Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LA EMPRESA FERROCARRIL CENTRAL S.A. 2020

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración

Autor:

Asencios Collao, Carlos Isaac

Asesora:

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

(ORCID: 0000-0002-4608-2975)

Jurado:

Anton De Los Santos, Pedro Juan

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Tejada Estrada, Gina Coral

Lima - Perú

2023

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	1A_ASENCIOS_COLLAO_CARLOS_ISAAC_MAESTRÍA_2023.docx (
Fecha del Análisis:	25/05/2023
Analizado por:	Astete Llerena, Johnny Tomas
Correo del analista:	jastete@unfv.edu.pe
Porcentaje:	2 %
Título:	IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LA EMPRESA FERROCARRIL CENTRAL S.A. 2020
Enlace:	https://secure.urkund.com/old/view/161017829-941596-699657#

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
OFICINA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO

Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LA EMPRESA FERROCARRIL CENTRAL S.A. 2020

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial e Inclusión Social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración

Autor:

Asencios Collao, Carlos Isaac

Asesora:

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID: (0000-0002-4608-2975)

Jurado:

Anton De Los Santos, Pedro Juan

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Tejada Estrada, Gina Coral

Lima- Perú

2023

DEDICATORIA

A mis padres quienes me inculcaron

los valores y los estudios y Q.E.P.D.

