el análisis e interpretación de los datos obtenidos, la discusión de resultados y la contrastación de las hipótesis planteadas.

Culminando el trabajo de investigación en el capítulo final se exponen las conclusiones y recomendaciones, donde las últimas corresponden a la Municipalidad Provincial de Abancay con el fin de contribuir a resolver la situación problemática identificada. Y finalmente se detalla una relación de las fuentes bibliográficas que sirvieron como base documental y fuente de consulta para este trabajo; y los anexos para el soporte de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

1.1.1. Descripción del problema enunciado.

A nivel mundial, como se señala en el Informe Mundial de la Discapacidad más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando con el pasar de los días. (Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas Para los Derechos Humanos, 2006)

“...En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas.” (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 11)

En relación con lo anterior La Convención de los derechos de las personas con discapacidad celebrada en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, desde el 14 de agosto del 2006. Anualmente presenta datos sobre personas con discapacidad en materia de empleo señalando que unos 386 millones de personas en edad de trabajar poseen discapacidades, así mismo se señala que el desempleo alcanza hasta en un 80% en algunos países y a menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.

Por otro lado, en América Latina entre 80% y 90% de personas con discapacidad están desempleadas o no integradas a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria. (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 13)

Específicamente en el Perú la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad indicó que el 5,2% de la población total del país tiene discapacidad el cual asciende a 1'575,402 ciudadanos de los cuales el 52,1% son mujeres ascendiendo a 820,731 individuos y 47,9% son hombres que ascienden a 754,671 individuos, del mismo modo el Instituto Nacional de Estadística e Informática también indica que la Población con discapacidad en edad de trabajar ascendió a 1'456,543 personas, lo que representó el 92,5% del total de población con discapacidad. La Población Económicamente Activa (PEA) alcanzó la cifra de 316,092 personas con discapacidad; por otra parte, la Población Económicamente Inactiva (PEI) está conformada por 1'119,027 personas con discapacidad. Por lo que podemos deducir que el 76,8% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, no participa en el mercado laboral. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2012)

En cuanto a nuestra región del total de habitantes con discapacidad del país, solo Apurímac representa el 5% de la población nacional del cual el 52,7% son mujeres y el 47,3% son hombres, considerándose que Apurímac tiene 458,830 habitantes. Abancay cuenta con 106,214 habitantes del cual las personas con discapacidad representan el 0,89%. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2012, pág. 189)

Para efectos de esta investigación se pudo observar que, en nuestra región, las personas con discapacidad están desvalorizadas laboralmente y no se les brinda igualdad de oportunidades para acceder a los servicios de educación, salud y particularmente al campo laboral; a pesar de que estas personas no carecen de capacidad intelectual, conocimiento ni

estudios, por lo que pueden sin problema desenvolverse y trabajar de forma normal, a pesar de que organismos públicos o privados defensores de los derechos de las personas con discapacidad han planteado la necesidad de buscar la mejor alternativa para incorporar a estas personas al mercado laboral, todavía se observan acciones discriminatorias directas o indirectas.

Por otro lado, la Responsabilidad Social en el Perú aún está en su etapa básica; las empresas se limitan a cumplir las exigencias legales o a tener un papel reactivo ante alguna demanda, en cuanto a la competitividad responsable surge con el incremento de empresas dentro de nuestro país que da lugar al desarrollo de múltiples pautas, estándares, y sistemas de gestión, en el marco de una política de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación, a la vez que persigue optimizar el proceso empresarial y mejorar la competitividad y las condiciones de trabajo, contribuye y mejora indirectamente la participación de ésta en las políticas de integración social, y por tanto, contribuyen a la cohesión social. (Marquina & Goñi, 2011)

En cuanto a la base legal, existe una cuota de empleo por lo que todas las instituciones del Estado, están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% del total de su personal. La Ley 29973, nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, en el 2012 incrementa este porcentaje a 5% en el caso del sector público, y extiende la obligación del 3% al sector privado (Congreso de la Republica, 2014) (art. 49)

El Decreto Supremo 219-2007 EF, modifica el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, establece que si una empresa tiene el 30% de trabajadores con discapacidad se hará una deducción del orden del 50 % en el pago del impuesto a la renta, aplicable al sueldo de los trabajadores con discapacidad. Si la empresa tiene más de 30% de trabajadores con

discapacidad la deducción será del 80% en el pago del impuesto a la renta aplicable al sueldo de los trabajadores con discapacidad (Congreso de la Republica , 2007)

Según la ley por cada trabajador con discapacidad que tengan las empresas obtendrá beneficios tributarios que se traducen en menos impuestos y mayores ingresos; sin embargo, no todas las empresas cumplen con el porcentaje del 3%, en las empresas privadas, y 5% en empresas públicas de personas con discapacidad en plantilla como un logro en responsabilidad social. Otras, incluso plantean la moratoria para el cumplimiento del porcentaje legal exigido.

La Municipalidad Provincial de Abancay siendo una entidad pública se somete al régimen que la ley específica en cuanto a la responsabilidad social teniendo como finalidad principal promover una adecuada prestación de servicios públicos locales, administrar el territorio y, sobre todo, promover el desarrollo humano sostenible en las dimensiones económica, social, cultural, ambiental, territorial e institucional en su ámbito de influencia. (Manual de Organización y Funciones - MOF, 2010, pág. 3)

En cuanto a nuestra investigación busca determinar la relación que existe entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, partiendo de las muestras de insatisfacción y continuas quejas respecto al proceso de reclutamiento laboral de los trabajadores debido a que, ellos manifiestan que la entidad no utiliza políticas específicas para la selección de personal con discapacidad; y considerando que la obtención de un empleo para estas personas supone una tarea determinante en su vida, ya que percibir una remuneración adecuada y la permanencia laboral, genera un sentimiento de estabilidad e independencia, además de la satisfacción que conlleva su desarrollo personal y laboral. Asimismo, en la municipalidad se observa la carencia de un medio adecuado de inclusión laboral, incorporación social y de desarrollo

humano mostrando debilidad en cuanto a responsabilidad social, lo cual indica que este podría ser el escenario de inicio para la exclusión de las personas con discapacidad.

Por otra parte, el sub gerente de recursos humanos de la municipalidad provincial de Abancay, manifiesta que: A la actualidad no se cuenta con ninguna directiva o reglamento interno aparte de la ley N° 29973 (Congreso de la Republica, 2014) que normativice la inclusión laboral en la municipalidad, por lo tanto se pone en duda la responsabilidad social que la institución pueda tener hacia las personas con discapacidad, considerándose que la municipalidad provincial de Abancay está adscrita a algunos programas que el estado promueve: como “Soy Capaz” y “Jóvenes a la Obra”, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, los cuales promueven la inserción laboral de personas con discapacidad por medio de programas de sensibilización, capacitación del personal a incluir, entre otros. Y en cuanto a la fiscalización de la inclusión de personas con discapacidad a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, debería velar por el cumplimiento de lo establecido en el Art. 95 de la ley N° 29973, señala que el incumplimiento de la cuota de empleo será sancionado con el pago de 12 UIT a 15 UIT de acuerdo a la infracción cometida.

En cuanto a, las personas con discapacidad que logran obtener un puesto laboral en la municipalidad provincial de Abancay, muestran un moderado cumplimiento a sus funciones asignadas, lo cual puede ser el resultado de la falta de reconocimiento, responsabilidades o trabajos menos importantes, limitadas posibilidades de promoción profesional, malas prácticas de gestión, un liderazgo carente de confianza o una cultura laboral deficiente, estas diversas situaciones dificultan la integración plena de la persona con discapacidad. Consideramos necesario conocer si la municipalidad provincial de Abancay enfatiza la problemática que enfrentan las personas con discapacidad como la falta de accesibilidad en su centro laboral ya que se visualiza la absoluta carencia de rampas accesibles para personas

en sillas de ruedas; también existe una actitud de indiferencia ante quien tiene grandes dificultades para moverse, por tener mermada su capacidad de movimiento o su capacidad sensorial. Estas barreras se transforman entonces en muros para la convivencia, por lo que además de un obstáculo físico, terminan convirtiéndose en un obstáculo social donde lograr una entidad sin barreras físicas ni sociales no ha sido posible aún, y tal vez sea muy difícil conseguir que todo sea llano y que las personas con discapacidad puedan desplazarse sin tantas dificultades dentro de su entorno laboral.

Cabe indicar que actualmente hay personal con discapacidad que labora en la municipalidad provincial de Abancay que presentan una serie de características que indican insatisfacción, como falta de entusiasmo en las actividades que realizan, aumento de reclamos, conflictos con los compañeros, entre otros. Mostrando desconfianza a la transparencia de la gestión administrativa lo que se puede traducir en que la sola aplicación de la Ley N°29973 – Ley general de la persona con discapacidad, no convence a estas personas de que esta vele por sus derechos constantemente, por el contrario, acaba generando crisis de confianza en su entorno, haciendo que el personal con discapacidad perciba que la entidad no atiende sus expectativas ni necesidades adecuadamente.

Por ello, es necesario investigar la relación que existe entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay en el año 2016, tomando en cuenta la naturaleza de esta institución que juega un papel clave para otras entidades de ámbito local fomentando la participación efectiva de inclusión laboral, lo que, sin duda, contribuiría a la construcción de una sociedad más empática y solidaria.

1.1.2. Formulación del problema.

Problema General.

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016?

Problemas Específicos.

PE.1 ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la municipalidad provincial de Abancay?

PE.2 ¿Cuál es la relación entre la inclusión laboral con la igualdad de oportunidades, calidad de empleo y formación continua en la municipalidad provincial de Abancay?

1.2. Justificación.

Este trabajo de investigación tiene mucha importancia, por cuanto se va a estudiar las perspectivas y opiniones de un grupo de personas vulnerables en la sociedad, que son las personas con discapacidad, en el cual se pretende determinar la relación que existe entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad al interior de la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

Las personas con discapacidad como todo ser humano tienen sentimientos, emociones, necesidades, aspiraciones, metas y sobre todo forman parte importante de la sociedad; estas personas viven situaciones de discriminación que muchas veces comienza en el propio hogar o en la escuela y que continua a lo largo de su vida, incluido en el mercado laboral; lo cual puede ser el resultado de la ausencia de responsabilidad social, al negarles un empleo justo dejándose llevar por la errada idea de que las personas con discapacidad no pueden desenvolverse de manera normal, a pesar de que estas personas poseen grandes habilidades y/o destrezas.

El solo hecho de incluirlas laboral y socialmente, genera en las personas con discapacidad un sentimiento de independencia y contribuye a su desarrollo integral, es necesario comprender, y ayudar a que tengan las herramientas para superar los problemas que se presentan a diario, no que se genere un sentimiento de lastima, sino que se les brinde la oportunidad de desenvolverse, ser creativos, productivos, respetados y considerados como todo ser humano.

Justificación práctica

Este trabajo tiene implicaciones prácticas y reales, cuyo conocimiento nos permitirá visualizar de forma real las condiciones de trabajo y la vivencia de las personas con discapacidad dentro de la municipalidad provincial de Abancay.

Además, esta investigación se ofrecerá a la municipalidad provincial de Abancay, como fuente de información, para que en base a los resultados se puedan desarrollar y poner en práctica estrategias inclusivas. Y de igual manera se sugerirán a las autoridades municipales alternativas de mejora con respecto a la situación problemática identificada, para que la calidad de vida laboral en la que se desenvuelven las personas con discapacidad mejore significativamente.

Justificación metodológica

La presente tesis es importante porque se podrá proponer como un modelo de guía para futuras investigaciones sobre el tema, lo que es beneficioso; puesto que estudia a un sector vulnerable de la población nacional.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.”

1.3.2. Objetivos específicos

OE.1 “Determinar la relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral municipalidad provincial de Abancay, 2016.”

OE.2 “Determinar la relación entre la inclusión laboral con la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.”

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel nacional

Ramsay Arriola Andrés Martin para obtener el grado de Licenciado en Administración hotelera en la Universidad San Ignacio de Loyola, presento la tesis: *Creación y Adaptación de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad en Hoteles 5 Estrellas De Lima Metropolitana* (2016). La investigación tuvo como objetivo determinar los puestos de trabajo que han sido creados y adaptados para la contratación de personas con discapacidad en Hoteles Cinco Estrellas de Lima Metropolitana, fue tipo descriptiva simple de diseño no experimental con el método de muestreo para población finita y como herramienta de recolección de datos se optaron por encuestas y entrevistas semi-estructuradas, dichas encuestas fueron tabuladas y procesadas por el programa Qualtrics, llegando a las siguientes conclusiones:

Que desde la promulgación de la Ley 29973 el incremento de solicitudes para la contratación de Personas con Discapacidad ha incrementado significativamente. Además, menciona que los puestos más requeridos son los administrativos, pero en esta investigación para el rubro de hospedaje el 100% de Personas con Discapacidad están laborando en áreas operativas; también concluye que las personas con discapacidad son muy agradecidas con las empresas que le ofrecen una oportunidad laboral, y más aún cuando le ofrecen oportunidades de mejora profesional, brindándoles capacitaciones.

La tesis titulada: *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral*: El caso de Lima-Perú realizada por el Dr. Andrés Talleri Velarde (2015), con el objetivo de proponer mayor inclusión de personas con discapacidad en el mercado

laboral de Lima, esta investigación combinó herramientas de tipo cualitativo y cuantitativo, el diseño usado en la investigación es de tipo no experimental - descriptivo, transversal de nivel básico, para la recolección de la información cuantitativa se utilizó una encuesta validada y para la información cualitativa una matriz narrativa, con tipo de muestreo probabilístico. Como conclusiones del trabajo se determinó que:

No se cumple con la Ley para insertar personas con discapacidad a las empresas estudiadas, las cuales incorporan menos del 3% que indica la norma; sin embargo, hay disponibilidad para insertarlos de acuerdo a un perfil por tipo de empresa que lo requiera, Lo que confirmo una de las hipótesis que indica que a los empleadores les falta información de las necesidades de sus empresas para contratar personas con discapacidad, dado que los quieren contratar pero no encuentran los mecanismos adecuados. En síntesis, la mayor debilidad en los procesos de habilitación y formación de las personas con discapacidad, es la falta de un servicio de transición entre la salida de la etapa educativa y la inclusión al mundo laboral.

Por otro lado, la Bachiller en Ciencias Administrativas Sheila Jennifer Vela Ávila de la Universidad San Martín de Porres, realizó la investigación titulada : ***“Responsabilidad Social Empresarial en Discapacidad en la Percepción del Público Interno”*** (2015) realizada con el objetivo de analizar cuáles son las características de la Responsabilidad Social Empresarial en Discapacidad en la percepción del público interno, el estudio se realizó en la ciudad de Lima, con personas con discapacidad motora que laboran en las empresas: Banco de la Nación, Electroperu, Conadis (Consejo Nacional Para la Integración de Personas con Discapacidad) , Securitas, Atento, Plaza Vea, Tottus, Sodimac, Mc Donald’s y Fundación Konecta. Esta investigación fue de diseño no experimental- cualitativo, de nivel exploratorio descriptivo. Considerando de base la encuesta realizada a las personas con discapacidad que

laboran en empresas públicas y privadas mencionadas, y con los puntos de vista de los empleados, se concluyó:

Que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo y a un trato digno en su centro laboral. Las empresas no deben ser ajenas a la atención de su público interno (los empleados) como stakeholder clave para el desarrollo de su negocio, es así que la inclusión laboral de personas con discapacidad no debe limitarse al contrato que firma la empresa y el empleado, lo que la ley te exige. Esta inclusión, debe ir más allá de lo exigido por ley, y es que, bajo políticas de responsabilidad social, de manera voluntaria, se debe sensibilizar, promover y monitorear programas y/o proyectos que permitan una inclusión plena en la organización.

Por último, La tesis titulada: ***“Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli- Periodo 2014”*** presentado por Vladimir Ángel Loayza Huamán para obtener el título profesional de abogado en el año (2017) a la Universidad Nacional de Huancavelica, realizada con el propósito de recabar información sobre la Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli, para tal fin, se planteó el objetivo general, que fue determinar el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en esta municipalidad. La investigación ejecutada estuvo direccionada a demostrar que la inclusión laboral, tiene el carácter de igualdad de oportunidades que debe ser de particular relevancia en la agenda del Estado y de los actores sociales dirigida hacia las personas con discapacidad, que puedan desempeñar un trabajo, para incorporarse al mercado laboral, emprendimiento social y empresarial, se determinó su muestra conformada por 20 trabajadores con discapacidad en la municipalidad; llegando a las siguientes conclusiones:

Que, la inclusión laboral a personas con discapacidad, se convierte en un factor determinante favoreciendo las condiciones económicas, garantizando la igualdad de

oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas con respecto a la inclusión laboral; un 75% (15), presenta una buena Oportunidad laboral, se apreció que un 80% (16), presenta una mala contratación laboral, un 70% (14) presenta una regular condición laboral, un 60% (12) presenta una buena condición laboral especial y un 60% (12), presenta una regular optimización laboral. Lo cual indico que el grado de Inclusión laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de Yauli – periodo 2014, es alta.

