

Inclusión laboral y responsabilidad social en una empresa , Comas, 2025

Paola Victoria Astete Iparraguirre, BA y Victor Demetrio Davila Arenaza, Dr.

Escuela de Administración de Empresas, Universidad César Vallejo, Perú

Autor para correspondencia: vdavilaa@ucv.edu.pe

Resumen: La investigación tiene como aporte a la ODS el trabajo decente y crecimiento económico y como objetivo determinar la importancia de la inclusión laboral en la responsabilidad social. Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional y método hipotético deductivo. La población total estuvo constituida por 60 colaboradores de una empresa de servicio. Los resultados descriptivos por cada variable agrupada y pruebas de hipótesis general y específicas son evidencias que nos permite concluir que existe relación de la variable inclusión laboral con responsabilidad social.

Palabras clave: Importancia laboral, bienestar social, adaptación social

I. INTRODUCCIÓN

A. Contexto

La tesis referente a inclusión laboral es importante porque ha permitido que toda la sociedad y particularmente las empresas industriales, comerciales, estatales y de servicio se involucren en darles el tratamiento igualitario entre las personas con habilidades diferentes y los seres humanos con habilidades normales. Dicho accionar permitieron que las organizaciones antes mencionadas implementen en sus planillas a los trabajadores discapacitados cumpliendo así el objetivo fundamental de responsabilidad social.

También es pertinente desarrollar el tema de habilidades laborales y responsabilidad social considerando el acuerdo a la ONU con relación de los derechos fundamentales de la población con incapacidad estableciendo una meta al

2030 de los ODS el cual ha proporcionado que las organizaciones hayan cumplido sus metas en el desarrollo sostenido y de esta forma ha contribuido a la población económicamente activa, se accedió que las personas con habilidades diferentes hayan tenido un lugar de trabajo para desarrollarse personalmente y profesionalmente.

A nivel internacional según [1] Menciona que los colectivos discapacitados han sido marginados en la comunidad, perjudicando la inclusión laboral con prejuicios y barreras impidiendo la participación de dicha población ante mencionadas.

A nivel nacional según [2] Señala que en el Perú existió un gran grupo de población con incapacitados que se les complica incluirse en el ambiente laboral el cual son conformados por un aproximado del 10% de colectivos discapacitados a pesar de que existe una ley 29973 que promueve la inclusión laboral.

A nivel internacional [3] Señala que la responsabilidad social corporativa no ha logrado su objetivo de gestionar los impactos sociales y ambientales porque paradójicamente se implementó caso por caso al confundirse con la responsabilidad ética en el modelo individualizado. Por lo tanto, se ha vuelto ineficaz frente a las influencias sistémicas que buscó combatir, porque requerirían una responsabilidad compartida.

En el entorno de estudio de una empresa de Comas existen carencias tales como: Primero, La falta de contratación de discapacitados. Segundo, exclusión de personas

incapacitados observado como discriminación. Tercero, desempeño deficiente en la responsabilidad social empresarial.

En consecuencia, la falta de contratación, la exclusión de personas con discapacidad y el desempeño deficiente afectan las relaciones laborales de la empresa. Las personas con discapacidad perciben que no les brindan oportunidad alguna para desarrollarse. Las personas se sienten excluidas, discriminados. También el desempeño deficiente en la responsabilidad social corporativa afecta la imagen de la empresa al no cumplir con las leyes propuestas evadiendo a la contribución común.

B. Problema de investigación

¿Cuál es la relación de Inclusión laboral con responsabilidad social en una empresa, Comas 2025?

C. Justificación

La investigación se ha justificado de los puntos de vistas: teórico porque hemos logrado entender con mayor particularidad las variables inclusión laboral, responsabilidad social y el vínculo entre ambas variables, asimismo buscó profundizar la investigación teniendo en cuenta dichas variables. Metodológico se diseñó un cuestionario para adquirir datos los cuales puede ser utilizados por investigadores. Como justificación práctica se propuso soluciones del espacio de estudio y aspectos semejantes.

D. Obejtivo

Determinar la relación de inclusión laboral con responsabilidad social en una empresa, Comas 2025.