AGRADECIMIENTO

Agradezvo a mi esposa e hijos por su apoyo

Incondicional y al personal del ferrocarril central

ÍNDICE

ÍNDICE ..... *i*

RESUMEN ..... *ii*

ABSTRACT ..... *iii*

I. INTRODUCCIÓN *1*

1.1. Planteamiento del problema. **2**

1.2.Descripción del problema. **6**

1.3.Formulación del problema. **7**

1.3.1. Problema General. 7

1.3.2.Problemas Específicos. 8

1.4 Antecedentes. **8**

1.4.1. Antecedentes nacionales. 8

1.4.2. Antecedentes internacionales. 10

1.5 Justificación de la investigación. **12**

1.6 Limitaciones de la investigación. **13**

1.7 Objetivos. **13**

1.7.1. Objetivo general. 13

1.7.2. Objetivos específicos. 14

1.8 Hipótesis. **14**

1.8.1. Hipótesis general. 14

1.8.2. Hipótesis específicas. 14

II. MARCO TEÓRICO *16*

2.1 Marco conceptual.....16

2.2 Marco teórico. 18

III. MÉTODO.....40

3.1 Tipo de investigación. 40

3.2 Población y muestra.....40

3.3 Operacionalización de variables.....41

3.4 Instrumentos.....42

3.5 Procedimientos. 42

3.6 Análisis de datos.....43

IV. RESULTADOS 44

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....65

VI. CONCLUSIONES 70

VII. RECOMENDACIONES 72

VIII. REFERENCIAS 73

IX. ANEXOS 83

Anexo A.....83

Anexo B.....84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ..... *20*

Tabla 2 ..... *29*

Tabla 3 ..... *35*

Tabla 4 ..... *37*

Tabla 5 ..... *40*

Tabla 6 ..... *41*

Tabla 7 ..... *44*

Tabla 8 ..... *46*

Tabla 9 ..... *47*

Tabla 10 ..... *48*

Tabla 11 ..... *49*

Tabla 12 ..... *50*

Tabla 13 ..... *51*

Tabla 14 ..... *52*

Tabla 15 ..... *53*

Tabla 16 ..... *54*

Tabla 17 ..... *55*

Tabla 18 ..... *56*

Tabla 19 ..... *57*

Tabla 20 58

Tabla 21 59

Tabla 22 60

Tabla 23 61

Tabla 24 62

Tabla 25 63

Tabla 26 64

Tabla 27 83

Tabla 28 84

Tabla 29 85

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 ..... ***45***

Figura 2 ..... ***46***

Figura 3 ..... ***47***

Figura 4 ..... ***48***

Figura 5 ..... ***49***

Figura 6 ..... ***50***

Figura 7 ..... ***51***

Figura 8 ..... ***52***

Figura 9 ..... ***53***

Figura 10 ..... ***54***

Figura 11 ..... ***55***

Figura 12 ..... ***56***

Figura 13 ..... ***57***

Figura 14 ..... ***58***

RESUMEN

La investigación se enmarca en la inclusión laboral y la responsabilidad social empresarial, por ello propuso como objetivo determinar la relación de la inclusión Laboral empresarial y la responsabilidad social en la Empresa Ferrocarril Central S.A. durante el año 2020. Su metodología fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, apoyado en el método deductivo con un diseño no experimental transversal; se usó la técnica de la observación y la encuesta, como instrumento se utilizó un cuestionario con respuestas tipo escala de Likert; estas técnicas e instrumentos permitieron obtener los datos para luego ser procesados, los mismos sirvieron para establecer conclusiones y recomendaciones. La muestra del estudio estuvo conformada por 1 jefe, 11 supervisores, 35 empleados y 53 obreros, que laboran en Ferrocarril Central S.A. El estudio comprobó la hipótesis del investigador, que señala que la inclusión laboral empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central S.A., 2020. Así, se concluyó que la inclusión laboral y responsabilidad social empresarial de la empresa Ferrocarril Central S.A., 2020, causa gran impacto para la organización y permite asumir el compromiso social con calidad y excelencia; además, este recurso es un gran aporte para fortalecer la inclusión en las empresas y el rechazo a la no inclusión. Se concluye que la responsabilidad social ayuda a fortalecer la empresa y es una actitud hacia el trabajo que refleja el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa.

Palabras clave: impacto, inclusión laboral, responsabilidad social, responsabilidad empresarial.

ABSTRACT

The research is framed in labor inclusion and corporate social responsibility, therefore it proposed as an objective to determine the relationship between labor inclusion and corporate social responsibility in the company Ferrocarril Central S.A. during the year 2020. Its methodology was of a basic type with a quantitative approach, supported by the deductive method with a transversal non-experimental design; the technique of observation and survey was used, as an instrument a questionnaire with Likert scale type answers was used; these techniques and instruments allowed obtaining the data to be processed later, which were used to establish conclusions and recommendations. The study sample consisted of 1 manager, 11 supervisors, 35 employees and 53 workers, who work in Ferrocarril Central S.A. The study proved the researcher's hypothesis, which states that corporate labor inclusion is significantly related to the social responsibility of the company Ferrocarril Central S.A., 2020. Thus, it was concluded that labor inclusion and corporate social responsibility of the company Ferrocarril Central S.A., 2020, causes great impact for the organization and allows assuming the social commitment with quality and excellence; in addition, this resource is a great contribution to strengthen inclusion in companies and the rejection of non-inclusion. It is concluded that social responsibility helps to strengthen the company and is an attitude towards work that reflects the employee's agreement with the mission and goals of the company.

Key words: impact, labor inclusion, social responsibility, business responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos, el tema de la Inclusión laboral ha sido motivo de conversaciones en las instituciones, fundaciones, partidos políticos y en otros ámbitos públicos y privados. La temática de integración social ha despertado el interés de conocer su realidad laboral.

La presente investigación responde a la motivación de conocer e indagar realidades sociales con respecto a la inclusión laboral y su relación con la responsabilidad social que tienen las empresas ante el desarrollo de la nación y el fomento de conductas responsables y solidarias para coadyuvar en el establecimiento de una sociedad incluyente que posibilite el logro de los derechos humanos universales.

Hoy día, las empresas en su mayoría no han fomentado ni desarrollado una cultura de responsabilidad social empresarial en relación con la inclusión laboral de la diversidad, a pesar de que a nivel mundial existe conciencia de la importancia de esta necesidad, muchas empresas no lo han adoptado por falta de recursos, por desconocimiento o por la aplicación de prácticas discriminatorias.

Lo mencionado anteriormente, ha originado la ejecución del presente trabajo de investigación, el cual busca analizar el impacto de la inclusión laboral y responsabilidad social empresarial de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A.

Este estudio se justifica porque beneficiará a los empleados de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A. a quienes se les ha manifestado la gran importancia que tiene la inclusión laboral y el impacto que puede tener la empresa donde laboran cuando existe responsabilidad social. El estudio presenta un enfoque cuantitativo y es una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transversal.