2.1.2 A nivel internacional

En la ciudad de Quito, Ecuador para obtener el título de Psicólogo Industrial la Bachiller Sandra Estefania Llaguno Mosquera, realizó la investigación: *“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”* (2014); el objetivo fundamental fue identificar los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad. La hipótesis: Las personas con discapacidad que laboran en las empresas investigadas tienen bajos niveles de satisfacción e inserción laboral. La metodología: investigación descriptiva, método inductivo-deductivo. La conclusiones fueron las siguientes:

No todas las empresas cumplen con la disposición de la Ley Orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el artículo número 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores, ya que está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Por parte de las personas con discapacidad, se les dificulta acceder a un empleo, para este sector de población vulnerable el aplicar a X posición es un limitante la formación académica, y en su mayoría solo pueden acceder a cargos operativos. Los gerentes de recursos humanos y

directivos buscan preferencialmente ingresar a personas con discapacidad de tipo físico y con un grado leve a moderado; ya que consideran que son personas adecuadas a puestos administrativos que no requieren de movilización constante, y que se fijan en actividades rutinarias y operativas.

Por otro lado, en la Universidad Católica Andrés Bello- Venezuela, Anyi De Jesús, Irune Girón y Gustavo García (2011) realizaron la investigación titulada ***“Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de Calidad de Vida Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual leve”***, el objetivo del estudio fue identificar la relación entre la modalidad de empleo – protegido o con apoyo- y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas- Venezuela. Mediante un diseño no experimental, de tipo transaccional – correlacional, se midió la relación entre ambas variables. Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual. Se concluyó que:

No existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la modalidad de empleo bajo la cual laboran estas personas, probablemente porque la calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sea, no pueden determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar estos individuos.

Finalmente, la investigación ***“Apoyo Social, Satisfacción Laboral y Abandono en Trabajadores con Discapacidad”***, que pertenece a Vanesa Pérez Torre y Carlos María Alcover (2011), para el Boletín de Psicología, de la universidad Rey Juan Carlos de Madrid, con el que se busca explorar principalmente el impacto que tiene uno o dos tipos de fuentes de apoyo como los compañeros de trabajo y supervisores, el estudio se realiza con una muestra de trabajadores con discapacidad en el que se espera encontrar apoyo social

proveniente de la organización, los supervisores y los compañeros hacia los trabajadores con discapacidad y su relación con su satisfacción laboral y con su intención de abandono, el objetivo principal de este estudio es analizar la relación entre diversas fuentes de apoyo social en el trabajo y las actitudes hacia el trabajo en una muestra de trabajadores con discapacidad, en concreto con la satisfacción laboral y la intención de abandono de la organización, el instrumento utilizado fue encuestas anónimas, los datos se analizaron con el programa informático SPSS versión 17. Su conclusión principal fue que:

Los resultados confirman la importancia específica del apoyo organizacional para la satisfacción laboral y la permanencia en el puesto de este grupo de trabajadores. Además, el apoyo del supervisor y de los compañeros de trabajo, junto a un nivel alto de satisfacción laboral, también contribuye a disminuir la intención de abandono del puesto de trabajo.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Responsabilidad social.

La Responsabilidad social de los Hombres de negocios, es una especie de “biblia” de la responsabilidad social empresarial, en este libro, tal vez se definió por primera vez a la responsabilidad social como “Las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad, la responsabilidad social es una idea voluntaria de los empresarios para intentar contrarrestar los problemas económicos y alcanzar los objetivos de su organización. (Bowen, 1953)

Para Bowen la responsabilidad social no se presenta como un remedio a los problemas si no como una herramienta más con las que cuenta una organización para apoyar la empatía y la socialización. En la actualidad tiene un concepto más amplio, responsabilidad social, es la

responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.

La responsabilidad social implica comprender y satisfacer las más altas expectativas de una sociedad, llevando a cabo acciones que van más allá del cumplimiento de las leyes y el reconocimiento de las obligaciones éticas que nos vinculan con los otros. Además de contribuir al desarrollo sostenible, un comportamiento socialmente responsable puede producir mejoras en aspectos claves de organizaciones de cualquier tipo (pública, privada y no gubernamental) como su reputación, su capacidad de atraer y retener trabajadores, clientes y usuarios. (Organización Internacional de Normalización, 2010, pág. 11).

2.2.1.1. Igualdad de oportunidades

El reconocimiento y el respeto de los derechos humanos son considerados como esenciales para los conceptos de equidad y justicia social, y son el fundamento básico de la mayoría de las instituciones de la sociedad. El acceso igualitario a la educación, los servicios de salud y el empleo, son esenciales para permitir que las personas con discapacidad desarrollen todo su potencial. La igualdad de oportunidades promueve la igualdad en el lugar de trabajo. La igualdad se refiere a la protección de los derechos civiles de los trabajadores y permite a los empleados realizar sus tareas laborales en un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, infraestructura accesible, compensación, ascensos y responsabilidades laborales.

La ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social en su versión peruana menciona que una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por

razón de raza, color, género, religión, nacionalidad, origen social, opinión política, edad o discapacidad. Tomando acciones positivas para proporcionar protección y permitir el ascenso a grupos vulnerables; esto podría incluir establecer lugares de trabajo para personas con discapacidad para ayudarlos a ganarse la vida bajo condiciones adecuadas, y establecer y participar en programas que aborden asuntos, tales como la promoción del trabajo para trabajadores jóvenes y mayores, la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, y la representación más equilibrada en cargos directivos (Comité Técnico de Normalización de Responsabilidad Social, 2010, págs. 71-72).

Protección y respeto de derechos

Una organización debería examinar sus propias operaciones y las operaciones de otras partes dentro de su esfera de influencia, para determinar si existe discriminación directa o indirecta. También debería asegurar que no contribuye al ejercicio de prácticas discriminatorias a través de relaciones ligadas a sus actividades. Si este fuera el caso, una organización debería animar y ayudar a las demás partes en su responsabilidad de prevenir la discriminación. Si ello careciera de éxito, debería considerar su relación con este tipo de organizaciones.

Las personas con discapacidad son a menudo vulnerables, en parte porque se tiene un concepto erróneo de sus habilidades y capacidades. La organización debería contribuir a garantizar que se otorgue dignidad autonomía y plena participación en la sociedad de hombres y mujeres con discapacidad. El principio de no-discriminación debe respetarse y las organizaciones deberían considerar llevar a cabo las disposiciones razonables para la accesibilidad de sus instalaciones.

Libertad de pensamiento y opinión

Todas las personas tienen el derecho a opinar y a ser escuchados, y no hace falta encontrar a esta persona envuelto en una situación problemática para que se escuche su opinión, como

es lo más común. Cada quien tiene sus opiniones propias y fundadas en sus experiencia y conocimiento, normalmente acorde con su edad. Tenemos derecho a opinar sobre todos los temas que nos conciernen, así como formar parte de debates sobre temas de actualidad, cultura y sociedad, y ser escuchados; por lo que la organización tiene el deber de tomar en cuenta de todos sus trabajadores.

En algunas organizaciones, es difícil que esto suceda, pues muchas veces los jefes se enfrascan en la supremacía del poder que les da el puesto que ocupan, por lo que pueden considerar que los trabajadores de puestos inferiores no son conscientes de la realidad en la que se mueven. Pero la verdad es que todo trabajador, independientemente del puesto que ocupa tiene derecho a ser oído, y a que esta opinión sea respetada, muy a pesar de que la misma no sea compartida por las personas que lo rodean.

Igualdad en el derecho al trabajo

La relación laboral se caracteriza por la desigualdad existente entre las partes, desigualdad que se vislumbra no solo en las instancias de negociación "en las que el empleador se encuentra en condiciones de imponer su voluntad por sobre la del trabajador- sino además en el ejercicio de las facultades que componen el poder de dirección" el trabajador se encuentra sujeto a las órdenes, directivas, controles y facultad disciplinaria del empleador.

En el derecho laboral, no todas las personas relativamente iguales deben ser tratadas de igual manera, sino solamente cuando las circunstancias son iguales, para esto se entiende que las circunstancias también deben ser esencialmente iguales; será esa igualdad esencial o relevante de circunstancias la que determine la obligación de dar igual tratamiento. De ahí la necesidad de determinar adecuadamente el ámbito y el momento para efectuar el cotejo.

Tal como se menciona, al tratar la garantía de igualdad en general, la igualdad en el derecho al trabajo no impide el diferente tratamiento por causas razonables o justificadas, sino la arbitrariedad o la discriminación injustificada.

2.2.1.2. Calidad de empleo.

La Guía ISO 26000 llama a realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar (agua, salud, alimentación). Una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de raza, color, género, religión, nacionalidad, origen social, opinión pública, edad o discapacidad. Estos están alineados con el principio general según el cual las políticas y prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la información y a la promoción, y la finalización del empleo deberían ser basadas únicamente en las exigencias del trabajo.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de una organización son todas aquellas prácticas y políticas que involucran a los trabajadores de la propia organización o a trabajadores subcontratados. Las políticas incluyen, por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios, promoción, jornada laboral, remuneración, etc.

Las condiciones de trabajo incluyen salarios y otras formas de compensación, jornada laboral, períodos de descanso, vacaciones, prácticas disciplinarias y de despido, protección de la maternidad y aspectos del bienestar, tales como agua potable, servicios sanitarios, comedores colectivos y acceso a servicios médicos. Muchas de las condiciones de trabajo se establecen en leyes y regulaciones nacionales o en acuerdos jurídicamente vinculantes entre aquellos para quienes se desempeña el trabajo y aquellos que lo desempeñan. Las condiciones de trabajo afectan considerablemente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como el desarrollo económico y social. (Comité Técnico de Normalización de Responsabilidad Social, 2010, pág. 63)

Relaciones laborales

Debemos tener en cuenta que mantener buenas relaciones en el ambiente de trabajo es un factor que adquiere una gran importancia, ya que ello puede repercutir no solo a la satisfacción personal del trabajador sino también a la productividad de la empresa, por lo que la organización debe preocuparse en crear un vínculo adecuado entre todos los miembros de esta, consiguiendo así un ambiente laboral confortable, para ello, debe tomar iniciativa como motivar al trabajador en mostrar interés por sus compañeros, integrarlos en los proyectos, participar en las conversaciones, mantener una relación cordial y a la vez mostrar una actitud asertiva con los demás.

Tan importante es mantener un buen clima laboral, que se ha dado el caso de personas que al no disfrutar del mismo prefieren abandonar su puesto de trabajo, ya que en ocasiones pueden verse envueltos en un ambiente hostil, que puede llegar a repercutir negativamente en el trabajador. Toda medida encaminada a la mejora del ambiente laboral supondrá a corto y largo plazo una mejora en la productividad de un negocio o empresa, viéndose reflejada en los resultados de la misma.

2.2.1.3. Formación continua en la empresa.

La formación ofrece una nueva motivación para los trabajadores que se sienten valorados y se ven respaldados por un mayor crecimiento personal y profesional, con la consecuente mejora del clima laboral, la formación incide directamente en un mayor rendimiento y productividad empresarial por parte de los trabajadores.

Los trabajadores y las empresas son cada vez más conscientes que el aprendizaje continuo es fundamental para lograr profesionales competentes que puedan desarrollar una buena trayectoria de trabajo en las organizaciones. Todo cambia y evoluciona de forma vertiginosa

y para conseguir competitividad se requieren unos conocimientos cada vez más específicos, los cuales sólo pueden conseguirse a través de las enseñanzas especializadas y la formación continua de calidad y permanente; además, la competitividad de las empresas ya no radica únicamente en la inversión en tecnología sino en el capital humano, el cual multiplica su valor si se le forma adecuadamente (EducaWeb, 2015).

Motivación y reconocimiento

El reconocimiento es parte de la felicitación que todo trabajador requiere recibir periódicamente. Nada motiva más que el éxito, y el reconocimiento es la consecuencia de este éxito. Por tanto, cuando un trabajador recibe un reconocimiento por lo que hace, mejora su desempeño laboral, premiar el desempeño actúa, tanto a nivel de los colaboradores como de la organización: puede llegar a ampliar y mejorar la satisfacción y retención de los empleados, y la rentabilidad y productividad de la empresa. La gente que se siente apreciada por otros, posee una actitud positiva y mayor confianza y habilidad para contribuir a las metas.

El reconocimiento es uno de los factores más importantes en la motivación de los empleados y que, en muchas ocasiones, es incluso más valorado que el sueldo o un ascenso, los colaboradores necesitan saber que su trabajo es útil, que sus esfuerzos son reconocidos por la empresa. Reconocer la labor influye incluso en la retención de los ejecutivos y empleados talentosos: una remuneración adecuada y justa, un ambiente de trabajo agradable y motivante y, uno de los factores más importantes, el reconocimiento al desempeño y al esfuerzo. (Clavería, 2009)

Promoción interna profesional

La Guía de Responsabilidad Social destaca la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las

personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales, que amplíen la libertad de las personas para decidir su propio destino y vivir una vida valiosa; menciona que toda organización debería: (Comité Técnico de Normalización de Responsabilidad Social, 2010, pág. 70)

- Proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades
- Para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria; asegurar que, cuando sea necesario, los trabajadores que hayan sido despedidos reciban ayuda para acceder a un nuevo empleo, formación y asesoramiento.
- Establecer programas paritarios entre empleados y empleadores que promuevan la salud y el bienestar
- También pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos. La empleabilidad se refiere a las experiencias, competencia y calificaciones que incrementan la capacidad del individuo de asegurar y mantener un empleo decente.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es aquel vínculo que se asume mediante una decisión personal voluntaria que lleva a un mayor o menor grado de identificación e implicación, dentro de una particular organización y que es observable en la medida en que supone un esfuerzo por contribuir a los objetivos de la organización.

Una forma de facilitar el nivel de compromiso de los colaboradores es el que los directivos practiquen la justicia, de una parte, que el empleado perciba que es tratado

justamente en lo que se refiere al trato que se le presta y a la recompensa que recibe por el esfuerzo y trabajo que desempeña. Además, es importante que existan equitativos sistemas formales bien comunicados con sus reglas claras y que sean aplicados con equidad caso a caso: en relación al empleado con la empresa y entre los empleados de similares circunstancias para evitar agravios.

Las motivaciones son la base del compromiso organizacional que es un hábito que se apoya en valores. La motivación está en la base de la acción humana. Los valores dan energía a la motivación y, por tanto, sustentan la actuación humana. Las empresas valoran y persiguen elevar el nivel de compromiso de sus stakeholders. Sin el compromiso de los empleados es difícil llevar a la empresa a cumplir con su estrategia. Sin el compromiso de sus accionistas tampoco. Y qué decir del compromiso de los proveedores que aseguran el suministro con la calidad requerida. Si hablamos del compromiso de los clientes hacia la empresa, también vemos la importancia que tiene. Sin el compromiso de los inversores es complicado que los proyectos empresariales sean sostenibles. (Ruiz de Alba Robledo, 2013, pág. 70)

2.2.2 Inclusión laboral.

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (Velásquez, 2014)

“Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia.

Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución”.

(Organización Internacional Del Trabajo , 2012)

La igualdad de oportunidades es, sin duda, un principio compartido y una aspiración generalizada en nuestra sociedad; bajo el enfoque que plantea la sociedad como el elemento que discapacita más a allá de las condiciones personales de tipo físico o psico-social de los individuos con discapacidad, es la discriminación y exclusión de las actividades dentro de la sociedad, por ello es necesario entender el concepto de accesibilidad cuando se habla de inclusión laboral, la Resolución de Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad plantea que la necesidad de las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes (Organización de las Naciones Unidas, 2012, pág. 1)

“La inclusión laboral es un proceso en el cual se debe tener un objeto finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas sueldos y horarios que de cualquier otro trabajador sin discapacidad en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna”.

(URRIES, 2003, pág. 11)

Una de las formas más efectivas para que las Personas con Discapacidad puedan lograr el ejercicio pleno de sus derechos, según la legislación, es a través del empleo. La inclusión laboral para Personas con Discapacidad implica brindar una serie de condiciones como: ocupar un puesto de trabajo acorde a las competencias, contar con herramientas adaptadas a las limitaciones, remuneración de acuerdo a la escala estándar y desenvolverse en un entorno laboral accesible que permita un desempeño eficiente en sus labores; además de un trato digno y libre de discriminación (Acuña Cárdenas L. E., 2016, pág. 10).

2.2.2.1 Reclutamiento laboral.

Este proceso consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Este proceso da inicio luego de haber establecido las necesidades de personal de la organización a través de una planeación de personal.

En la investigación “Gestión del Talento Humano como Herramienta de Competitividad en las Empresas” (Delgado, 2013, págs. 62-64), hace referencia al reclutamiento interno y externo como también a las fuentes de reclutamiento clasificados de la siguiente manera:

- **Reclutamiento interno:** Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).
- **Reclutamiento externo:** Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.
- **Fuentes de reclutamiento:** Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar alicantes. Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son: Fuentes internas, Aplicaciones directas y recomendaciones, Anuncios en periódicos y revistas y Universidades.

Diagnóstico del puesto de trabajo.