E. Marco teórico

Los artículos científicos referidos a la variable inclusión laboral adoptados en los antecedentes fueron: {4} El objetivo del estudio fue analizar y vincular la política gubernamental y las variables de participación laboral para identificar acciones para potenciar la ejecución de normas sobre discapacidad. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Concluye que es necesario implementar, promover y

23rd LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: "Engineering, Artificial Intelligence, and Sustainable Technologies in service of society". Hybrid Event, Mexico City, July 16 - 18, 2025

garantizar políticas locales inclusivas con personas discapacitados en la referencia a convenios, siendo para garantizar su plena inclusión.

[5] La finalidad fue identificar los procesos de compromiso de los colaboradores que tienen lugar en las organizaciones. Se utilizaron métodos cuantitativos descriptivos, transversales y prospectivos. El informe encontró que más de la mitad de las organizaciones participantes aún necesitan trabajar en sus actividades de inclusión.

[6] El propósito de la investigación fue conocer el significativo cultural del concepto de inclusión laboral entre los profesionales. Se utilizó un método cualitativo descriptivo transversal. Se descubrió que una cultura inclusiva se limitaba en gran medida a la incapacidad, garantías de los trabajadores y las obligaciones regulatorias de las organizaciones.

[7] El objetivo del estudio comprendió si la legislación iberoamericana sobre la inclusión de los discapacitados en el ambiente profesional contiene focos de discriminación de género o si incluye medidas que garanticen o no la igualdad entre hombres y mujeres. Se utilizó un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo. Concluye que los países iberoamericanos están lejos de tener plenamente la clase de género en el incremento de incorporación de los discapacitados al mundo laboral.

[8] El fin fue determinar el alcance legal de su aplicación en el campo de trabajo de seres humanos con funciones diversas. Se utilizó un enfoque cualitativo. Declara que Colombia tiene la obligación constitucional de asegurar la participación en los asuntos públicos de las personas con funciones diversas, quienes están cubiertas por derechos y protecciones constitucionales especiales, sustentados en el acuerdo de derechos del hombre con habilidades diferentes.

[9] El propósito es explorar las prácticas generales resultantes de la aplicación de leyes de cuotas diarias en una cadena de supermercados. Se utilizó un enfoque cualitativo. En definitiva, se pretende que sean reconocidos y

comunicados a los grupos de trabajo como eje fundamental porque son necesarios para que la población de discapacitados se transforme en partícipes plenos de las interacciones sociales.

[10] La finalidad es analizar los factores que determinan la participación individual en el ambiente laboral desplazadas por la violencia. Se utilizaron métodos descriptivos cualitativos y cuantitativos. Se encontró que existían brechas en la participación, el empleo y la viabilidad de las personas desplazadas.

[11] El fin era investigar por qué ha disminuido el nivel de contribución de las personas discapacitadas en actividades vocacionales. Se utilizó un enfoque cualitativo. La conclusión es que un programa de inclusión profesional es sólo un primer paso hacia la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo, pero no es suficiente, siendo así que la inclusión requiere compromiso y conciencia sobre el tema por parte del gobierno, la comunidad en general, las personas en situación de discapacidad y el mundo académico.

[12] La finalidad de la investigación fue definir la destreza de una integración profesional exitosa de una persona con trastorno del espectro autista (TEA) a través del apoyo brindado en el lugar de trabajo. Se utilizó un enfoque cualitativo. Se ha descubierto que adoptar un enfoque a largo plazo en el proceso de los Oscar genera beneficios pequeños y continuos que conducen a cambios positivos con el tiempo.

[13] El propósito es estudiar la implementación del empleo patrocinado como herramienta para ayudar a las personas discapacitadas a aceptar al trabajo en el área privada. El método utilizado es cualitativo. Finalmente, el CEE estaba comprometido con la inserción equitativa en el entorno profesional promoviendo su estabilidad económica y social a través del desarrollo de habilidades.

[14] El propósito del estudio fue identificar las necesidades básicas de la comunidad sorda. Se utilizó un enfoque cualitativo. El informe concluye que las personas sordas necesitan más formación para el empleo, formación en un uso más amplio de las TIC y una mayor integración de la lengua de signos en las obras públicas.