1.1. Planteamiento del problema.

Hoy día, la diversidad es una realidad en el mercado laboral y de consumo. La diversidad es una característica inherente al ser humano y se transmite de manera natural a los grupos. Una adecuada gestión de la diversidad se convierte en oportunidad, pero lo contrario lo convierte en amenaza. Los acelerados cambios que se gestan continuamente en la sociedad hacen que la diversidad nos desafíe a buscar estrategias de inclusión que atienda a las necesidades de los diferentes grupos y las empresas tienen que atenderla y darle respuesta adaptándose a la época permitiéndole a sus miembros desarrollar sus competencias y habilidades con éxito y de modo significativo; sin etiquetarlos por su condición, nacionalidad, edad o género. Al respecto se puede decir que: el requisito para ello es el respeto de las personas de otras culturas, historias y de sus experiencias; pero también el reconocimiento de las peculiaridades de los mercados y las sociedades en las que operan las empresas (Susaeta y Navas, 2005).

Desde la década de 1990, la propuesta de desarrollo del Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo (PNUD, 1990) ha reiterado el aspecto del desarrollo humano y la diversidad: se cree que la oportunidad y capacidad de expandir la población constituyen la base para mejorar la calidad de vida en términos de ingresos, empleo, salud, alimentación, servicios básicos, educación, etc.

De esta forma, se enfatiza que la discusión se enfoca en las políticas y estrategias más adecuadas para promover la transformación estructural de las dimensiones relacionadas con el proceso. A los efectos de la investigación, se señala que, desde la época de los años 90, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1990) planteó recomendaciones de desarrollo humano, las cuales determinaron que la riqueza de un país radica en su población, por lo tanto, el objetivo fundamental del desarrollo es crear un entorno adecuado, para que los seres humanos puedan alcanzar niveles de vida saludables a largo plazo.

En consecuencia, el desarrollo humano va más allá del aspecto económico y se centra en las capacidades del individuo para lograr un mayor bienestar en cuanto a salud, conocimientos y destrezas en el campo laboral, social, cultural, político, entre otros. El interés y el mérito del enfoque del PNUD es que enfatiza el bienestar humano como el objetivo de cualquier desarrollo económico y social. Por esta razón, la UNESCO (PNUD, 1990) ha cambiado fundamentalmente la perspectiva de que el objetivo final es el progreso material y lo reemplaza por el bienestar personal.

Lo anterior cobra sentido, en las sociedades actuales ya que la diversidad es uno de los ejes principales para las organizaciones en transformación y es entendida, como la heterogénea distribución de los atributos demográficos de los individuos que la integran (Eisenhardt, et al., 1999).

Las empresas como constructos sociales reflejan en estos tiempos que la estructura de sus mercados laborales y de la mano de obra con la que cuentan está fuertemente definida por cuatro cambios sociales fundamentales, a los cuales se le atribuye la diversidad organizacional, estos son:

1.- La promoción del cruce entre diversas culturas producto de la globalización, la internacionalización empresarial y los movimientos migratorios (Álvarez y Jackson, 1992).

2.- Los cambios producidos en la composición demográfica de los mercados de trabajo, como la incorporación de la mujer, personas con orientaciones sexuales diversas, discapacidad y otras determinantes.

3.- Las alianzas estratégicas y los avances tecnológicos que hacen que las estructuras organizaciones cambien sus modelos tradicionales y se pongan a la par con los cambios, necesitando personal calificado para poder asumir los retos (Álvarez y Jackson, 1992).

4.- El incremento de las actividades del sector servicio, con el requerimiento de diversos y empáticos equipos de trabajo.

En este contexto, esta tendencia de las organizaciones es una nueva vía de oportunidades, en el mundo empresarial donde es permanente la incertidumbre, la diversidad social y cultural, la innovación, el crecimiento, la adaptabilidad, el respeto a las individualidades; es una oportunidad para fomentar políticas de responsabilidad social e inclusión laboral en las empresas.