Este proceso tiene la finalidad de analizar cumplir con todos los requerimientos formales y legales del puesto laboral y el candidato seleccionado. Inicia al momento de tener la necesidad de contratar un personal teniendo en cuenta las políticas de la institución. Según el Instituto Vasco de la Mujer la Metodología para la elaboración de Diagnóstico y plan para la

Igualdad en Empresas y Entidades Privadas (Instituto Vasco de la Mujer, 2011, pág. 14) esta fase debe cumplir los siguientes requisitos:

- Ofrecer al personal interno, antes de ofrecerlo en el Mercado externo.
- No deberá ser contratada ninguna persona, si no ha pasado por el proceso de selección a través de la Dirección de Recursos Humanos.
- Se podrá contratar hasta por una segunda ocasión a la persona que hubiere laborado anteriormente en la Institución y que haya renunciado de manera voluntaria con recomendación de su último jefe.
- No se contratará a la familia directa de cualquier empleado activo con contrato de Planta o Media Planta en la misma área de trabajo. Se considera contrataciones de familiares siempre y cuando no sean en la misma área de trabajo.

Diseño de la rutina diaria

Según la Guía Metodológica Para Para Elaborar Perfiles de la (Presidencia de Consejo de Ministros., 2013, págs. 88-90) es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente siguiendo lo siguiente:

- Unidad Orgánica: se indica el nombre de la unidad orgánica a la que pertenece el puesto, según Estructura Orgánica de la Entidad.
- Denominación: de menciona la nomenclatura clasificada del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), entre otros documentos que dieron origen al puesto.
- Nombre del Puesto: se indica la denominación que se le otorga en los instrumentos o documentos de gestión. En caso no exista un nombre, no registre información en este campo.

- Dependencia Jerárquica Lineal: se especifica el nombre del puesto del jefe inmediato superior o del que ejerce autoridad formal sobre sus funciones; para ello puede acudir al MOF u otros documentos de apoyo.
- Dependencia Jerárquica Funcional: se Indica, en caso exista, el nombre del puesto al que reporta funcionalmente pero que a su vez no ejerce línea de autoridad sobre él; para ello puede utilizar el actual MOF u otros documentos de apoyo.

Selección de personal.

El concepto afirma que la selección de personal consiste en la elección precisa de una persona idónea, para un puesto de trabajo oportuno. Quiere decir que la selección busca dentro de una gama de personas, a las que cuentan con las características y competencias mínimas que la organización busca para ocupar los puestos vacantes, es decir encontrar a los candidatos idóneos. (Idalberto Chiavenato, 2009, pág. 178)

Accesibilidad laboral.

Aunque se ha avanzado mucho en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, persiste la invisibilidad y la discriminación de este colectivo en muchos ámbitos y, particularmente, en el ámbito laboral. Cuando examinamos la situación del colectivo en este aspecto hay que tener en cuenta una serie de elementos. En primer lugar, la edad; en ocasiones la discapacidad se debe a la edad y en ese caso, el problema ya no es de acceso al mercado laboral, sino de una situación de incapacidad sobrevenida para el puesto de trabajo a la que debe hacerse frente con políticas de garantía de ingresos como son las pensiones. En segundo lugar, y como luego se verá, la accesibilidad al mercado laboral depende del tipo y grado de discapacidad, cuanto mayor es esta existe una mayor barrera para la integración laboral también el nivel educativo juega un papel importante, si se cuenta con un mayor nivel de estudios la posibilidad de lograr la inserción en el mercado de trabajo es mayor. (Pérez, 2017, pág. 1)

2.2.2.2 Inducción laboral.

La inducción de laborar también llamada integración en la empresa u orientación a la empresa, es el proceso que proporciona a los empleados nuevos información básica de los antecedentes de la organización, información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria, la inducción es un componente del proceso de socialización del nuevo empleado con la empresa, que se da de manera gradual, ya que busca la adaptación y la ambientación inicial del nuevo empleado a la misma y al ambiente social y físico donde va a trabajar implica inculcar en todos los empleados las actitudes prevalentes, los criterios, valores y patrones de conducta que son esperados por la organización de esta manera la inducción inicia el proceso que es un paso hacia la obtención del compromiso del empleado con la empresa, sus valores y metas. se realiza mediante una programación sistemática, llevada a efecto por quién será su jefe inmediato, por un instructor especializado o por un compañero especialmente encargado, a través del llamado programa de inducción de personal. Programa de Inducción de Personal, (Guida, 2011, pág. 26)

Etapas de la inducción:

- **Primera etapa:** Se proporciona información general acerca de la organización
- **Segunda etapa:** en esta etapa el responsable es el supervisor inmediato del empleado, las actividades de esta etapa implican: los requerimientos del puesto, la seguridad, una visita por el departamento para que el empleado lo conozca, una sesión de preguntas y respuestas y presentaciones a los otros empleados que trabajaran más directamente con él.

Inducción específica al puesto laboral.

Este proceso inicia una vez contratado el nuevo empleado y termina al momento en que el nuevo colaborador conoce la información básica de la Institución y de su área de trabajo. (Instituto Vasco de la Mujer, 2011, pág. 86)

Proceso de inducción.

- Se tiene un curso de inducción preparado para todo el personal de nuevo ingreso
- Se fijan 4 fechas en el año (2 por semestre) para realizar este proceso.
- Se cita a todo el personal de nuevo ingreso en la fecha determinada con un memorándum y se le avisa a su jefe inmediato.
- Se recibe al personal de nuevo ingreso y se trabaja con la capacitación de inducción con la participación del personal directivo de la Institución, se tratan los siguientes temas como misión y visión estructura organizacional aspectos administrativos, una vez finalizado se entrega se envía al personal a sus áreas de trabajo para que se integren a sus actividades habituales

Asignación de funciones.

Delegar no es solamente transferir trabajo, sino involucrar a otros en la responsabilidad de los resultados, dándole a una persona la capacidad de actuación o representación, se trata de proporcionar instrucciones claras y concisas a un determinado miembro del equipo sobre los resultados a obtener y los plazos y requisitos para que desarrolle su tarea, decidiendo cómo realizarla. Es darle más libertad para tomar decisiones sobre cómo alcanzar los resultados, el mismo hecho de delegar funciones en un subordinado lleva implícita la entrega de autoridad para desempeñarlas adecuadamente. Delegar sin entregar autoridad hace materialmente imposible cumplir los fines propuestos. A su vez, toda delegación de autoridad conlleva una asignación de responsabilidad para quien la recibe. Sin embargo, esta asignación no es una entrega total y única, sino que la responsabilidad final siempre será del mando que tiene a su

cargo a la persona en la cual delegó. La cesión de una cuota de responsabilidad no exime de la misma a quien la cede; ante nuestros superiores seremos responsables de los resultados de esa entrega (Peña, 2008, pág. 55)

Enseñanza de la rutina diaria

La mayoría de los nuevos empleados llegan a su primer día de trabajo con entusiasmo, nerviosismo o inquietud. A éste interés inicial puede dársele un uso positivo o bien puede destruirse dependiendo de la forma en que se nutra para nuevo empleado no es difícil y no se necesita dedicar gran cantidad de tiempo de hecho, cuando se da adecuadamente, a la larga, la inducción ahorra tiempo. Una inducción mal planeada o la inexistencia de ella pueden convertir con rapidez a un empleado cuidadosamente reclutado y seleccionado, en una estadística de rotación esto implica más trabajo para su organización ya que será necesario empezar nuevamente todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación. Una buena enseñanza de labores, despejará todas las dudas que puedan inquietar al empleado, obteniendo resultados favorables para él y para la empresa, ya que al sentirse miembro de ella podrá adaptarse más rápidamente no sólo el sentirse dueño de elementos de información que le serán de utilidad, también le ayudará a mostrar resultados en un plazo más corto, y de la misma manera despertará en el empleado la iniciativa indispensable para un buen desempeño.

La atmósfera de confianza que se crea desde el principio cuando se cuida el aspecto de inducción de un recién llegado (a la empresa o al puesto) permitirá que el individuo tenga una actitud más abierta hacia su trabajo, su entorno y su propio aprendizaje en ese momento pondrá a trabajar sus capacidades y rendirá resultados satisfactorios; ya que en el periodo de adaptación será más breve y menos angustiante.

Es preferible invertir tiempo en inducir al nuevo elemento que dé resultados durante el primer mes y no lanzarlo a su trabajo sin ninguna guía y que, como autodidacta, dé resultados tres o más meses después. (Guida, 2011, pág. 34)

2.2.2.3 Integración plena al puesto de trabajo.

Para una integración plena es fundamental mantener el contacto con la familia de la persona con discapacidad de manera periódica para conocer la evolución de la persona en el ámbito personal para que de ese modo se pudiera intervenir en caso haya algún problema, de este modo se puede monitorear si el servidor contratado sufre algún tipo de discriminación molestia incomodidad, la formación permanente de la persona con discapacidad es indispensable para que desarrolle nuevas habilidades dentro de su puesto laboral. (Talleri, 2015, pág. 64)

Ruben Vidal en su estudio la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en Chile. (Vidal, 2013, pág. 77) señala, que es un proceso en el cual debemos tener un objetivo finalista, el empleo en iguales condiciones que las personas sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna, desempeñándose de manera óptima cumpliendo expectativas empresariales como personales demostrando que la contratación de personas con discapacidad es beneficiosa y rentable tanto en el aspecto humano como económico.

Competencia Laboral.

Se define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. (Idalberto Chiavenato, 2009, pág. 56), el mismo presenta la diferencia de tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales

(actitudes, capacidades) y el tercero, denominado "holístico", incluye a los dos anteriores llegando a la conclusión de que son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad.

Contribución al cumplimiento de objetivos institucionales.

Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado para ello es necesario establecer escalas de prioridad para ubicar a los objetivos en un orden de cumplimiento de acuerdo a su importancia o urgencia, el cual alcanzarlas depende del trabajo en conjunto de todo el personal de la organización. (Herranz, 2009, pág. 14)

Satisfacción laboral.

La concepción satisfacción laboral se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él, En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador discapacitado que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” (weinert, 1985, pág. 2).

2.3 Marco conceptual

Calidad de vida laboral: Engloba todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación del personal, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal.

Derecho: Conjunto de normas de carácter general que se dictan para dirigir a la sociedad a fin de solventar cualquier conflicto de relevancia jurídica que se origine; estas normas son impuestas de manera obligatoria y su incumplimiento puede acarrear una sanción.

Dimensión: Hace referencia a los aspectos o facetas específicas de un concepto que queremos investigar. Una dimensión es un elemento integrante de una variable compleja, que resulta de su análisis o descomposición

Empleo con Apoyo: Es un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios, para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto.

Empleo Protegido: Es aquel que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral.

Grupo Vulnerable: Grupos sociales en condiciones de desventaja o bien minorías sociales excluidas; grupo vulnerado se aplica a aquellos grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico, se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar y calidad de vida

Inclusión: La palabra inclusión alude tanto a la acción como al efecto del verbo incluir, la inclusión designa a aquello que procede a encerrar algo dentro de otra cosa material o inmaterial, y al resultado de esa acción.

Inclusión laboral: Significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

Prácticas Laborales: También llamada “práctica profesional” consiste en aplicar en un ambiente de trabajo real, los conocimientos adquiridos durante la formación académica o teórica. Son complementarias a los estudios, varían de acuerdo a la carrera y en muchos casos son incluso obligatorias para graduarse.

Sensibilización: Hacer que alguien sea más consciente de un hecho, particularmente de un problema de especial trascendencia social.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis.

3.1.1. Hipótesis general.

“Existe relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.”

3.1.2. Hipótesis específicas

H.E.1. Existe relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

H.E.2. Existe relación entre la inclusión laboral con la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

3.1.3. Variables y definición operacional de variables

Tabla 1
Operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	DESCRIPTORES DE CATEGORIZACIÓN	
<p><i>Variable 1</i></p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>Es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, considerando las expectativas económicas sociales y ambientales</p>	<p>Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores con discapacidad sobre las dimensiones igualdad de oportunidades, calidad de empleo y formación continua.</p>	Igualdad de oportunidades	Protección y respeto de derechos	Respaldo	<p>4 = Siempre (muy alto)</p> <p>3= Casi siempre (alto)</p> <p>2= Algunas veces (medio)</p> <p>1=Casi nunca (bajo)</p> <p>0= Nunca (muy bajo)</p>	
					Medidas de fomento		Medios para la expresión
				Libertar de pensamiento y opinión			
				Igualdad en el derecho al trabajo	Trato igualitario y solidario		Estabilidad laboral
			Calidad de empleo	Condiciones de trabajo	Respeto al contrato		
					Remuneración justa		
				Relaciones laborales	Actividades grupales		
			Formación continua.	Motivación y reconocimiento	Valoración del trabajo		Acceso y Participación
				Promoción interna profesional			
				Compromiso organizacional	Desempeño		
		Identificación					
<p><i>Variable 2</i></p> <p>INCLUSION LABORAL</p>	<p>Es el proceso de promover el empleo y el apoyo a la inclusión de nuevos puestos de trabajo para que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes.</p>	<p>Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores con discapacidad sobre las dimensiones reclutamiento laboral, inducción laboral e integración plena al puesto de trabajo.</p>	Reclutamiento laboral	Diagnóstico del puesto de trabajo.	Ofertas laborales	<p>4 = Siempre (muy alto)</p> <p>3= Casi siempre (alto)</p> <p>2= Algunas veces (medio)</p> <p>1=Casi nunca (bajo)</p> <p>0= Nunca (muy bajo)</p>	
					Evaluación y diseño		Calificación
				Selección de personal			
				Accesibilidad	Instalaciones		
			Inducción laboral	Inducción específica al puesto laboral	Funciones básicas		Tareas específicas
				Asignación de funciones	Orientación constante		
				Enseñanza de la rutina diaria.			
			Integración plena al puesto de trabajo	Competencia laboral	Dominio de funciones		Sentimiento de aporte
				Contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales			
				Satisfacción laboral	Percepción de igualdad		
	Buena comunicación						
	calidad de vida laboral plena	Reconocimiento					
		Integración					

Fuente: Elaboración Propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación, es una investigación de tipo básica, ya que lleva la búsqueda de nuevos conocimientos, no tiene objetivos prácticos específicos y su propósito es recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. Para este tipo de investigación el investigador se esfuerza por conocer y entender mejor algún problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos, como es en el caso de nuestra investigación. (Sanchez & Reyes, 2009, pág. 36)

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es el grado de profundidad en la investigación científica; permite explicar y a su vez observar las características más resaltantes del objeto de estudio, el grado de profundidad tiene que ver directamente con el tipo de problema que se va investigar. (Chajara, 2009, pág. 142),

La finalidad de la presente investigación es determinar la relación de la variable uno (responsabilidad social), con la variable dos (inclusión laboral) y lograr explicar el contexto en el que se viene desarrollando, por lo que el nivel de investigación del presente estudio es de carácter CORRELACIONAL, este nivel permite medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables, su propósito principal es determinar el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de otra. Esta correlación puede ser positiva o negativa. Es positiva cuando un grupo presenta valores altos para las variables y negativa cuando un grupo con valores altos en una variable

tienden a mostrar valores bajos en la otra, al no haber correlación entre las variables, indicará que éstas varían sin seguir un patrón sistemático entre sí. (Sanchez & Reyes, 2009, pág. 94)

4.2. Método y diseño de investigación

4.2.1. Método de Investigación.

El desarrollo del presente trabajo de investigación, se sitúa dentro del cuadro del método de investigación deductivo, quiere decir de lo general a lo particular, cuyo enfoque es cuantitativo; según este enfoque “Se debe partir de un marco teórico determinado, del cual debe deducirse las hipótesis y luego según la naturaleza de la hipótesis, deducirse el diseño metodológico”. (Chajara, 2009, pág. 49).

4.2.2. Diseño de Investigación.

La presente investigación se caracteriza por tener un diseño NO EXPERIMENTAL-TRANSVERSAL, es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables, se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observan las que existen. Las variables ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, lo que impide influir sobre ellas para modificarlas; y es transversal porque se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único, su finalidad es la de describir las variables y analizar su e interacción en un momento dado, sin manipularlas (Sanchez & Reyes, 2009, págs. 87-94)

Descriptivo Correlacional Transversal



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la Variable 1

O2: Observación de la Variable 2

r: Correlación entre dichas variables

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Para la realización de este estudio correlacional se ha procedido a la identificación de la población y elección de la muestra. Para ello se va a recabar toda información disponible de todas las personas con discapacidad que laboran en la municipalidad provincial de Abancay. Se ha solicitado a la Gerencia de Recursos Humanos, un listado del total de empleados con discapacidad; que componen la población de estudio, estando conformada por un total de dieciséis trabajadores que presentan discapacidad.

4.3.2. Muestra

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido se establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas

como muestra. (Ramirez, 1999, pág. 140). De allí que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo población y muestra.

Por lo tanto, el tamaño de la muestra se definió partiendo de los recursos disponibles y de los requerimientos y análisis de la investigación; por tanto, es necesario tomar la población total en este caso los 16 servidores municipales con discapacidad (que equivale al 100% del total).