[15] La finalidad fue analizar el impacto de la discapacidad física en el empleo en el Perú. Se utilizó un enfoque cuantitativo, el estudio fue explicativo causal, hipotético, no experimental y transversal. La discapacidad tiene como impacto significativo en el empleo de los usuarios.

[16] El propósito es fortalecer el modelo de gestión organizacional integral basado en las 3C: empresa (C1), clientes (C2) y empleados (C3). Se utilizó un enfoque interpretativo/no experimental. Se reconoció que un proyecto integral, basado únicamente en un sistema informático, incluso si fuera funcional, sería incompleto en su estructura y alcance al dotarlo de un elemento de gestión organizacional, se incluiría en el alcance de la planificación y lograr los objetivos.

Los artículos referidos a la variable responsabilidad social fueron: [17] En su artículo, tuvo como objetivo explorar el lazo entre la responsabilidad social empresarial y el marketing sostenible, enfatizando su importancia para las empresas modernas y al mismo tiempo sugiriendo estrategias de marketing sostenible. Se utilizó un enfoque cualitativo. Concluye que la responsabilidad social corporativa se centra en actividades sostenibles y que su relación con el desarrollo sostenible enfatiza la creación de valor a largo plazo.

[18] Tuvo como objetivo sistematizar conocimientos sobre responsabilidad social empresarial y resultados financieros. Este estudio es de carácter descriptivo, enfoque cuantitativo y es no experimental. Concluye que el tema evolucionó a partir del marco conceptual propuesto por

Bowen y Carroll, enfatiza el lazo de RSC y resultados económicos.

[19] En su artículo, pretendía llenar el vacío existente y recopilar nuevos conocimientos sobre la relación entre estas tres estructuras. Las investigaciones muestran que las empresas manufactureras que adoptan una cultura de sostenibilidad no sólo mejoran su responsabilidad social sino también su desempeño financiero. Sin embargo, cuando la responsabilidad social corporativa actúa como una variable interviniendo, mejorará aún más el desempeño financiero de la empresa.

[20] Su artículo tiene como finalidad reconocer elementos de responsabilidad social a través del planeamiento el cual puede implementar estrategias para ayudar a las empresas a ser conscientes. Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo. Se ha encontrado que los gerentes de estas organizaciones cuando conocen estos elementos de responsabilidad social, pueden utilizarlos para desarrollar estrategias de diferenciación que les ayuden a ser acreditados como organizaciones formales.

[21] En su artículo intentó analizar si la orientación empresarial y la responsabilidad social se relacionan positivamente con el rendimiento hotelero. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Se observa que los hoteles emprenden actividades de compromiso social y corporativa para optimizar su categoría económica y de mercado porque son conocedores de los éxitos que han obtenido.

[22] Tuvo como objetivo identificar las áreas de responsabilidad social corporativa y describir las actividades realizadas por las empresas. Se utilizó un enfoque cualitativo. Finalmente afirma que las áreas identificadas están moldeadas por la innovación social en los problemas que abordan, mientras que las actividades socialmente responsables siguen basándose en gran medida en un enfoque filantrópico.

[23] Tuvo como objetivo de estudio investigar sobre la visión de los universitarios sobre la RSE. Se utilizó un enfoque cuantitativo. Concluyó que a los estudiantes se les debe enseñar responsabilidad personal y social, así como ética empresarial aplicada, lo que facilitaría el desarrollo natural de tomar decisiones que beneficien a los grupos interesados.

[24] Tuvo como objetivo de estudio especificar el lazo entre la RS y la condición en las organizaciones. Utilizando una perspectiva cuantitativa, diseño no experimental y cobertura transversal. Finalmente, los altos directivos de la compañía de seguros lo admitieron, que el trabajo por hacer en términos de gestión del conocimiento y estrategia para garantizar que los empleados y proveedores se comprometan con los objetivos de responsabilidad social durante la pandemia, asegurando así un mayor nivel de competencia.

[25] La finalidad de la investigación fue desarrollar y validar un nivel para medir la responsabilidad social empresarial en organizaciones deportivas. Se utilizaron métodos cuantitativos, descriptivos y transversales. Finalmente, se concluyó que el cuestionario era válido, confiable, robusto y tenía adecuadas propiedades psicométricas.