En lo que concierne a Perú, la idea de la diversidad ha ido en evolución a través del tiempo, mostrando tres etapas: exclusión, segregación e inclusión y valoración. Frente a esto, varias empresas de primer nivel en el país han empezado a incorporar en sus políticas organizativas estrategias de responsabilidad social empresariales que atienden la diversidad. A lo largo del tiempo y hasta la actualidad, la discriminación laboral en las empresas de Perú se expresa de diversas maneras: en la desigualdad de salarios, inaccesibilidad al campo laboral a personas por la edad, el sexo y la nacionalidad y marginación en aspectos como capacitación y desarrollo profesional.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) en el 2017 la población económicamente activa ocupada corresponde al 67,4% de la población, de la cual el 53,4% son hombres y el 46,6 son mujeres; de los cuales el 19,4% tienen de 14 a 24 años, el 50,9% cuentan entre 25 a 44 años y el 29,7% de 45 y más años. En relación al nivel educativo el 7,3% tienen estudios de primaria, el 47,6% con estudios de secundaria, el 18,5% alcanzaron el nivel superior no universitario y el 26,6% poseen estudios universitarios. Según los datos se infiere que el mercado laboral está conformado principalmente por el sexo masculino, la edad predominante comprende la categoría entre los 25 a 44 años y en cuanto al nivel educativo la mayoría posee solo estudios hasta el nivel de secundaria. En relación a la población que reside en Perú con otras condiciones, se puede señalar que sólo el 43% de los

discapacitados, el 57,8% de los extranjeros y el 62,7% de los LGTBIQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y qeer) en Perú tienen un empleo formal (INEI, 2018).

En el Perú, el tema de la diversidad ha evolucionado conceptualmente a través del tiempo fortaleciendo la responsabilidad social de las empresas y el tratamiento a sus empleados; así como la incorporación en la cultura organizacional de políticas de inclusión laboral basadas en la diversidad.

La empresa Ferrocarril Central Andino S.A, fundada en 1999 se dedica a la rehabilitación, mantenimiento, explotación y turismo regional de la vía ferroviaria ubicada en la zona centro de Perú, cubriendo la Sierra Central desde la estación de Guadalupe del Callao hasta Huancayo. La empresa se define como una organización que proporciona un excelente servicio de calidad a sus clientes preservando el ambiente y contribuyendo positivamente a la sociedad. Tiene como misión, brindar una excelente atención a los clientes en el transporte y carga de pasajeros en un trabajo conjunto con la sociedad, otorgándoles a sus trabajadores una oportunidad de desarrollo y satisfacción. Aspira demostrar seriedad, responsabilidad, actitud de servicio y sensibilidad social a todo su equipo de trabajadores con el propósito de construir una organización seria, ágil y abierta.

En la actualidad la empresa les provee bienestar social a sus trabajadores a través de la intervención en los problemas de los trabajadores, promoviendo y aplicando recursos que le proporcionen mejores condiciones en el trabajo, en su calidad de vida en el trabajo y en la empresa. Ayuda a los trabajadores a resolver sus problemas de forma individual y colectiva. Planifica acciones destinadas a maximizar los beneficios ocupacionales de los trabajadores y de la empresa. Favorece a la integración de los trabajadores mediante la satisfacción de sus necesidades como herramienta motivacional e interaccional de la empresa.

De acuerdo a la política de responsabilidad social empresarial de la empresa Ferrocarril Central Andino S.A., se evidencia diferencias entre los altos ejecutivos al momento de aplicar las políticas de inclusión laboral establecidas por la empresa, en consecuencia, sería oportuno analizar el impacto de la inclusión laboral empresarial de la responsabilidad social de la empresa.

1.2. Descripción del problema.

A nivel global.

La inclusión laboral se vincula a las diferentes expresiones de la Responsabilidad Social, por lo que es necesario partir de ella para identificar lo que se comprende. Por lo tanto, la Responsabilidad Social Empresarial el Centro Colombiano de Responsabilidad Social (CCRS) la define como "La capacidad de respuesta que tiene entidad o empresa, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones acerca de los diferentes grupos con los que se relaciona" (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2008). De acuerdo con lo anterior, se puede decir que busca generar un compromiso a nivel global del desarrollo humano, para que todas las empresas puedan adoptarlo y así contribuir, promover y fortalecer el desarrollo del país con buenas prácticas responsables, para así minimizar los impactos que estas ocasionan a las personas, al medio ambiente y a la sociedad en general. Asimismo, se efectúa un llamado de atención a los distintos actores de la construcción, desarrollo de la sociedad y transformación para entender la Responsabilidad Social como "el compromiso de los empresarios en el desarrollo de una filosofía corporativa propiciando las buenas relaciones con el entorno, generando compromiso a la comunidad, oportunidades, empoderando a la sociedad con el servicio o producto de la empresa, y finalmente resultando exitosos en lo económico y social" (Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2008).

A nivel local.