4.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de investigación empleada para la recolección de información en el trabajo de campo es la encuesta.

“La encuesta es una técnica que tiene como instrumento el cuestionario, este consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra. Se elabora en función a las variables e indicadores del trabajo de investigación. La construcción del cuestionario presupone una metodología sustentada en los objetivos, cuerpo de teoría, hipótesis, variables e indicadores”. (Hernandez, 2006, págs. 93-95)

La encuesta se desarrolló mediante la escala de Likert. “Esta se considera como una escala indirecta debido a que se induce al encuestado a determinar un grado de aceptación o rechazo frente a un conjunto de enunciados que muestran características positivas y negativas de un objeto de estudio. (Sanchez F. , 2009, págs. 108-109)

De igual forma, el procesamiento y análisis de los datos cuantitativos obtenidos del trabajo de campo se realizarán por medio de la plataforma virtual: SPSS.

Tabla 2
Técnicas e instrumentos de investigación

VARIABLES	TECNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Responsabilidad Social	Encuesta	Cuestionario	Medición de la Responsabilidad Social (3 dimensiones y 8 indicadores)
Inclusión Laboral	Encuesta	Cuestionario	Medición de la Inclusión Laboral (3 dimensiones y 10 indicadores)

Fuente: elaboración propia.

4.5. Procedimiento de la investigación

- a. Se tomaron en cuenta las variables dimensiones e indicadores de estudio para la realización de preguntas.
- b. Para el diseño de las encuestas se emplearon palabras frecuentes y sencillas sin planteamientos ambiguos.
- c. Las preguntas realizadas abordaron el tema de la responsabilidad social e inclusión laboral de personas con discapacidad, en relación a las actitudes recibidas de parte de la municipalidad provincial de Abancay, mas no en temas personales y por eso se cree que se respetó la intimidad del encuestado.

4.5.1. Validez de instrumento

4.5.1.1. Fiabilidad del instrumento

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos, para preguntas con varias alternativas utilizamos el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores obtenidos permiten determinar la consistencia del instrumento aplicado. De acuerdo a Hernández Sampieri

y otros: “...si obtengo 0.25 en la correlación o coeficiente, esto indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio, si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es elevada, para tomar muy en cuenta.”

Tabla 3.
Variable: Responsabilidad Social

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.
Estadística de fiabilidad de la variable responsabilidad social.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	18

Fuente: elaboración propia.

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para las preguntas correspondientes a la primera variable es 0,906 este valor supera a 0.90 por lo que se puede afirmar que el instrumento es de fiabilidad elevada.

Tabla 5
Variable: Inclusión Laboral

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6
Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	14

Fuente: elaboración propia.

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido en este instrumento es 0,810 este valor supera a 0,75 por lo que se puede afirmar que el instrumento tiene confiabilidad aceptable.

Finalmente, luego de verificar la fiabilidad del instrumento se procedió a la validación del instrumento por juicio de expertos (Anexo 03).

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información se procede a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos. Es necesario mencionar que, para una mejor comprensión de los resultados, se sugiere **Ver Anexo Nro.3**

5.1.1. Variable 1: Responsabilidad Social

Tabla 7
Variable: Responsabilidad social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	18,8	18,8	18,8
	Normal	11	68,8	68,8	87,5
	Alto	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: *base de datos*

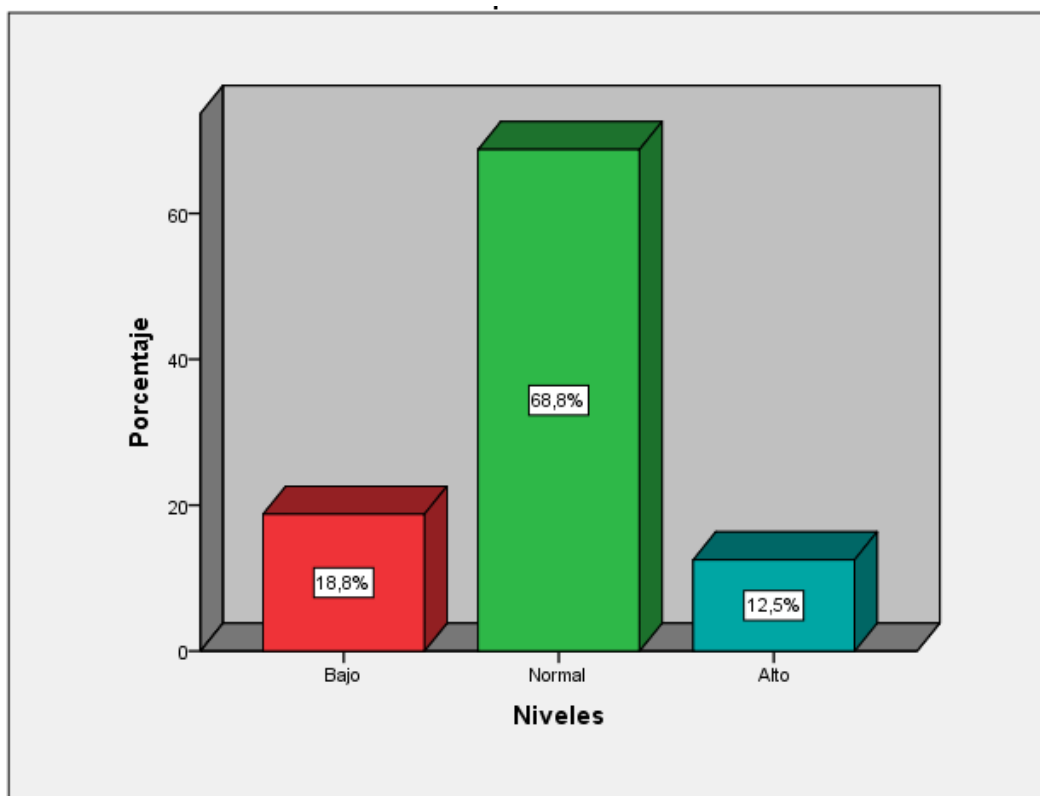


Figura 1: Variable Responsabilidad social

Fuente: base de datos

Respecto a los resultados obtenidos en la variable responsabilidad social, observamos en la tabla número siete que, de la totalidad de encuestados, el 68,8% manifiesta que esta variable se encuentra en el nivel normal en la municipalidad provincial de Abancay, mientras que el 18,8% indica que se encuentra en el nivel bajo y solo un 12,5% indica que la responsabilidad social en la Municipalidad Provincial de Abancay llega al nivel alto.

Tabla 8
Dimensión: Igualdad de oportunidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	12,5	12,5	12,5
	Normal	12	75,0	75,0	87,5
	Alto	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: base de datos.

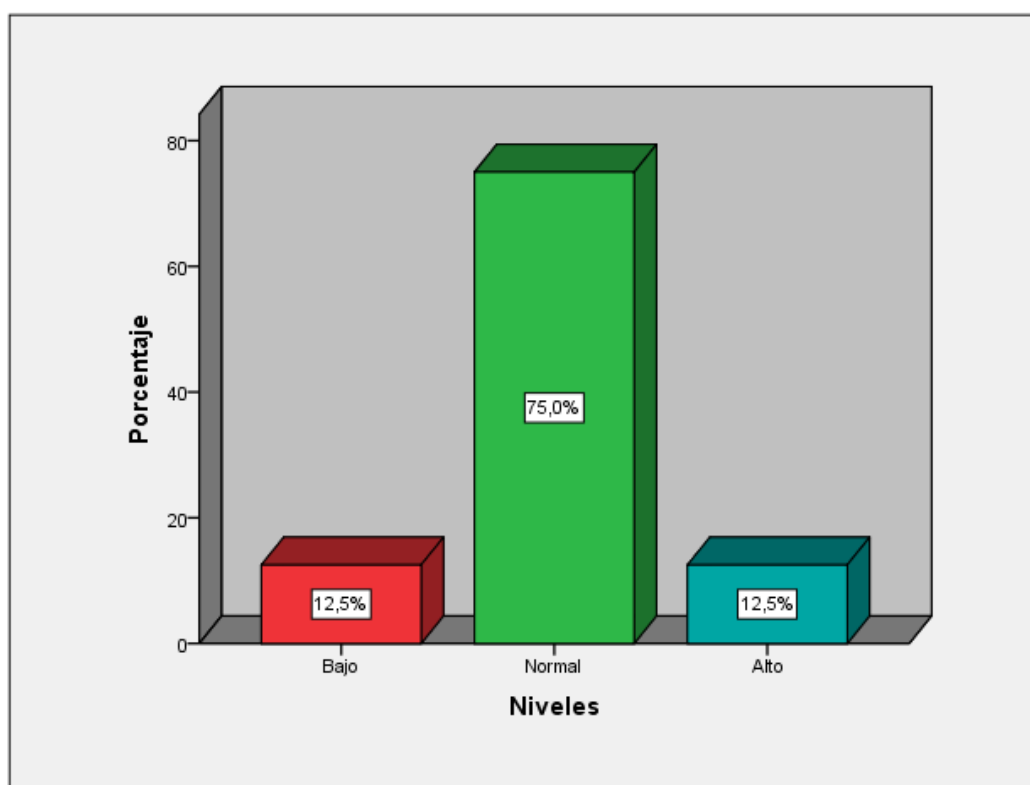


Figura 2: *Dimensión: Igualdad de oportunidades*

Fuente: base de datos.

En la tabla ocho observamos los resultados obtenidos en la dimensión igualdad de oportunidades de la variable responsabilidad social, notamos que de la totalidad de encuestados el 75% expresa que la igualdad de oportunidades se encuentra en un nivel normal en la municipalidad provincial de Abancay, el 12,5% indica que esta dimensión se encuentra en el nivel bajo, de igual forma el otro 12,5% expresa que la igualdad de oportunidades se encuentra en el nivel alto.

Tabla 9
Dimensión: Calidad de Empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	25,0	25,0	25,0
	Normal	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: *base de datos*

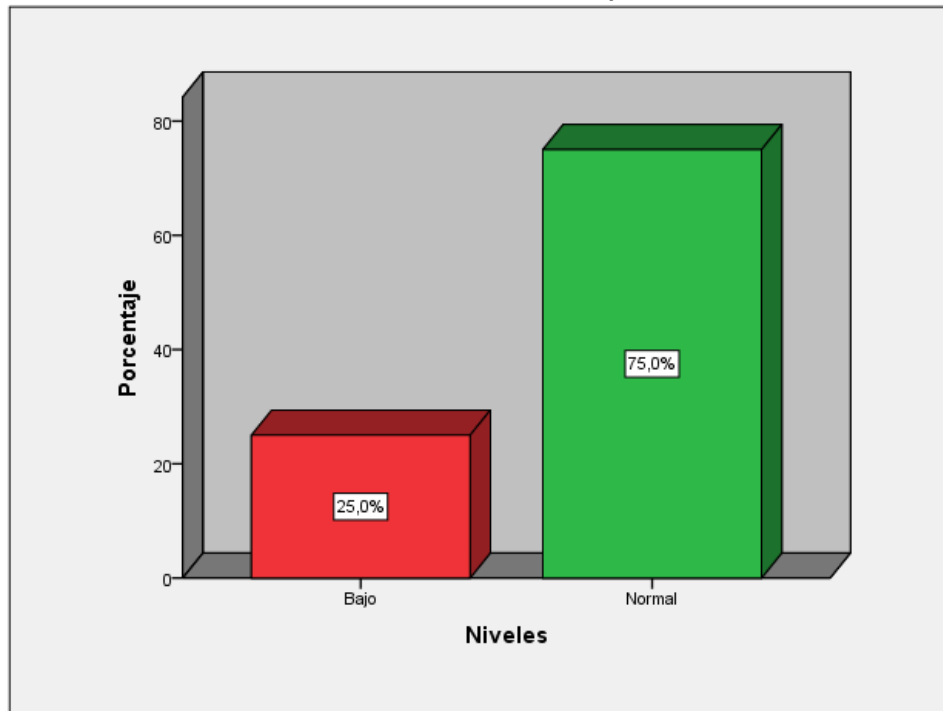


Figura 3: Dimensión: Calidad de Empleo

Fuente: base de datos

En cuanto a la calidad del empleo, observamos en la tabla número nueve, que el 75% de los elementos de la muestra manifiestan que en la municipalidad provincial de Abancay la calidad del empleo se encuentra en el nivel normal y el restante 25% indican que esta dimensión se encuentra en el nivel bajo, no habiendo encuestados que califiquen esta dimensión en el nivel alto.

Tabla 10
Dimensión Formación Continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	6,3	6,3	6,3
	Normal	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

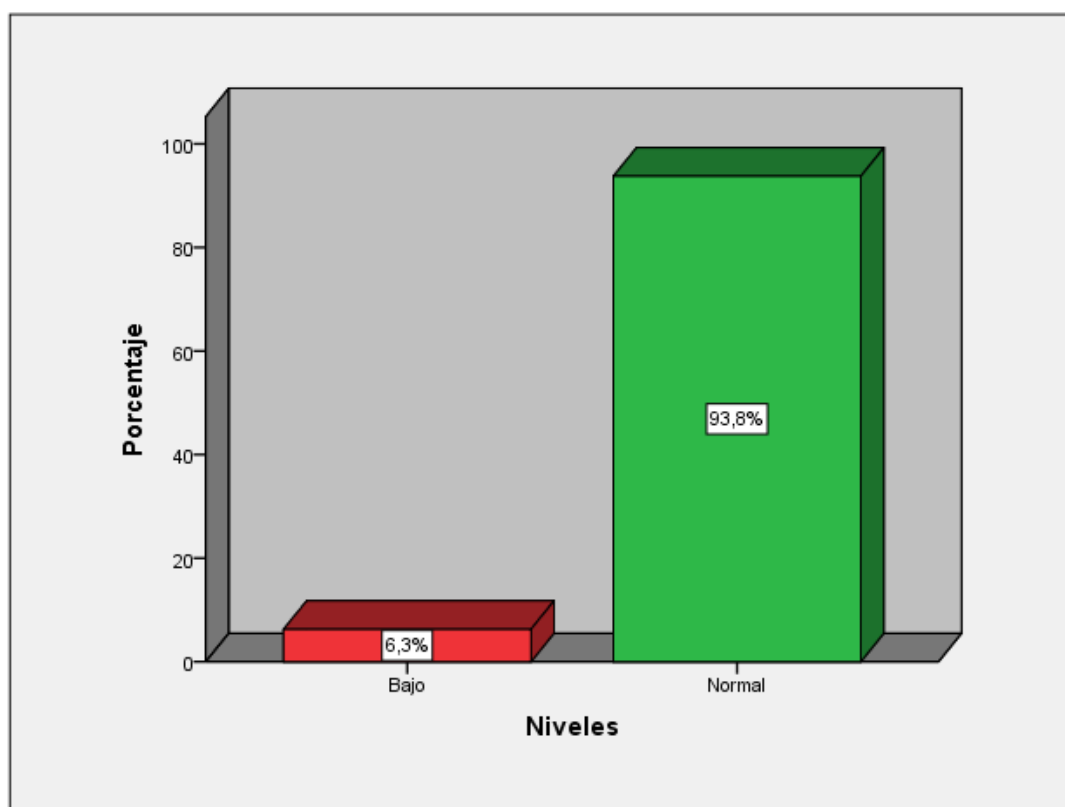


Figura 4: *Dimensión Formación Continua.*

Fuente: base de datos

La tabla número diez muestra los resultados obtenidos en la dimensión formación continua de la variable responsabilidad social, observamos que el 93,8% de los encuestados expresa que esta dimensión se encuentra en un nivel normal en la

municipalidad provincial de Abancay y sólo el 6,3% manifiesta que la dimensión formación continua se encuentra en el nivel bajo.

5.1.2. Variable 2: Inclusión laboral

Tabla 11
Variable: Inclusión laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normal	15	93,8	93,8	93,8
	Alto	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

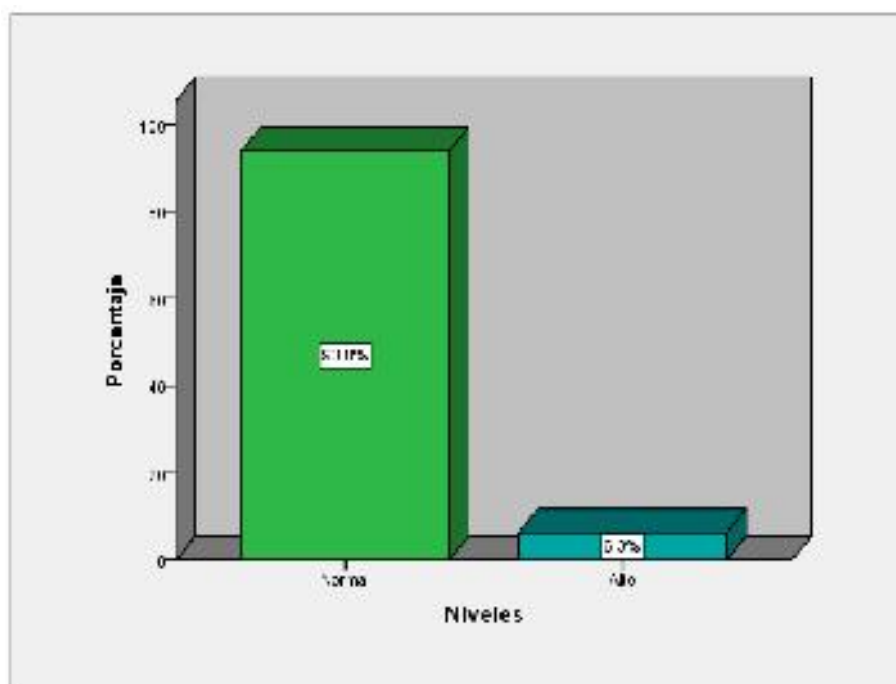


Figura 5: *Variable: Inclusión laboral*

Fuente: base de datos

En cuanto a los resultados obtenidos en la variable inclusión laboral, observamos en la tabla número once que, de la totalidad de encuestados, el 93,8% manifiesta que esta variable se encuentra en un nivel normal, mientras que el 6,3% de los encuestados indica que la inclusión laboral en la municipalidad provincial de Abancay se encuentra en el nivel alto.