[26] La finalidad del estudio es elaborar y aprobar una categoría que tenga en cuenta cuatro aspectos internos de la RSC en la relación entre empleados y empleadores, concretamente la discriminación de trato, la igualdad de género, el acoso laboral y las políticas de recursos humanos. Se ha utilizado este enfoque. Se concluyó que la herramienta desarrollada permitirá a las Pymes realizar una autoevaluación que les ayude a identificar elementos que necesitan mejorar en su responsabilidad social corporativa interna.

[27] El propósito del estudio es evaluar la responsabilidad social en las operaciones de la empresa internacional con una empresa particularmente responsable en términos de la percepción de sus recursos humanos, teniendo

en cuenta los criterios ISO 26000. Se uso un enfoque cuantitativo transversal con un marco explicativo. Finalmente existe una sincronía entre ambos modelos de conducta responsable.

[28] El interés de estudio fue indagar responsabilidad social empresarial en las Pymes a partir de la interconexión entre sus elementos organizacionales en términos de complejidad. Se utilizó un enfoque cualitativo descriptivo y explicativo. Se concluye que las Pymes necesitan ampliar el alcance de sus actividades de RSE a diferentes niveles de la organización y conectarlas con una estrategia ambientalmente responsable, lo que requiere estructura y capacidad de liderazgo.

La teoría científica fue Relaciones Humanas, [29] indica que el compromiso de los empleados y el bienestar emocional son claves para el éxito organizacional. Esto ayuda a las empresas a comprender que cuidar el entorno laboral y desarrollar una cultura de respeto y colaboración puede ayudar a aumentar la productividad y la satisfacción laboral.

Los enfoques conceptuales de la variable inclusión laboral fueron: [30] La integración laboral se refiere a los procedimientos que autorizan a un segmento de la población acceder a trabajos rentables con estatus laborales beneficiosos o convenientes. [31] define que incluir a las personas con capacidades diferentes no se trata simplemente de brindarles un espacio donde puedan desempeñarse, lo mejor es respetándolos como personas competentes y dinámicas, al mismo tiempo brindándoles la oportunidad de expresar todo su potencial, apoyándolos para desarrollar su capacidad productiva y brindar servicios de manera efectiva y responsable. [32] refiere la inclusión de los individuos con discapacidad en el mercado laboral es un desafío cultural que debe afrontarse para que sus derechos sean efectivos.

Los enfoques conceptuales de la variable responsabilidad social fueron: [33] Define responsabilidad

social corporativa, independientemente de la definición que adoptemos, todos coinciden en la necesidad de promover las mejores prácticas en los negocios y asumir la responsabilidad de los impactos de las actividades comerciales que buscamos. [34] define la responsabilidad social corporativa como el compromiso del empresario con valores éticos que dan sentido a las personas en la búsqueda del desarrollo sostenible. [35] Define la responsabilidad social corporativa, demostrando una ética básica en el comportamiento de la empresa hacia la sociedad. Mantener un comportamiento ético hacia los grupos de interés y reconocer el espíritu del marco regulatorio.

F. Hipótesis de investigación

Existe relación de Inclusión laboral con responsabilidad social en una empresa, Comas, 2025

II. METODOLOGÍA

A. Diseño del estudio

Tipo aplicada porque buscó resolver los problemas del contexto. Enfoque ha sido cuantitativo, se aplicó la selección de información para verificar hipótesis apoyados en cuantificación y revisión estadísticos para implantar protocolo de modo de actuar y comprobar teorías. Diseño ha sido no experimental transversal siendo que nunca se adulteraron, solo se examinó las variables y la información se consolidaron en un instante. Método de la investigación ha sido hipotético deductivo. El nivel del estudio fue correlacional.

B. Población y tamaño de la muestra

La población total de objeto de estudio ha sido 60 trabajadores de una empresa de servicio. Criterio de inclusión, personal de servicio y administrativo incluido en planilla. Criterio de exclusión: personal de seguridad y limpieza.