Por otro lado, la empresa Ferrocarril del Centro fue entregada en concesión el 20 de septiembre de 1999, a la empresa Ferrocarril Central Andina S.A. conformada por Minas Buenaventura del Perú, Mitsui del Perú, Juan Olaechea y Cía., Inversiones Andino y Commonwealth Development Corporación. La empresa ferrocarril es el principal medio de transporte de productos minerales en el Perú, cubre importantes áreas minerales ubicadas en el departamento de Junín, Pasco y Lima.

En la empresa Ferrocarril Central se tiene como problema la falta de inclusión laboral y responsabilidad social, lo cual se ve reflejado en el reclutamiento laboral de los trabajadores, esta empresa no acepta personas con algún tipo de discapacidad. Además, dentro de las áreas de la empresa no se trabaja en equipo para una mejor coordinación de las rutas, así como también una ausencia en cuanto a poder optimizar los procesos para brindar el servicio y la falta de calidad en el servicio. Todo ello, podría estar trayendo cierto descontento en los trabajadores de la empresa.

La empresa para mejorar esta situación debe realizar una mejor gestión para mejorar la inclusión laboral y por ende la responsabilidad social, lo que se vería reflejado en una mejora de mejoramiento continuo.

Frente a la problemática planteada, este estudio formuló el problema de investigación con las siguientes interrogantes:

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema General.

¿De qué manera se relaciona la inclusión laboral empresarial y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?

1.3.2. Problemas Específicos.

¿De qué manera se relaciona la diversidad y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?

¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?

¿De qué manera se relaciona el reclutamiento laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?

¿De qué manera se relaciona la inserción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?

1.4 Antecedentes.

1.4.1. Antecedentes nacionales.

Yucra (2016) en su artículo analiza cómo asumen la responsabilidad social empresarial los medios de comunicación en Puno. El sector empresarial de los medios de comunicación en Puno asume parcialmente la responsabilidad social empresarial, debido al desconocimiento que existe al respecto. Aunque muestran prácticas de responsabilidad social, no responde a un trabajo planificado sino más bien a labores de inversiones sociales y filantropía; a través de campañas, programas, alianzas, donaciones, eventos como foros, debates y otros.

Flores (2017) en su tesis de maestría Influencia de la Gestión administrativa eficaz en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar-Qali warma en lima Metropolitana y Callao, propuso determinar de qué manera el cumplimiento de las líneas estratégicas de la empresa influye en la gestión administrativa eficaz del servicio alimentario como programa social. La investigación es de tipo básica a nivel descriptivo correlacional. En los resultados se pudo evidenciar que:

a.- La relación causa-efecto de la gestión administrativa eficaz, presenta un alto nivel con la eficiencia.

b.- La relación causa-efecto de la supervisión a la prestación del programa social de alimentación, es buena.

Por lo tanto, se acepta que la gestión administrativa eficaz influye en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar en Lima Metropolitana y Callao.

Gómez y Peñaranda (2019) presentan en su artículo una discusión sobre la inclusión laboral de los discapacitados como parte de la política de la responsabilidad social empresarial. El trabajo se fundamenta en un diseño documental descriptivo y concluye exponiendo que los factores que limitan la inclusión social de los discapacitados revelan una tendencia de los países en el sector laboral a evadir las normativas reguladoras de la inserción laboral; planteando que desconocen las capacidades y competencias de los discapacitados para el desarrollo de las actividades.

Llanos (2020). En su investigación titulada "Inclusión laboral y su relación con el mejoramiento continuo en la empresa de transportes Los Chinos S. A". Se planteó como objetivo determinar la relación entre la variable Inclusión laboral y la variable mejoramiento continuo en la empresa objeto de estudio. La investigación fue de carácter cuantitativa descriptiva y de diseño básico, correlacional no experimental, transeccional. La población, estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa.

Para la recopilación de los datos se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables de estudio, lo que fue sometido a un juicio de expertos. Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa entre la variable Inclusión laboral y la variable mejoramiento continuo empresa objeto de estudio.