Tabla 12
Dimensión: Reclutamiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	50,0	50,0	50,0
	Normal	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

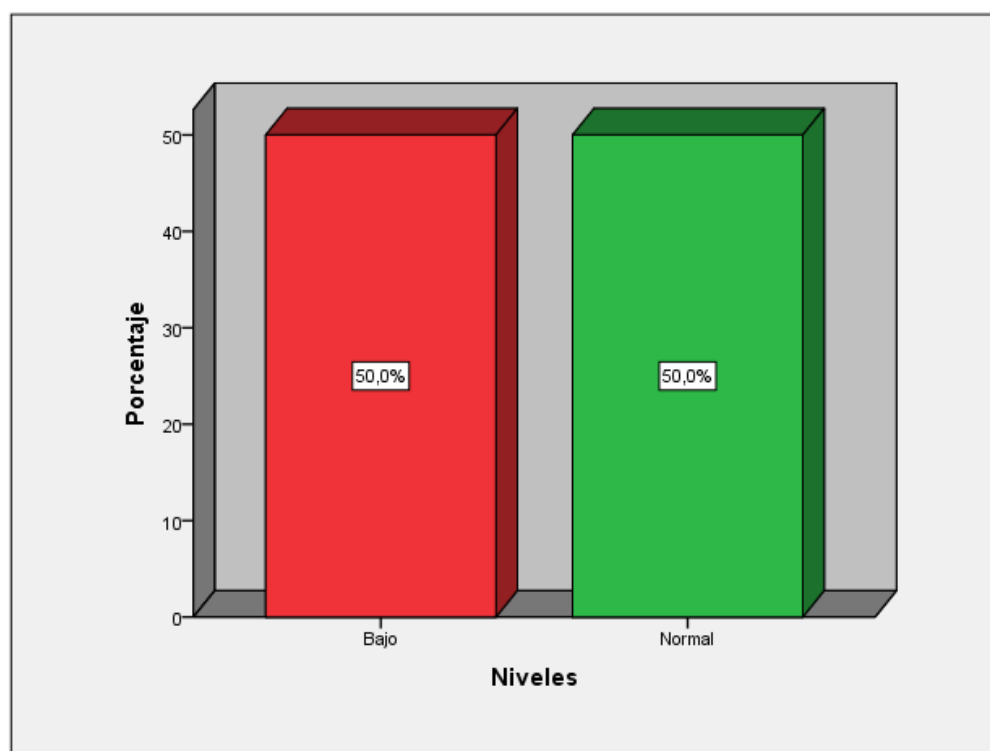


Figura 6: *Dimensión: Reclutamiento laboral*

Fuente: base de datos / elaboración propia

Respecto a la dimensión reclutamiento laboral correspondiente a la variable inclusión laboral, en la tabla doce se muestra que las opiniones se encuentran divididas en los niveles bajo y normal, pues el 50% de los encuestados manifiesta que el reclutamiento laboral en la municipalidad de Abancay se encuentra en el nivel bajo, el otro 50% indica que se encuentra en un nivel normal, no habiendo una valoración alta en esta dimensión.

Tabla 13
Dimensión: Inducción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	25,0	25,0	25,0
	Normal	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

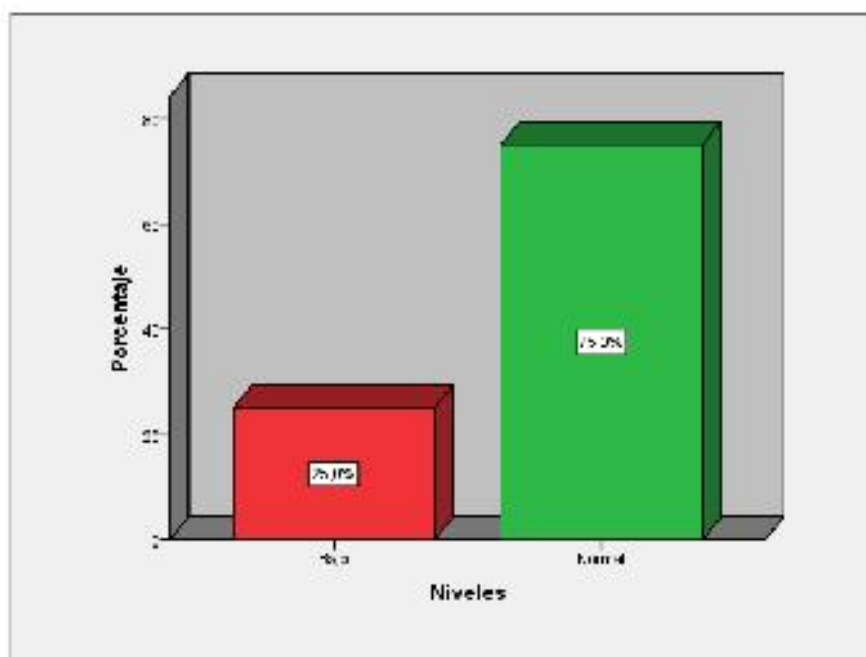


Figura 7: *Dimensión: Inducción laboral.*

Fuente: base de datos.

En cuanto a la dimensión inducción laboral, en la tabla trece se muestra que el 75% de los encuestados manifiesta que esta dimensión se encuentra en un nivel normal en la municipalidad provincial de Abancay, mientras que el restante 25% expresa que la inducción laboral se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 14
Dimensión: Integración plena al puesto laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normal	11	68,8	68,8	68,8
	Alto	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: base de datos.

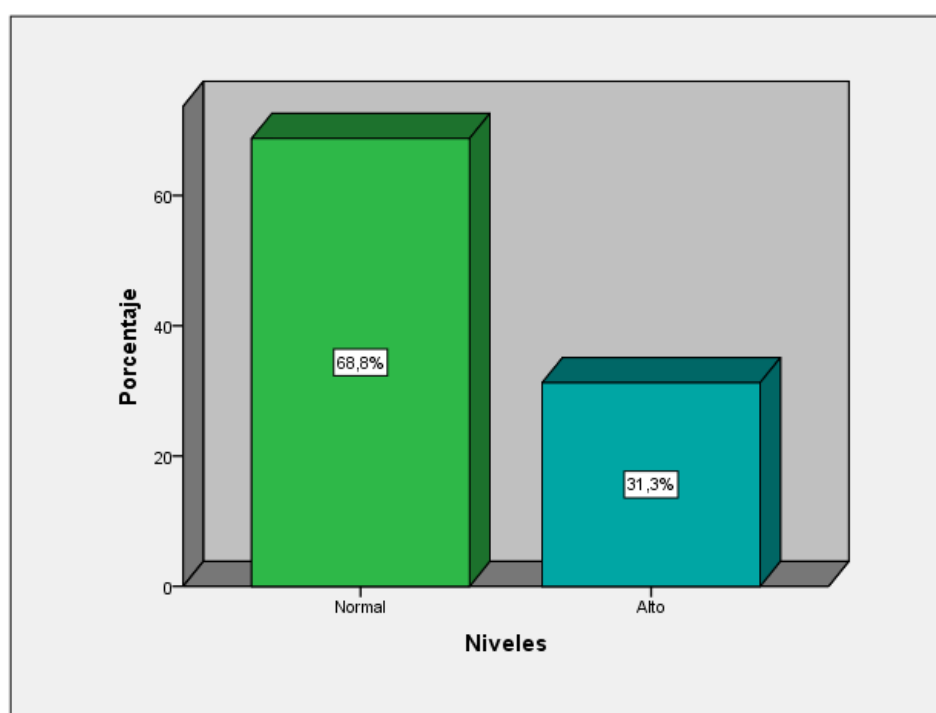


Figura 8: *Dimensión: Integración plena al puesto laboral*

Fuente: base de datos

En cuanto a la dimensión integración plena al puesto laboral, el 68,8% de los encuestados manifiesta que esta dimensión se encuentra en un nivel normal en la municipalidad provincial de Abancay, mientras que el 31,3% expresa que la integración al puesto laboral se encuentra en el nivel alto.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realiza con el objetivo de determinar si el comportamiento de las variables es normal o no, esta determinación permitirá identificar las variables como paramétricas o no paramétricas con el objetivo de utilizar los estadísticos adecuados para las pruebas de hipótesis.

Tabla 15
Prueba de normalidad de la Variable Responsabilidad Social
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Variable: Responsabilidad social
N		16
Parámetros normales^{a,b}	Media	1,94
	Desviación estándar	,574
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,356
	Positivo	,332
	Negativo	-,356
Estadístico de prueba		,356
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: *base de datos*

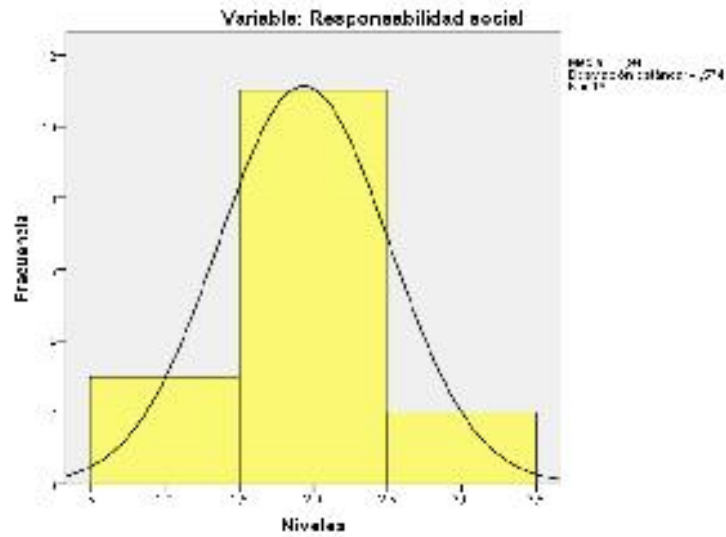


Figura 9: Prueba de Normalidad de la Variable Responsabilidad Social

Fuente: base de datos

De los resultados de la tabla número quince observamos que el coeficiente de significancia obtenido es de 0,000; este valor es menor que la significancia asignada de 0,05 ($0,000 < 0,05$), lo que significa que el comportamiento de la variable responsabilidad social no es normal.

Tabla 16
Prueba de normalidad de la variable Inclusión laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Variable: Inclusión laboral
N		16
Parámetros normales^{a,b}	Media	2,06
	Desviación estándar	,250
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,536
	Positivo	,536
	Negativo	-,401
Estadístico de prueba		,536
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: base de datos.

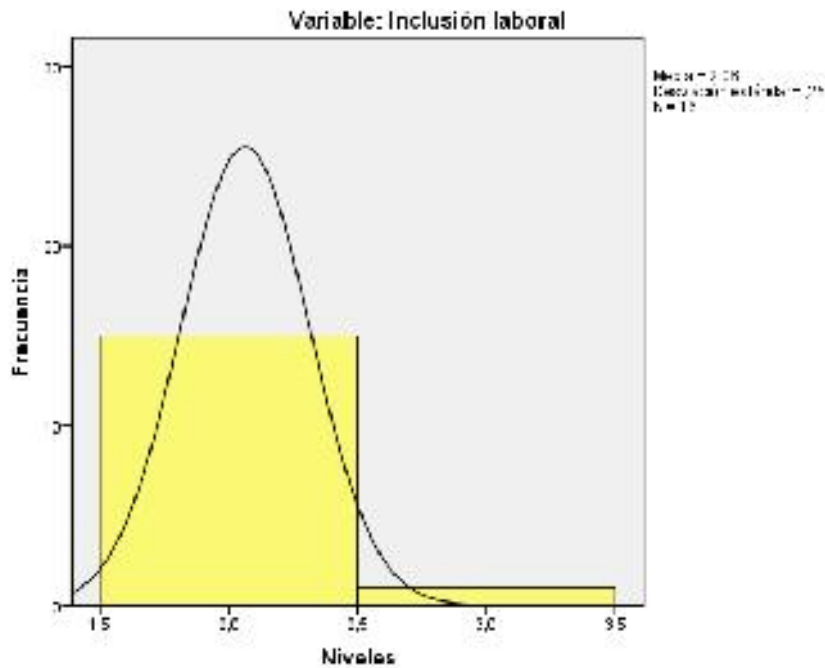


Figura 10: Prueba de normalidad de la variable Inclusión laboral

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la prueba de normalidad de la variable inclusión laboral, en la tabla número dieciséis, observamos que el valor de significancia (p) obtenido es de 0,000, este valor es menor que el asignado de 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que indica que el comportamiento de la variable inclusión laboral **no es normal**.

Conclusión

De los resultados obtenidos concluimos que las variables no tienen el comportamiento de una distribución normal, lo que nos permite concluir que las variables son no paramétricas, por tanto, para las pruebas de hipótesis podemos emplear el coeficiente de **Tau B de Kendall** o el de **Rho de Spearman** para decimar las hipótesis

5.2.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis tiene el objetivo de demostrar la veracidad o falsedad de la hipótesis que se formuló en este estudio, para Veliz “Una prueba de hipótesis se basa en el resultado obtenido de una muestra aleatoria, y su objetivo es probar si este resultado es significativamente diferente o no de lo que se afirma acerca de un parámetro de una población.” (Veliz, 2011, pág. 258).

Debido al diseño correlacional del estudio, consideramos conveniente emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para probar las hipótesis formuladas, porque esta prueba estadística nos permite hallar un coeficiente para medir la correlación entre dos variables que no presentan una distribución normal, como en el caso de nuestra investigación.

Es importante mencionar que: “Una correlación existe entre dos variables cuando valores mayores de una variable van de manera consistente con los valores mayores de otra variable o cuando valores grandes de una variable corresponden de manera consistente a valores mayores de otra variable” (Bennet, Briggs, & Triola, 2011, pág. 287); ya que esta apreciación nos ayudara en la interpretación de los resultados de las pruebas de hipótesis.

La valoración que se asigna al coeficiente obtenido, según Sampieri Hernández y otros (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 312) es la siguiente:

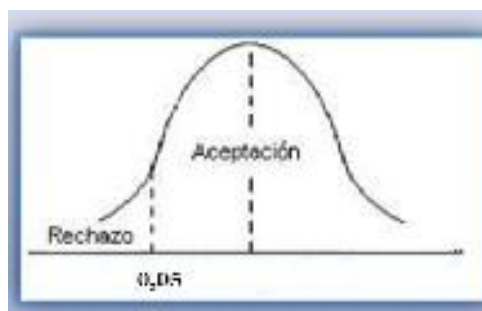
Tabla 17
Categorización de la Valoración del coeficiente obtenido

-1.00 = correlación negativa perfecta.
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Fuente: Sampieri Hernández y otros.

Así mismo es importante aclarar que el nivel de significancia elegido es de 5% o lo que es lo mismo 0.05. El nivel de significancia se define como la probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0), la decisión se toma a menudo utilizando el valor P: si el valor P es inferior al nivel de significancia, entonces la hipótesis nula es rechazada. La H_0 (hipótesis nula) representa la afirmación de que no hay asociación entre las dos variables estudiadas y la H_1 (hipótesis alternativa) afirma que hay algún grado de relación o asociación entre las dos variables. (Docencia Rafalafena, 2011, pág. 3).

Se puede apreciar en la siguiente figura, que el área de aceptación corresponde al 95% que representa el nivel de confianza, el valor 0.05 está representado por las letras V_c , y todo resultado del valor P menor a 0.05, se ubica en el área de rechazo; lo que posteriormente permitirá rechazar la hipótesis nula.



5.2.2.1. Hipótesis general:

H1: Existe relación entre la Responsabilidad Social y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016.

H0: No existe relación entre la Responsabilidad Social y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016.

Tabla 18
Correlaciones

			Variable: Responsabilida d social	Variable: Inclusión laboral
Rho de Spearman	Variable: Responsabilidad social	Coeficiente de correlación		,494
		Sig. (bilateral)		,042
		N		16
	Variable: Inclusión laboral	Coeficiente de correlación	,494	
		Sig. (bilateral)	,042	
		N	16	

Fuente: base de datos.