B. Instrumento

La técnica que se ha utilizado para reunir evidencias fue la encuesta y el instrumento el cuestionario validado por medio del juicio de expertos con una ficha de validación debidamente suscrita por docentes con maestría o doctorado y

la confiabilidad con respecto a una encuesta piloto a una muestra reducida de población de estudio y procesado con el software SPSS, se determinó la confiabilidad de los instrumentos: Inclusión Laboral 0.765 y Responsabilidad Social 0.754. (ver anexo 8)

D. Recopilacion de datos

El análisis de los resultados ha sido descriptivo la misma que permitió obtener tablas y gráficos utilizando estadísticas de frecuencias. Inferenciales basado en la verificación de hipótesis generales y específicas con el estadístico no paramétrico Rho Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Descriptivos

Tabla 1: Frecuencia agrupada variable Inclusión Laboral

Inclusión Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	30,0	30,0
	CASI SIEMPRE	23	38,3	38,3
	RE SIEMPRE	19	31,7	68,3
	RE			100,0
Total		60	100,0	100,0

Interpretación: Respecto a los hallazgos encontrados referente a la información de los trabajadores de la organización, asociado a la variable inclusión laboral, contiene las dimensiones desempeño, capacidades diferentes y capacidad productiva. Como resultados tenemos los siguientes: El 31,7% marcaron siempre”, el 38,3% “casi siempre” y el 30% “a veces”.

Tabla 2 Frecuencia agrupada variable responsabilidad social

Responsabilidad Social				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	17	28,3	28,3
	CASI SIEMPRE	24	40,0	40,0
	SIEMPRE	19	31,7	31,7
Total		60	100,0	100,0

Interpretación: Los hallazgos obtenidos de los trabajadores de la empresa, en base a la variable responsabilidad social, tenemos como dimensiones, comportamiento ético, comportamiento y marco regulatorio. Así mismo como resultados obtenidos son los siguientes: El 31,7% contestaron “siempre”, el 40% “casi siempre” y el 28,3% “a veces”.

Tabla 3 Prueba de hipótesis general

General: Existe relación de Inclusión laboral con responsabilidad social en una empresa, Comas 2025.

Ho: No existe relación de Inclusión laboral con responsabilidad social en una empresa, Comas 2025.

Ha: Existe relación de Inclusión laboral con responsabilidad social en una empresa, Comas 2025.

	INCLUSIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	INCLUSIÓN SOCIAL (Agrupada)	RESPONSABILIDAD SOCIAL (Agrupada)
Rho de Spearman (Agrupada)		1,000		,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
RESPONSABILIDAD SOCIAL(Agrupada)		Coeficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación: Podemos apreciar el valor de correlación es de 0,987, por ello conforme a la medida visto en el anexo 10 es positiva muy fuerte. La sig es 0.000. En virtud de la información con respecto a normas de decisión valor Pv < 0.05, se anula la Hipótesis Ho y considerada cierta la Ha. Así que está asociado inclusión laboral y responsabilidad social

IV. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIÓN

Respecto al objetivo general del trabajo de investigación y de acuerdo a las evidencias estadísticas y análisis respectivos de los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación de la variable Inclusión laboral con responsabilidad social.

B. Recomendación

Al haberse determinado que existe relación de la variable Inclusión laboral con responsabilidad social se recomienda al gerente de la empresa de servicio que brinde oportunidad de incluir a personas con capacidades diferentes, respetándolos como personas competentes y dinámicas rompiendo barreras para promover la responsabilidad social requerida.