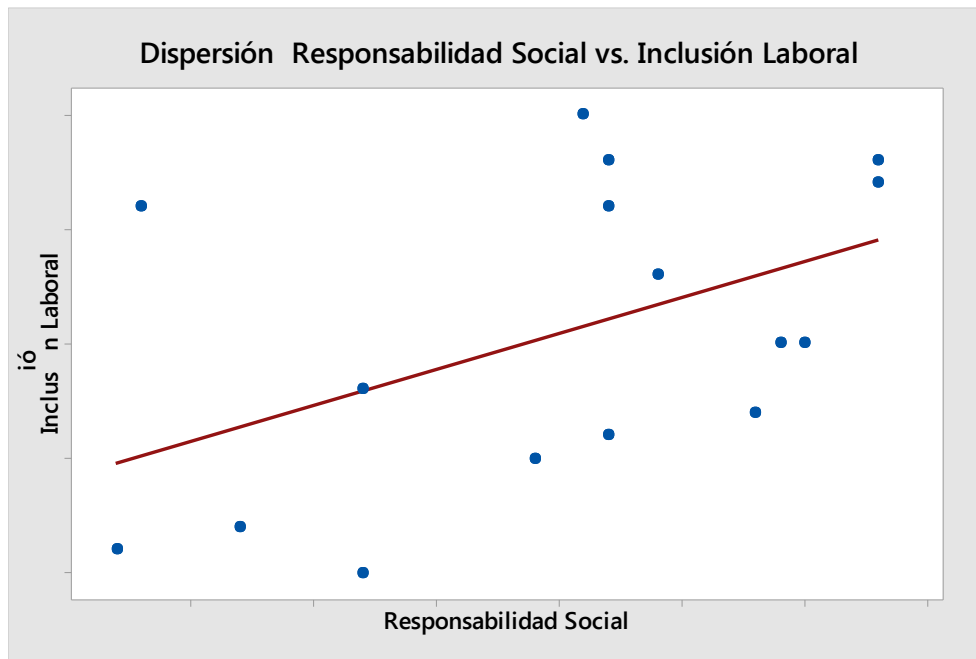


Figura 11: *Dispersión de las 2 variables*

Fuente: base de datos.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido entre las variables Responsabilidad social e Inclusión laboral es de 0,494, este valor es mayor que 0,25 ($0,494 > 0,25$) significando esto que la correlación es positiva débil, además el nivel de significancia arroja un valor P: 0,042 que es menor que la significancia asignada de 0,05 ($0,042 < 0,05$) dando una confianza del 95% a nuestra prueba de hipótesis, estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial, afirmando que si existe una relación entre la variable responsabilidad social y la variable inclusión laboral.

Tabla 19*Tabla cruzada Variable: Responsabilidad social*Variable: Inclusión laboral*

		RECuento		Total	%
		Variable: Inclusión laboral			
		Normal	Alto		
Variable: Responsabilidad social	Bajo	3	0	3	18,6%
	Normal	10	1	11	68,6%
	Alto	2	0	2	12,8%
Total		15	1	16	100%
%		93,8%	6,2%	100%	

Fuente: *base de datos*

La tabla de contingencia tiene el propósito de mostrarnos la relación existente entre dos variables, y mostrar la proporcionalidad que hay en la variación de una de las variables en forma proporcional a la otra y en este caso haciendo un análisis observamos que, las variaciones de los porcentajes de la variable responsabilidad social es proporcional a la variable inclusión laboral, así tenemos que en el nivel normal de la responsabilidad social encontramos es 68%, mientras que la variable inclusión laboral encontramos un nivel normal de 93,8%. Y según lo mencionado por Bennet et al (2011), esta similitud de resultados a Nivel Normal, indica que la relación de proporción es directa de una variable respecto de otra, lo que quiere decir que **Si existe correlación.**

Tabla 20*Pruebas de Chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,485 ^a	2	,035
Razón de verosimilitud	,779	2	,027
Asociación lineal por lineal	,013	1	,023
N de casos válidos	16		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: *base de datos.*

Para reforzar estos resultados, utilizando también a la prueba Chi cuadrado observamos que el valor P obtenida es 0,035, este valor es menor que el asignado de 0,05 ($0,035 < 0,05$) lo que refuerza la aceptación de la hipótesis alterna de que existe una relación entre las variables responsabilidad social e inclusión laboral en la municipalidad provincial de Abancay en el año 2016.

5.2.2.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1.

Ha: Existe relación entre la responsabilidad social y el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la municipalidad provincial de Abancay., 2016.

Ho: No existe relación entre la responsabilidad social y el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

Tabla 21
Correlaciones

			Dimensión: Reclutamiento laboral	Dimensión: Inducción laboral	Dimensión: Integración plena al puesto laboral
Rho de Spearman	Variable: Responsabilidad social	Coefficiente de correlación	,511	,661	,287
		Sig. (bilateral)	,043	,005	,021
		N	16	16	16

Fuente: base de datos

Los coeficiente de correlación de Spearman obtenidos en la correlaciones entre la variable responsabilidad social y las dimensiones de la variable inclusión laboral, se muestran en la tabla número diecisiete observamos que la correlación entre responsabilidad social y la dimensión reclutamiento laboral es de 0,511 esto indica que

la relación es positiva media; la correlación entre responsabilidad social y reclutamiento laboral es de 0,661 que significa que la relación es positiva media; finalmente la correlación entre responsabilidad social y la dimensión integración plena al puesto laboral es de 0,287 lo que se interpreta como una correlación positiva débil.

En todos los casos el valor P del nivel de significancia es menor que 0,05, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que, si existe relación entre la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay.

Hipótesis específica 2.

Ha: Existe relación entre la Inclusión laboral y la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

Ho: No existe relación entre la Inclusión laboral y la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

Tabla 22
Correlaciones

Rho de Spearman	Variable: Inclusión laboral	Coefficiente de correlación	Dimensión: Igualdad de oportunidades	Dimensión: Calidad de empleo	Dimensión: Formación continua	Variable: Inclusión laboral
			,434	,490	,498	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	,044	,040	.
		N	16	16	16	16

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: base de datos

Los coeficiente de correlación de Spearman obtenidos en la correlaciones entre la variable inclusión laboral y las dimensiones de la variable responsabilidad social, se muestran en la tabla número veintidós , observamos que la correlación entre inclusión laboral y la dimensión igualdad de oportunidades es de 0,434 esto indica que la relación es positiva débil; la correlación entre inclusión laboral y calidad laboral es de 0,490 lo que significa que la relación es positiva débil; finalmente la correlación entre inclusión laboral y la dimensión formación continua es de 0,498 lo que se interpreta como una correlación positiva débil; en todos los casos el valor P del nivel de significancia es menor que 0,05, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que si existe relación entre la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la Municipalidad Provincial de Abancay.

5.2.3. Discusión

En responsabilidad social, referente a la igualdad de oportunidades el 75% expresa que la igualdad de oportunidades se encuentra en un nivel normal en la Municipalidad provincial de Abancay, por lo tanto nuestra investigación confirmó que la igualdad de oportunidades en la municipalidad tiene un comportamiento estándar en cuanto a la protección y respeto de los derechos de las personas con discapacidad para que estas participen en igualdad de condiciones, asignándoles puestos laborales de acuerdo a sus capacidades, además que se cumple con la tasa mínima exigida por la ley; resultados que difieren con el estudio realizado en Quito-Ecuador, país donde se observó que no todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados, ya que se verificó en la investigación de Llaguno Mosquera Sandra Estefanía (2014), que algunas empresas ecuatorianas no cuentan con el personal exigido por la ley para la inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar como mínimo

con un 4% de personas con discapacidad. Además, concluye que en este país, aquellos gerentes de recursos humanos y directivos que contratan personas con discapacidad, prefieren optar por aquellas con un grado de discapacidad leve a moderado; ya que consideran que son personas adecuadas a puestos administrativos que no requieren de movilización constante, y que se fijan en actividades rutinarias y operativas.

En cuanto a la calidad del empleo, de acuerdo a nuestra investigación la entidad muestra alto interés en cuanto a la calidad del empleo, pero también un grupo de los encuestados indica que solo se limita a la sola firma del contrato y a cumplir los términos que este indique mas no a la evaluación, análisis ni mejora del puesto de trabajo ni el desempeño del contratado lo cual concuerda con el estudio realizado por Vela Ávila Sheila Jennifer (2015) en el que se determina que la inclusión laboral de personas con discapacidad no debe limitarse al contrato que firma la empresa y el empleado, o lo que la ley exige; esta inclusión, debe ir más allá de lo exigido por ley bajo políticas de responsabilidad social, de manera voluntaria, promoviendo y monitoreando programas y/o proyectos que permitan una inclusión plena en la organización. Por estos estudios y en relación con nuestra investigación, surgen los retos de realizar con un mayor grado de sensibilización tanto en funcionarios públicos de la municipalidad como en trabajadores que no presentan discapacidad, con la finalidad de promover no solo el cumplimiento de la ley sino el desarrollo y participación en acciones de responsabilidad social voluntaria dentro de la municipalidad.

Respecto a la inclusión laboral, se determinó que la municipalidad ha determinado puestos de trabajo para la contratación de personas con discapacidad, de manera estándar sin priorizar ni tener consideraciones especiales pero sin descuidar el acceso a capacitaciones para un mejor desarrollo de sus funciones, por lo tanto coincidimos con Ramsay Arriola Andrés Martin (2016) quien en su estudio tuvo como objetivo

determinar los puestos de trabajo que han sido creados y adaptados para la contratación de personas con discapacidad. Los resultados arrojaron que desde la promulgación de la Ley N°29973 el incremento de solicitudes para la contratación de personas con discapacidad ha incrementado significativamente, independientemente de su formación académica, ya que estas les ofrecen acceso a capacitaciones para el mejor desarrollo de su trabajo.

Respecto a la integración plena al puesto laboral, el 68,8% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel normal en la municipalidad provincial de Abancay; esto conlleva a verificar que la integración plena en el puesto laboral tiene como finalidad contribuir al diseño de medidas de políticas adoptadas por la institución que hagan posible un aumento del bienestar de las personas en situación de desventaja en el que involucren diversos factores como el apoyo del jefe y de los compañeros de trabajo para la satisfacción laboral y la permanencia en el puesto de una persona con discapacidad; coincidiendo con los resultados presentados en el Boletín de Psicología de la universidad Rey Juan Carlos de Madrid (2011) confirman la importancia del apoyo del jefe y/o supervisor y de los compañeros de trabajo para la satisfacción laboral y la permanencia en el puesto de una persona con discapacidad. Nuestro estudio también pudo determinar que la calidad del empleo es importante para disminuir la intención de abandono del puesto de trabajo y un buen desempeño de las funciones que le son asignadas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. Podemos afirmar que existe relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016, por lo siguiente:

Se ha demostrado, a través de la evidencia estadística que la responsabilidad social presenta un nivel normal expresado en porcentajes de 68.8%; valor con el que se relaciona a la inclusión laboral dado que esta también presenta un nivel normal expresado en porcentajes de 93.8%, y de acuerdo a los principios de la estadística existe una correlación cuando los valores positivos de una variable coinciden con los variables positivos de la otra variable; como es el caso de esta investigación, dado que ambas variables presentan un nivel normal.

Además de acuerdo al resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman para ambas variables se afirma que existe una correlación positiva, con un nivel de confianza al 95%; este resultado positivo indica que la relación de proporción es directa de una variable respecto de otra, lo que quiere decir que cuando la municipalidad mejore sus prácticas de responsabilidad social, se verá también una mejora en la calidad de inclusión laboral de personas con discapacidad, o viceversa.

2. Se afirma que existe relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral municipalidad provincial de Abancay, por lo siguiente:

La correlación entre responsabilidad social y la dimensión reclutamiento laboral es de 0,511 esto indica que la relación es positiva media;

La correlación entre responsabilidad social y reclutamiento laboral es de 0,661 que significa que la relación es positiva media;

Finalmente, la correlación entre responsabilidad social y la dimensión integración plena al puesto laboral es de 0,287 lo que se interpreta como una correlación positiva débil

Con un nivel de confianza del 95% y con los resultados positivos se afirma que la variable responsabilidad social tiene una relación directa con las dimensiones de la inclusión laboral, que son: el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral.

Por otro lado, la dimensión reclutamiento laboral se encuentran en un nivel normal, la dimensión inducción laboral el 75% también presenta un nivel normal, y de igual forma en la dimensión integración plena al puesto laboral presenta un nivel normal. Estos resultados expresan que las personas con discapacidad, se encuentra relativamente satisfechas con el proceso de inclusión laboral que lleva a cabo la municipalidad, puesto que no lo califican como deficiente ni como un proceso perfecto.

3. Por último, se afirma que existe relación entre la inclusión laboral con la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, por los siguientes resultados:

La correlación entre inclusión laboral y la dimensión igualdad de oportunidades es de 0,434 esto indica que la relación es positiva débil.

La correlación entre inclusión laboral y calidad laboral es de 0,490 lo que significa que la relación es positiva débil

Y la correlación entre inclusión laboral y la dimensión formación continua es de 0,498 lo que se interpreta como una correlación positiva débil.

La dirección positiva de las correlaciones encontradas indica que al subir la variable también suben la percepción de las dimensiones, con lo que podemos afirmar que la variable inclusión laboral presenta una relación directa con las dimensiones de la responsabilidad social: igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua.

Se verificó también que, para la dimensión igualdad de oportunidades y calidad de empleo de la totalidad de encuestados el 75% expresan que se encuentran en un nivel normal, y en la dimensión formación continua el 93,8% de los encuestados expresan que esta dimensión también presenta un nivel normal; por lo que se concluye que para las personas con discapacidad las prácticas de responsabilidad social en la municipalidad, se vienen incrementando conforme se trabaja por una mejora de la inclusión laboral en esta entidad.

6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la municipalidad provincial de Abancay, considerar los resultados de la presente investigación para el diseño de políticas de inclusión laboral de acuerdo a las características de la responsabilidad social, con el fin de promover un reclutamiento de personal justo donde los participantes tengan la certeza de que es un proceso confiable y donde no se pongan en duda los criterios de calificación, así mismo que durante la fase de inducción laboral se mejoren los estrategias de entrenamiento para que el nuevo trabajador entienda correctamente sus funciones y por ende pueda realizarlas con éxito y sin inconvenientes, que se les ofrezca acceso a actividades de promoción profesional de manera que se cuente con profesionales

competentes, para finalmente alcanzar una integración plena en la municipalidad, lo que se traduce en que el trabajador con discapacidad tenga una calidad de vida laboral óptima.

2. Para la inclusión laboral de calidad, se recomienda a la municipalidad a través del área de recursos humanos gestionar aquellas condiciones necesarias que garanticen la accesibilidad en el espacio de trabajo de las personas con discapacidad, tales como rampas de acceso, escritorios ergonómicos, servicios higiénicos adecuados, entre otros servicios de apoyo. De manera que se fomente el adecuado desempeño de la persona con discapacidad.
3. Como responsabilidad social, se recomienda a la municipalidad provincial de Abancay, mejorar su imagen corporativa, mostrándose ante la sociedad abanquina como una entidad que vela por el bienestar de su público interno, contando con colaboradores comprometidos e identificados; y de su público externo ya que dada la naturaleza de esta entidad, se le recomienda llevar a cabo actividades de concientización en la sociedad, de manera que se fomente la inclusión social de las personas con discapacidad, brindándoles acceso a la educación y al empleo en un ambiente libre de discriminación, para que así las personas con discapacidad identifiquen y desarrollen sus habilidades al máximo.
4. Por último, a fin de incrementar estudios sobre el tema en nuestra universidad, resultaría conveniente fomentar el desarrollo de investigaciones cuyo objetivo sea conocer la situación laboral de personas con discapacidad que se encuentran laborando en distintas instituciones y empresas locales, de modo que se amplíe la visión de la realidad que viven día a día las personas con discapacidad y se indague sobre las diferencias en cuanto a la calidad de vida de aquellos que no han podido incorporarse todavía al mercado laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Acuña Cárdenas, L. E. (2012). La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de RSE. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Acuña Cárdenas, L. E. (enero de 2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A. lima.
- Alcov, V. P. (2011). APOYO SOCIAL, SATISFACCIÓN LABORAL Y ABANDONO EN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD . *Boletín de Psicología de la universidad Rey Juan Carlos Madrid*, 23-41.
- Anyi De Jesús, I. G. (2011). *RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y EL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE*. venezuela .
- Arias, F. (1998). *Mitos y errores en la elaboracion de tesis y proyectos de investigacion*. Caracas: Episteme.
- Bennet, J., Briggs, W., & Triola, M. (2011). *Razonamiento Estadístico* .
- BOLAÑOS, E. R. (28 de noviembre de 2010). El Derecho Laboral y las Personas con Discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las Implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento. peru: piramide.
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*.
- Calderón Cajiga, J. F. (2011). *El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Mexico, Distrito Federal: Publicaciones CEMEFI. Obtenido de CEMEFI: Centro Mexicano para la Filantropia: www.cemefi.org
- Carrasco Diaz, S. (2005). *Tipos de investigacion* (3era ed. ed.). (Charaja, Ed.) Lima, Lima, Peru: San Marcos.
- Chajara, F. (2009). *El mapic en la metodologia de investigacion* (1era ed. ed.). Puno: Sagitario.
- Charaja, F. C. (2009). *MAPIC en la Metodologia de la Investigacion*. Puno: Sagitario Impresores.
- CHIAVENATO, I. (NOVIEMBRE de 1999). “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”. *PARTE 1 – INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES*. Mc Graw Hill.
- Clavería, A. (20 de agosto de 2009). *MBA y Educación ejecutiva*. Obtenido de La importancia de reconocer a los empleados : <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>
- Comité Técnico de Normalización de Responsabilidad Social. (2010). *ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social - Norma técnica peruana*. Lima.
- Congreso de la Republica. (14 de 16 de 2012). Ley N° 29973. *Ley General de la Persona con Discapacidad*. lima, peru: el peruano.
- Congreso de la Republica . (2007). *DECRETO SUPREMO N° 219-2007-EF* . Lima : Diario El Peruano .
- Congreso de la Republica. (07 de abril de 2014). Ley N° 29973. *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Lima, Lima, Perú: diario el peruano.
- Delgado, J. M. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO HERRAMIENTA DE COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS*.
- Dieterich, H. (2008). *Nueva guía para la Investigación Científica* . Lima: Sanchez.
- Dirección de Investigación - Consejo de Investigación. (2012). *Guía Metodológica de Investigación*. Abancay: UNAMBA.
- Docencia Rafalafena. (2011). Significación estadística y potencia de un estudio.

- EducaWeb. (08 de octubre de 2015). *Blog de educación, formación y trabajo EducaWeb*. Obtenido de <http://blog.educaweb.com/formaci%C3%B3n-continua-una-cuesti%C3%B3n-b%C3%A1sica-para-el-reciclaje-profesional>
- Encinas Rodríguez, I. (1987). *Teoría y técnicas en la investigación*. Lima: Ave S.A.
- Gonzales Carpio, K. A. (2014). *Relación en el Desempeño Laboral entre Colaboradores con Discapacidad Auditiva y Colaboradores sin Discapacidad, en una Entidad Financiera de la Ciudad De Guatemala*. Guatemala de la Asunción.
- Guida, M. T. (2011). *Programa de Inducción de Personal*. paraguay: Punto Ejecutivo " Talentos Y Negocios".
- Hernandez, S. &. (2006). *Metodología de investigación. Cuarta Edición*. Mexico: Mc graw hill.
- Herranz, M. S. (2009). *adaptacion de puestos de trabajo* .
- Idalberto Chiavenato. (2009). *introduccion a la teoria general de la administracion*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2012). *Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad - ENEDIS*. Perú.
- Instituto Vasco de la Mujer. (2011). *Metodología para la elaboración de Diagnóstico y plan para la Igualdad en Empresas y Entidades Privadas*. mexico: xb gráfica.
- ISO 2600. (s.f.). *GUIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL*. 20.
- Llaguno, S. M. (2014). *"Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha"* . Quito.
- LOAYZA, V. Á. (2017). *INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI, 2014*. Huancavelica.
- LÓPEZ, A. A. (2015). *3.1.3. Determinar La Relación Entre La Responsabilidad Social Y La Satisfacción Laboral En Una Organización*. lima.
- LÓPEZ, A. A. (2015). *Determinar La Relación Entre La Responsabilidad Social Y La Satisfacción Laboral En Una Organización*. lima.
- Marquina, P. F., & Goñi, N. A. (2011). *Diagnóstico de la responsabilidad social en organizaciones peruanas : una aproximación interinstitucional y multidisciplinaria*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM.
- Millian, S. R. (2015). Lima.
- Millian, S. R. (2015). *Relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – San Juan de Luriganç*. Lima.
- Monasterio, F. P. (30 de Marzo de 2011). *Antropología Social: PERSPECTIVA ETIC Y EMIC*. Obtenido de Antropología y Ecología UPEL: <http://antropologiyecologiaupel.blogspot.pe/2011/03/perspectiva-etic-y-emic.html>
- Municipalidad Provincial de Abancay. (2010). *Manual de Organización y Funciones - MOF*. Abancay, Apurímac, Perú.
- Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas Para los Derechos Humanos. (2006). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Barcelona: Organizacion Mundial de la Salud.
- Organización de las Naciones Unidas. (2012). *Naciones Unidas - Derechos humanos*. Obtenido de Alto comisionado para los derechos humanos: <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

- Organización Internacional de Normalización . (01 de 11 de 2011). ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social. Ginebra, Suiza: Secretaría Centrak de ISO.
- Organización Internacional de Normalización. (01 de 11 de 2010). ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social. *Norma Internacional*. Ginebra, Suiza.
- Organizacion Internqacional Del Trabajaio . (2012). *Informe Mundial Sobre la Poteccion delEmpelo* . argentina : OIT.
- Organizacion Mundial de la salud . (5 de novimebre de 2012). Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. madrid.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la Discapacidad*. Ginebra, Suiza: Ediciones de la OMS.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Barcelona: Biblioteca de la OMS.
- Organizacion Mundial de la Salud OMS. (2011). *Informe mundial sobre la Discapacidad* . Ginebra, Suiza: Ediciones de la OMS.
- Peña, F. J. (2008). *Delegación de funciones*. gestiopolis.
- Pérez, J. L. (2017). *Accesibilidad y ajustes en el ámbito laboral*. Obtenido de MADING- MADRID: <http://www.madridsinbarreras.org/accesibilidad-ajustes-ambito-laboral/>
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2013). *Guía Metodológica Para Para Elaborar Perfiles De Puestos En Las Entidades Publicas*. LIMA: planeta.
- Ramirez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. BOGOTA, COLOMBIA.
- Ramsay, A. M. (2016). *CREACIÓN Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN HOTELES 5 ESTRELLAS DE LIMA METROPOLITANA* . LIMA.
- RAMSAY, A. M. (2016). *Creación Y Adaptación De Puestos De Trabajo Para Personas Con Discapacidad En Hoteles 5 Estrellas De Lima Metropolitana*. lima.
- Remesal, A. F. (2014). *Integración laboral de personas con discapacidad en el sector de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social*. valencia: cocemfe.
- Ruiz de Alba Robledo, J. L. (2013). *EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UN VALOR PERSONAL Y EMPRESARIAL EN EL MARKETING INTERNO* . Málaga.
- Sabino, C. (1998). *Metodologia de la investigacion*. Venezuela: Logos.
- Sampieri, H. (2006). *Metodologia de la Investigacion-Cuarta Edicion*. Mexico: Mc GrawHill.
- Sanchez, F. (2009). *Psicologia Social*. España: Mc-Graw. Hill.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metogología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Seelman. (2014). Tendencias En La Rehabiltacion En La Discapacidad: Transision Desde Un Modelo Medico A Un Modelo De Integracion. *Disability Woeld*, 22-23.
- Sierra Bravo, R. (1994). *Tesis doctorales y trabajos de investigacion cientifica*. Madrid: Paraninfo.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Tecnicas de investigacion social* (14ta ed. ed.). España: Thomson Learning.
- Talleri, A. V. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*. Barcelona.

- Universidad Politecnica de Cartagena. (2010). *Entrevista de Selección de Personal "Gestión del Empleo"*. cartagena: Servicio Estudiantes y Extensión Universitaria.
- URRIES, J. D. (2003). *INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO CON APOYO*. ARGENTINA.
- Urrías, J. d. (2010). *insercion laboral de personas con discapacidad i ntelectual atravex de programas con apoyo* .
- Vela, S. J. (2015). *TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN* . Lima.
- Velásquez, A. M. (2014). *Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad* . Colombia: universidad de Antioquia.
- Veliz, C. N. (2011). *Estadística para la Administración y los negocio*. Distrito Federal de México.
- Vidal, R. (2013). *La Inserción Laboral De Personas Con Discpacidad En Chile. Facultad de Ciencias de la Educación / Universidad Católica del Maule* |, 93-102.
- Vroom, V. H. (s.f.). *El modelo contingente de motivación* .
- weinert. (1985). *satisfaccion en el trabaj y su proyeccion en la enseñanza*.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU RELACION CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016”

SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>PE.1: ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2016?</p> <p>PE.2: ¿Cuál es la relación entre la inclusión laboral con la igualdad de</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>OE.1: Determinar la relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la Municipalidad Provincial de</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>H1: Existe relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>HE.1: Existe relación entre la responsabilidad social con el reclutamiento laboral, la inducción laboral y la integración plena al puesto laboral en la municipalidad Provincial de Abancay, 2016.</p>	<p><u>Variable 1</u></p> <p>Responsabilidad Social</p>	<p>Igualdad de oportunidades</p> <p>Calidad de empleo</p> <p>Formación continua</p>	<p>Protección y respeto de derechos</p> <p>Libertad de pensamiento y opinión</p> <p>Igualdad en el derecho al trabajo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Motivación y reconocimiento</p> <p>Promoción interna profesional</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Diagnóstico del puesto de</p>	<p>-Respaldo</p> <p>-Medidas de fomento</p> <p>Medios para la expresión</p> <p>Trato igualitario y solidario</p> <p>-Estabilidad laboral</p> <p>-Respeto al contrato</p> <p>-Remuneración justa</p> <p>Actividades grupales</p> <p>Valoración del trabajo</p> <p>Acceso y Participación</p> <p>-Desempeño</p> <p>-Identificación</p> <p>- Ofertas laborales</p>	<p><u>Tipo de la Investigación</u></p> <p>Investigación básica</p> <p><u>Nivel de la Investigación</u></p> <p>Este trabajo de investigación es de nivel CORRELACIONAL.</p> <p><u>Diseño de la investigación</u></p> <p>El presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación NO EXPERIMENTAL-TRANSVERSAL.</p> <p><u>Población</u></p> <p>La población total de esta investigación es de</p>

oportunidades, calidad de empleo y formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, 2016?	Abancay, 2016. OE.2: Determinar la relación entre la inclusión laboral con la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016.	HE.2: Existe relación entre la inclusión laboral con la igualdad de oportunidades, la calidad de empleo y la formación continua en la municipalidad provincial de Abancay, 2016.	Variable 2 Inclusión Laboral	Reclutamiento laboral	trabajo.	- Evaluación y diseño	16 servidores municipales que presentan discapacidad. Muestra La muestra está conformada por el total de la población, 16 personas con discapacidad.
					Selección de personal	Calificación	
					Accesibilidad	Instalaciones	
				Inducción laboral	Inducción específica al puesto laboral	Funciones básicas	Instrumento de Recolección de Datos Técnica Utilizada Encuesta Instrumento utilizado Cuestionario
					Asignación de funciones	Tareas específicas	
					Enseñanza de la rutina diaria.	Orientación constante	
				Integración plena al puesto de trabajo	Competencia laboral	Dominio de funciones	Tratamiento Estadístico -Programas -Excel -Paquete estadístico SPSS -Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra. -Coeficiente de correlación Rho de Spearman.
					Contribución al Cumplimiento de los objetivos institucionales	Sentimiento de aporte	
					Satisfacción laboral	-Percepción de igualdad -Buena comunicación -Reconocimiento	
					Calidad de vida laboral plena	Integración	

Anexo N°2: Instrumento de Recolección de Datos

INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA EL PERSONAL CON ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

N°:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, por lo que se le suplica responder con total honestidad sobre sus experiencias y percepciones en la entidad en la que labora, se le garantiza que estas serán manejadas en forma confidencial.

Perfil del personal

Género : F M

Edad :

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado y responda marcando con una “X” en el recuadro de la derecha, eligiendo la opción que más se acerque a su percepción y/o experiencia considerando la escala del 1 al 5.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Respecto a la Responsabilidad Social

N°	Ítems / preguntas	0	1	2	3	4
Igualdad de Oportunidades						
01	¿Ha sentido respaldo por parte de la Municipalidad frente a alguna situación de discriminación?					
02	¿La Municipalidad ha adoptado medidas efectivas para fomentar el respeto de los derechos y dignidad de las personas con discapacidad?					
03	¿La Municipalidad le otorga medios para expresar libremente sus opiniones?					
04	¿La Municipalidad promueve el trato igualitario y solidario entre todos sus trabajadores?					
05	En la Municipalidad, ¿Las personas con discapacidad acceden a su puesto laboral en igualdad de condiciones que los demás?					
Calidad de Empleo						
06	Con base a su modalidad contractual, ¿La Municipalidad le otorga estabilidad laboral?					
07	¿La municipalidad respeta irrestrictamente las pautas establecidas en su contrato laboral?					
08	Por el trabajo desarrollado ¿Usted percibe una remuneración justa?					
09	¿Su jornada laboral tiene una duración mayor a las 8 horas diarias?					
10	¿El trabajo realizado en horas extras le ha sido pagado o compensado?					
11	¿La Municipalidad realiza actividades y/o dinámicas de sensibilización sobre discapacidad?					
12	¿La Municipalidad promueve la participación total de su personal en estas actividades y/o dinámicas?					
Formación Continua						
13	¿Las autoridades y/o servidores municipales valoran sus habilidades?					
14	¿La municipalidad le ha otorgado acceso a programas de capacitación o formación profesional?					

15	¿La municipalidad le ha otorgado facilidades para asistir a programas de capacitación o formación profesional independiente?					
16	¿La municipalidad ha evaluado su desempeño?					
17	¿Usted se siente comprometido a efectuar las tareas asignadas con éxito?					
18	¿Se identifica usted con la institución?					

Respecto a Inclusión Laboral

Nº	Ítems / preguntas	0	1	2	3	4
Reclutamiento laboral.						
19	¿La municipalidad presenta ofertas laborales para la contratación de personas con discapacidad?					
20	¿Cree usted que la oficina de recursos humanos realiza la evaluación y diseño del puesto laboral vacante?					
21	¿Confía usted en el criterio de calificación a los postulantes en la etapa de selección de personal?					
22	¿La municipalidad tomó en cuenta sus instalaciones al momento de ubicarlo en su puesto laboral?					
Inserción Laboral						
23	¿Recibió entrenamiento en sus funciones básicas para llevar a cabo sus tareas?					
24	¿La municipalidad le brinda acceso a nuevos conocimientos para el perfeccionamiento de tareas dentro de su puesto laboral?					
25	¿Recibe orientación constante durante el desarrollo de sus funciones de parte de su jefe inmediato?					
Integración Plena en el Puesto Laboral						
26	¿Siente que domina a la perfección las funciones del puesto que ocupa?					
27	¿Se siente a gusto con el tipo de actividad que realiza en su puesto laboral?					
28	¿Con su trabajo, usted contribuye al logro de los objetivos de la municipalidad?					
29	¿El trato que recibe dentro de la municipalidad es igual al de sus compañeros?					
30	¿La municipalidad promueve la buena comunicación entre el personal?					
31	¿La Municipalidad reconoce sus logros con incentivos similares a los de sus compañeros de trabajo?					
32	¿Participa usted en reuniones y actividades de confraternización institucional?					

Gracias por su colaboración

Anexo N°3: Conteo de los puntajes de las respuestas de la Encuesta para el trabajo estadístico

1. Variable 1: Responsabilidad social

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 72	
Bajo	Normal		Alto
0-23	24-46		47-72

1.1 Igualdad de Oportunidades

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 20	
Bajo	Normal		Alto
0-7	8-14		15-20

1.2 Calidad de Empleo

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 28	
Bajo	Normal		Alto
0-9	10-19		20-28

1.3 Formación continua

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 24	
Bajo	Normal		Alto
0-7	8-16		17-24

2. Variable 2: Inclusión laboral

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 56	
Bajo	Normal		Alto
0-18	19-38		39-56

2.1 Reclutamiento laboral

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 16	
Bajo	Normal		Alto
0-6	7-11		12-16


2.2 Inserción laboral

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 12	
Bajo	Normal		Alto
0-4	5-8		9-12


2.3 Integración plena al puesto laboral

Mínimo puntaje posible: 0		Máximo puntaje posible: 28	
Bajo	Normal		Alto
0-9	10-19		20-28

Anexo N°4: Formato de Validación de Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. DEL EXPERTO
Apellidos y Nombres: Dr. José Yulberto Vilca Colque

1.2. DEL AUTOR DEL INSTRUMENTO
Proyecto de Investigación: La Responsabilidad Social y su relación con la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2016
Responsables: Dr. Ayquina Espinoza Yuliana y Barb. Sato Sullankuamán Lucía Shiomara
Instrumento:
Cuestionario (X)
Formato de entrevista ()

1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	INDICADORES	CRITERIOS	Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach				
			Deficiente (1-20%)	Regular (21-40%)	Buena (41-60%)	Muy buena (61-80%)	Excelente (81-100%)
1	CLARIDAD	Formulación con lenguaje apropiado			✓	✓	
2	OBJETIVIDAD	Se refiere a conductas observables				✓	
3	ACTUALIDAD	Acorde al estado de la ciencia y tecnología				✓	
4	ORGANIZACIÓN	Muestra una organización lógica			✓	✓	
5	SUFICIENCIA	Abarca los aspectos en cantidad y calidad					
6	INTENCIONALIDAD	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias			✓	✓	
7	CONSISTENCIA	Sustenta en aspectos teórico científicos				✓	
8	COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores e ítems				✓	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito del problema			✓		
10	OPORTUNIDAD	Instrumento adecuado y oportuno				✓	
TOTAL						Muy Buena	


II. OPINIÓN DEL EXPERTO
Este instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e ítems y en cumplimiento de los Arts 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos – UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:
 (X) Se valida
 () No se valida

Abancay, 15 de agosto del 2017.