ACKNOWLEDGMENT

Agradezco primero a Dios por permitirme vivir este momento único y maravilloso al darme las ganas, fuerzas de seguir persistiendo en este camino nada fácil pero jamás imposible, a mi asesor de tesis el Dr. Victor Demetrio Davila Arenaza por compartir sus conocimientos, por su persistencia y dedicación en la realización de esta tesis. A mis padres que han sido el motor y guía para perseguir mis metas y sueños los amo mucho sé que sin el apoyo de ustedes no hubiera podido lograrlo, gracias por siempre confiar en mí, por ser los mejores padres que la vida me ha dado y ser un ejemplo a seguir, por los miles de sacrificios que han hecho para poder brindarle el apoyo de alcanzar mis sueños y metas, esta tesis es reflejo de todos sus consejos. Agradezco a mi hermana Vanessa por sus palabras motivadoras para nunca rendirme aun estando lejos me sigues apoyando por tu valentía y esfuerzo de salir adelante, a mi hermana Marilyn que a pesar de las circunstancias has demostrado que todo se puede en esta vida si uno se lo propone, a mi hermano, Michael por su valentía ante la vida, a mis sobrinos Analí, Michael que han visto el sacrificio que uno debe realizar para obtener lo que se quiere y llegar a ser un ejemplo para ellos. ¡Este logro es para todas las personas que me han motivado a seguir, Los amo y quiero mucha familia Astete Iparra guirre!

REFERENCES

- [1] Morales, i. (2021). "Las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú año 2015 al 2021". *upn*. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29379/Morales%20Mendoza%20Iris%20Yanina_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [2] Carbajal, P. (2020). 39 Derecho & Sociedad Asociación Civil 53 La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788/21303>
- [3] Vallaeys, F. (2020). ¿Por qué la Responsabilidad Social Empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica. *Andamios*, 17(42), 309-333. <https://doi.org/10.29092/uaem.v17i42.745>
- [4] Beltrán, G. L. C., & Velástegui, C. A. G. (2024). Public policy and labor inclusion: employment strategies for people with disabilities in Ecuador. *Sapienza International Journal Of Interdisciplinary Studies*, 5(3), e24049. <https://doi.org/10.51798/sijis.v5i3.78>
- [5] Betancourt, D. C., Echeverri, M. P. G., & Rubio, L. A. (2023). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 49-65. <https://doi.org/10.14201/scero.31335>
- [6] Ordoñez, L. B. P., Cerón, G. M. R., Pérez, M. D. C., & Idrobo, I. H. (2024). Buenas prácticas de Responsabilidad Social empresarial y su integración con las Tecnologías de la Información y Comunicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 11), 394-410. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.23>
- [7] García, L. D., García, S. A., & Parra, K. R. (2022). Análisis de la legislación iberoamericana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad con perspectiva de género. *Revista de Derecho*, 35(2), 113-137. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502022000200113>
- [8] Aristizábal, K. V. A., Buenahora, O. R., & Ulloa, V. A. B. (2020). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridec.17.1.2021.01>
- [9] Nuñez, G. (2003). La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5779/1/S03107_54_es.pdf
- [10] González, G., Arango, L., & Castellano, A. (2022). Inclusión laboral a víctimas del desplazamiento forzado: determinantes socioeconómicos para el Departamento de Sucre Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcc.v28i4.39122>
- [11] Zimbron_183.(2024) *Inclusión Laboral De Mujeres Con Discapacidad En Mérida, Yucatán, México*. <Https://Revistacienciassociales.Ucr.Ac.Cr/Htm/05-Zimbron183/05-Zimbron183.Html>
- [12] Pacheco, M. M. L. (2023). Experiencia de inclusión laboral: el caso de Oscar, pianista con trastorno del espectro autista. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53835>
- [13] Moreira, A. J. A., Briones, X. M. S., & Vergara, M. B. V. (2023). Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio*, 1(55), 202-217. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>
- 23rd LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: "Engineering, Artificial Intelligence, and Sustainable Technologies in service of society". Hybrid Event, Mexico City, July 16 - 18, 2025