UNAMBA - PA - BAP
José Vilca
Dr. José Yulberto Vilca
DOCENTE

Firma y sello de experto: _____

Anexo N°5: Autorización de Realización de Encuesta

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY**
Sub Gerencia de Recursos Humanos

AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO

Abancay, 10 de Agosto del 2017

CARTA N° 107-2017- SGRH/GAF/MPA.

SEÑORITA:
YULIANA AYQUIPA ESPINOZA.

Ciudad,



Asunto : AUTORIZA REALIZAR ENCUESTA EN LA MPA.
REF : SOLICITUD CON TRÁMITE N° 201715060 (09-08-2017).

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo autorizar la realización de encuesta a los Servidores con discapacidad que labora en la Municipalidad Provincial de Abancay.

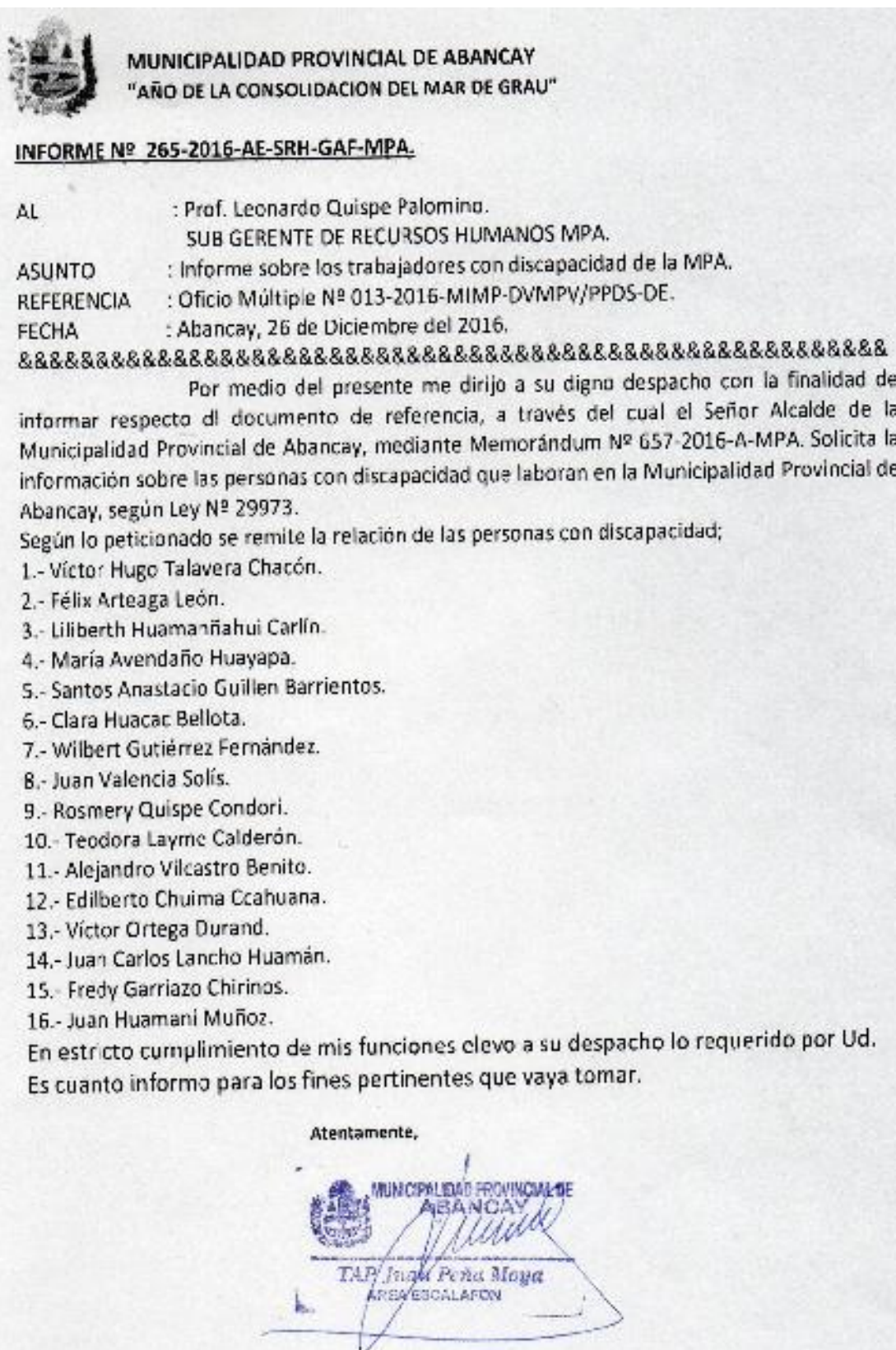
Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle a usted las muestras de estima y deferencia personal.

Atentamente,

Cc
Archiva.

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

Ench. Felix Arteaga León
Sub Gerente de Recursos Humanos

Anexo N°6: Relación del Personal con Discapacidad de la MPA



Anexo N°7: Cantidad de Servidor por modalidad de la MPA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

INFORME N° 515 -2017-SGRH-GAF-MPA

A : CPCC. Ruth Huamán Gonzales
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS.

C.C. : Sub Gerencia de Contabilidad

ASUNTO : Remite Cantidad de Servidores por Modalidades

FECHA : Abancay, 10 de Agosto de 2017.

Por medio del presente tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho, tengo a bien de formular el presente informe a su despacho lo siguiente:


Que Habiéndome solicitado verbalmente Sub Gerencia de Contabilidad la relación de los servidores de la Municipalidad Provincial de Abancay por las modalidades, al respecto cumpla con remitir en la siguiente forma:

- 88 Nombrados
- 11 Funcionarios
- 76 Decreto Legislativo N° 276
- 193 Decreto Legislativo N° 105 CAS.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines del caso

Atentamente,

C.C.
ARCHIVO
Falkenh.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
[Firma]
Ruth Huamán Gonzales
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY Jr. Lima N° 206-ABANCAY CENTRAL 083-321735 ANEXO 107

Anexo N°8: documentos internos de inclusión que emplea la MPA



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY
Sub Gerencia de Recursos Humanos

11 11 2018

UNICIDAD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

CARGO

CARTA INDIC. N° 001-2018-SUBGEREN. RR.HH.

11 OCT 2018

- 1. LARU, JESSICA CORTEZAO PINTO
 IDENTIFICACIONAL
- 2. RUIZ, GUSTAVO ESTEBAN SUAREZ
 GERENTE DE PLANEACION FINANCIERA Y BAC
- 3. SPC HILARIO SALDIVA RIVERA
 GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- 4. VINCIGIAN CARLOS BRICE OCHOA
 GERENTE DE MEDIO AMBIENTE Y COOPERACION
- 5. ARBOC, WILLY PERAZA SANCHEZ
 GERENTE DE ADMINISTRACION FISCAL Y TARIFA
- 6. HUI, JHONATA SANTIAGO CASAPUE
 GERENTE DE INFORMACION SOCIAL Y ORGANIZACION INSTITUCIONAL
- 7. LUC, EDSON ELADIO LOPEZ DE FIGUEROA
 GERENTE DE TRANSMISIONES, REGISTROS Y CATASTRO
- 8. AYO, PATRICIA MARIA GOMEZ
 GERENTE DE ADMINISTRACION DE FERTILIZANTES, DESARROLLO HUMANO
- 9. JARA, EBY MARYSOL GOMEZ
 GERENTE DE FISCALIA LEGAL
- 10. ARBOC, MARCO FORTALEDO GARCIA
 PROTECCION CIVIL MUNICIPAL
- 11. ARBOC, LUIS FERRER GOMEZ
 SECRETARIA GENERAL

ASUNTO:

PARTICIPACION DEL COLEGIO PERSONAL EN LA FIESTA DE TALLANES

FECHA:

4 DE OCTUBRE DE 2018

Por medio de presente se comunica a los señores docentes de la Institución Educativa N° 10111, para que participen en la fiesta de Tallanes que se realizará el día 15 de octubre de 2018, en el aula de actividades deportivas, ubicada en la calle de Tallanes, distrito de Tallanes, provincia de Abancay, departamento de Ayacucho, a las 08:00 horas.

Se les solicita a los señores docentes que participen en la fiesta de Tallanes.

Atentamente,

At: Jara, EBY MARYSOL GOMEZ
 GERENTE DE FISCALIA LEGAL

RECIBIDO

11 OCT 2018



Anexo N°9: Cuestionario Aplicado.

INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA EL PERSONAL CON ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

N°: 1

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación entre la responsabilidad social y la inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Abancay, por lo que se le solicita responder con total honestidad sobre sus experiencias y percepciones en la entidad en la que labora, se le garantiza que estas serán manejadas en forma confidencial.

Perfil del personal

Género :

52 F M

Edad :

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado y responda marcando con una "X" en el recuadro de la derecha, eligiendo la opción que más se acerque a su percepción y/o experiencia considerando la escala del 1 al 5.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Respecto a la Responsabilidad Social

N°	Ítems / preguntas	0	1	2	3	4
Igualdad de Oportunidades						
01	¿Ha sentido respaldo por parte de la Municipalidad frente a alguna situación de discriminación?				X	
02	¿La Municipalidad ha adoptado medidas efectivas para fomentar el respeto de los derechos y dignidad de las personas con discapacidad?			X		
03	¿La Municipalidad le otorga medios para expresar libremente sus opiniones?				X	
04	¿La Municipalidad promueve el trato igualitario y solidario entre todos sus trabajadores?			X		
05	En la Municipalidad, ¿Las personas con discapacidad acceden a su puesto laboral en igualdad de condiciones que los demás?			X		
Calidad de Empleo						
06	Con base a su modalidad contractual, ¿La Municipalidad le otorga estabilidad laboral?	X				
07	¿La municipalidad respeta irrevocablemente las pautas establecidas en su contrato laboral?			X		
08	Por el trabajo desarrollado ¿Usted percibe una remuneración justa?				X	
09	¿Su jornada laboral tiene una duración mayor a las 8 horas diarias?				X	
10	¿El trabajo realizado en horas extras le ha sido pagado o compensado?	X				
11	¿La Municipalidad realiza actividades y/o dinámicas de sensibilización sobre discapacidad?			X		
12	¿La Municipalidad promueve la participación total de su personal en estas actividades y/o dinámicas?		X			
Formación Continua						
13	¿Las autoridades y/o servidores municipales valoran sus habilidades?			X		
14	¿La municipalidad le ha otorgado acceso a programas de capacitación o formación profesional?		X			

15	¿La municipalidad ha organizado actividades para asistir a programas de capacitación o formación profesional independiente?		X			
16	¿La municipalidad ha evaluado su desempeño?			X		
17	¿Usted se siente comprometido a cumplir las tareas asignadas con éxito?				X	
18	¿Se identifica usted con la institución?					X

Respecto a Inclusión Laboral

Nº	Ítems / preguntas	0	1	2	3	4
Reclutamiento laboral.						
19	¿La municipalidad presenta ofertas laborales para la contratación de personas con discapacidades?			X		
20	¿Cree usted que la oficina de recursos humanos realiza la evaluación y diseño del puesto laboral vacante?			X		
21	¿Confía usted en el proceso de selección a los postulantes en la etapa de selección de personal?				X	
22	¿La municipalidad tiene un trámite sus instalaciones al momento de ubicarlo en su puesto laboral?		X			
Inserción Laboral						
23	¿Recibe sistemáticamente en sus funciones básicas para llevar a cabo sus tareas?			X		
24	¿La municipalidad le brinda acceso a cursos, capacitaciones para el perfeccionamiento de tareas dentro de su puesto laboral?				X	
25	¿Recibe orientación constante durante el desarrollo de sus funciones de parte de su jefe inmediato?			X		
Integración Plena en el Puesto Laboral						
26	¿Siente que domina a la perfección las funciones del puesto que ocupa?				X	
27	¿Se siente a gusto con el tipo de actividad que realiza en su puesto laboral?					X
28	¿Con su trabajo, usted contribuye al logro de los objetivos de la municipalidad?					X
29	¿El trato que recibe dentro de la municipalidad es igual al de sus compañeros?					X
30	¿La municipalidad promueve la buena comunicación entre el personal?				X	
31	¿La Municipalidad reconoce sus logros con incentivos similares a los de sus compañeros de trabajo?					X
32	¿Participa usted en reuniones y actividades de confraternización institucional?					X

Gracias por su colaboración.

Anexo N°10: Base de Datos

Encuestado	GÉNERO	EDAD	V1: Igualdad de Oportunidades					Puntuación	V1: Calidad de Empleo							Puntuación	V1: Formación Continua						Puntuación	Puntuación Total
			1	2	3	4	5	A1	6	7	8	9	10	11	12	A2	13	14	15	16	17	18	A3	Responsabilidad Social
Per1	2	3	3	2	3	2	2	12	0	2	3	3	0	2	1	11	2	1	1	2	3	4	13	36
Per2	2	3	3	4	2	3	3	15	3	2	2	4	1	3	3	18	2	3	2	1	3	4	15	48
Per3	1	1	2	3	1	2	1	9	0	2	3	4	2	2	2	15	2	1	2	1	3	4	13	37
Per4	2	3	4	2	2	3	2	13	2	2	2	4	1	2	2	15	2	1	2	2	4	4	15	43
Per5	2	3	2	3	4	3	2	14	3	3	1	4	2	1	2	16	2	2	2	2	3	4	15	45
Per6	2	1	3	2	3	2	2	12	2	2	2	3	1	1	3	14	1	2	2	2	3	3	13	39
Per7	2	1	2	2	1	2	2	9	2	3	2	2	1	2	2	14	2	2	1	1	2	3	11	34
Per8	2	1	1	1	1	0	1	4	1	0	0	0	0	2	1	4	1	0	1	0	3	4	9	17
Per9	2	2	3	2	2	0	1	8	1	1	1	3	0	1	2	9	1	1	1	0	0	2	5	22
Per10	1	2	4	3	2	2	3	14	1	2	2	4	0	3	3	15	2	1	2	2	4	4	15	44
Per11	1	1	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	0	2	2	10	1	1	0	1	2	3	8	27
Per12	1	2	0	1	1	1	0	3	0	0	0	1	0	1	2	4	2	1	2	1	2	3	11	18
Per13	1	2	3	2	2	2	1	10	1	1	2	1	0	1	1	7	1	1	1	1	3	3	10	27
Per14	2	1	3	3	3	4	4	17	3	2	4	4	2	2	2	19	1	2	1	1	3	4	12	48
Per15	2	2	4	3	2	2	2	13	2	4	2	3	1	1	2	15	0	1	1	2	2	3	9	37
Per16	2	1	3	2	2	3	2	12	3	3	2	1	2	2	3	16	1	1	1	1	2	3	9	37



V2: Reclutamiento Laboral				Puntuación	V2: Inserción Laboral			Puntuación	V2: Integración Plena al puesto laboral						Puntuación	Puntuación Total	
19	20	21	22	B1	23	24	25	B2	26	27	28	29	30	31	32	B3	Inclusión Laboral
2	2	3	1	8	2	3	2	7	3	4	4	4	3	4	3	25	40
3	2	2	3	10	2	3	2	7	3	2	3	4	3	2	4	21	38
4	2	3	1	10	1	2	2	5	2	3	3	4	3	4	2	21	36
2	1	0	1	4	2	2	2	6	3	3	3	1	2	2	3	17	27
2	1	1	2	6	1	2	2	5	3	3	3	4	2	1	3	19	30
2	2	3	2	9	2	2	3	7	2	3	2	3	2	2	3	17	33
2	2	2	1	7	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	15	25
2	0	2	0	4	0	0	2	2	3	3	3	2	2	1	1	15	21
2	2	1	1	6	0	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	14	22
2	2	2	1	7	2	2	2	6	3	4	2	2	1	2	3	17	30
1	2	1	0	4	0	0	1	1	2	2	3	3	1	1	3	15	20
2	2	1	1	6	0	1	4	5	3	4	4	4	3	4	3	25	36
2	1	1	1	5	2	2	1	5	2	3	3	3	2	3	2	18	28
3	3	2	3	11	2	3	2	7	3	2	2	4	3	3	2	19	37
1	1	0	1	3	2	2	2	6	4	4	4	2	0	0	3	17	26
2	1	2	2	7	2	3	3	8	4	3	4	3	3	2	4	23	38



Anexo N°11: Fotografías de algunas personas con discapacidad que laboran en la
Municipalidad Provincial de Abancay



Abog. Félix Arteaga León - Sub gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Abancay.



Sr. Víctor Hugo Talavera Chacón – Fedatario de la Municipalidad Provincial de Abancay.



Sra. Liliberth Huamanñahui Carlin – Secretaria de la sub gerencia de registro civil.