- [14] Rodríguez-Correa, P. A., Patiño-Toro, O. N., Escoria-González, J. J., & ValenciaArias, A. (2023). Necesidades de formación para la inserción laboral y la alfabetización digital de la comunidad sorda de Medellín (Colombia). *Formación Universitaria*, 16(3), 51-62. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000300051> <https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000400039>
- [15] Bustinza. V. J. (2022, 20 diciembre). *Influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de los usuarios de la OMAPED - Yunguyo, 2020.* <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19281>
- [16] Rodas, M. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *Retos*, 12(24), 368-384. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- [17] Ron, A. S. R. (2024). Responsabilidad social empresarial y el marketing sostenible: una ruta hacia el desarrollo sustentable. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1059-1071. [https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.](https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107)
- [18] Sánchez, G. P. C., Del Pilar Rodríguez García, M., & Alejandro, K. A. C. (2023). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero: revisión sistemática, Scopus 2015-2023. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 983-1000. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.5>
- [19] Pinzón-Castro, S. Y., & Maldonado-Guzmán, G. (2023). Effects of Sustainable Culture on CSR and Financial Performance in Manufacturing Industryof Sustainable Culture on Corporate Social Responsibility and Financial Performance in Manufacturing Industry. *Retos*, 13(26), 191-203.<https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.01>
- [20] Zevallos, O. G. G., Valladares, J. F. R., De Maria Garivay Torres de Salinas, F., & Rodriguez, M. J. E. (2023). Responsabilidad Social Corporativa en la gerencia de empresas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1809-1824. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.27>
- [21] Ibarra-Cisneros, M. A., Vela-Reyna, J. B., & Ríos-Nequis, E. I. (2022). Orientación emprendedora, responsabilidad social y desempeño empresarial en sector hotelero transfronterizo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Edición Especial 7), 88-102. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.7>
- [22] Carrillo, C. M. T., Urrea, U. Z. M., Tereso, L., & Verdugo, M. (2022). Áreas de responsabilidad social empresarial en empresas sinaloenses: un análisis desde la innovación social. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcc.v28i.38851>
- [23] Severino-González, P., Villalobos-Antunez, J., Vergara-Gómez, J., & Yáñez-Venegas, M. (2021). Percepción sobre la responsabilidad social corporativa de los estudiantes de educación superior de Chile. *Formación Universitaria*, 14(4), 39-48. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.07>
- [24] Ortega, J. A. S., Seminario-Polo, A., & Oruna-Rodríguez, A. M. (2021). Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros. *Retos*, 11(21), 117-130. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.07>
- [25] Fonseca, I., Bernate, J., & Cabanzo, C. (2024). Medición de la Responsabilidad Social Corporativa en organizaciones deportivas: desarrollo y validación de escala, estudio piloto (Measuring Corporate Social Responsibility in sport organizations: scale development and validation, pilot study). *Retos*, 53, 58-68. <https://doi.org/10.47197/retos.v53.101720>
- [26] Velázquez, E. Á., Berrio, A. R., & Laguna, O. A. F. (2023). Responsabilidad Social Empresarial en la Relación Obrero-Patronal: Validez y confiabilidad de escala de medición. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1119-1138. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.13>
- [27] Román, B. N., Hernández, M. L. O., & Vargas, M. R. (2022). Percepciones de la responsabilidad social en una empresa socialmente responsable multinacional. *Revista de el Colegio de San Luis*, 12(23), 130.<https://doi.org/10.21696/rcls122320221444>
- [28] López, V., Arciniega, M. A., De Lourdes Díaz, M., & Gálvez, L. C. (2022). Interacciones entre la responsabilidad social y sus elementos organizacionales: estudio multicaso en pymes. *Estudios Sociales Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*. <https://doi.org/10.24836/es.v32i59.1202>
- [29] Mayo E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.<https://www.gestiopolis.com-teoria-de-relaciones-humanas/>
- [30] Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. <https://hdl.handle.net/11362/5449>
- [31] Peressotti, C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica. Argentina: Editorial Brujas.
- [32] Jauregui, L. C. V. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*. ITESO.
- [33] Nuñez R. (2003, 1 diciembre). *La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible*. <https://hdl.handle.net/11362/5779>
- [34] Martínez (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. https://ulibros.com/index.php/el-marco-etico-de-la-responsabilidad-social-empresarial18kdl.html?utm_source=chatgpt.com

[35] Bowen, H. (2013). Social responsibilities of the businessman.[https://books.google.com/books?id=ALIPAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Bowen+\(2013\)+social+responsibility&hl=es419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiBkfT84qJAxVCqZUCHRu8H_IQ6AF_6BAgHEAI](https://books.google.com/books?id=ALIPAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Bowen+(2013)+social+responsibility&hl=es419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiBkfT84qJAxVCqZUCHRu8H_IQ6AF_6BAgHEAI)