Denos (2019), en su estudio titulado “Impacto de la responsabilidad social empresarial del sector minero ante el derecho a un ambiente sano, Arequipa 2017”, ha sido realizado, debido a la existencia de una mayor preocupación respecto al medio ambiente y al desarrollo sostenible, siendo que dichos conceptos vienen experimentando una consolidación cada vez mayor en los países con sistemas políticos democráticos, así como el aumento de la participación de la ciudadanía, cada vez más organizada, propiciando que la responsabilidad social empresarial, o corporativa, cobre fuerza en el sector minero. Los resultados muestran que las principales empresas mineras ubicadas en el departamento de Arequipa, vienen ejecutando las políticas de responsabilidad social empresarial para proteger el derecho a un ambiente sano.

Ccalachua (2021), en su estudio “Responsabilidad social empresarial de la empresa Glencore Antapaccay S.A. y la influencia en el desarrollo social del distrito y provincia de Espinar”. El estudio tuvo como objetivo, determinar la influencia de responsabilidad social empresarial de la empresa minera Glencore Antapaccay S.A., en el desarrollo social del distrito de Espinar de la provincia de Espinar. Para el cual, se utilizó el diseño de investigación no experimental, de corte transversal, aplicándose encuestas tipo Likert a los dirigentes de las diferentes asociaciones y comunidades; los cuales se analizaron mediante el programa estadístico SPSS. Los resultados muestran que, la mayoría de la población conoce o al menos tiene noción, respecto a temas de Responsabilidad Social Empresarial. Sin embargo, la población tiene una percepción y expectativa generalmente negativa, a partir de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial de la minera Glencore Antapaccay S.A. Concluyendo que, se muestra un bajo nivel de involucramiento de los pobladores, en el desarrollo de los proyectos.

1.4.2. Antecedentes internacionales.

Barrio (2016) realizó un estudio sobre *la gestión de la responsabilidad social corporativa. El caso Unilever España.* El estudio analizó la literatura que aborda la Responsabilidad Social Corporativa de las organizaciones con el fin de plantear teorías predominantes del estado en cuestión. La metodología que se abordó en la investigación corresponde al método cualitativo y se plantea como un estudio exploratorio y descriptivo de naturaleza documental retrospectiva. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron: revisión de evidencias, entrevistas enfocadas y observaciones. Seleccionó una muestra conformada por 80 trabajadores de Unilever España.

En los resultados se detectó una desviación en el cumplimiento de los objetivos que puede ser entendida como una valoración negativa por parte de los stakeholders por lo que se requiere del plan de responsabilidad social corporativa.

Marín et al. (2016) en su estudio "Análisis del modelo de responsabilidad social empresarial en la línea de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Pereira". Tuvo como objetivo: Identificar las razones por las cuales las empresas no aplican el modelo gerencial de Responsabilidad Social Empresarial mediante la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad física en la ciudad de Pereira. La investigación fue de tipo descriptiva, el método inductivo, lo que permitió abordar la investigación desde un análisis particular de causas, hasta identificar generalidades en la problemática actual que vive la ciudad de Pereira por la falta de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad física. La Responsabilidad Social Empresarial es cada vez más acogida por parte de las organizaciones dentro de su estrategia corporativa, pues han evolucionado en entender que hacen parte activa de la sociedad y que todas sus acciones de tipo ambiental y social contribuyen a la sostenibilidad de su entorno, viéndose retribuidas en mejores resultados a nivel de productividad y competitividad.

Salas et al. (2020), en su estudio titulado “Efecto de la responsabilidad social empresarial sobre el posconflicto colombiano: el caso de las pymes”. El objetivo de esta investigación fue identificar el efecto de la responsabilidad social empresarial desde las dimensiones económica, ético-legal y filantrópica de las pymes colombianas sobre prácticas empresariales inmersas en el posconflicto, como lo son la vinculación y el apoyo a emprendimientos de víctimas y excombatientes. La metodología fue explicativa con enfoque cuantitativo; se encuestó a 492 gerentes de pymes de las ciudades de Cali, Medellín y Bogotá. Los resultados obtenidos muestran que las dimensiones filantrópica y económica, tienen un efecto positivo sobre las prácticas empresariales del posconflicto, es decir, cuando la empresa ayuda a la comunidad y prioriza el impacto económico, se favorece la vinculación y apoyo a los actores, mientras que en la dimensión ético-legal sucede lo contrario.

Avecillas (2018) en su investigación de corte cualitativo transversal presenta las perspectivas de 26 personas en condición de discapacidad y 12 ejecutivos de talento humano que laboran en la empresa de alimentos en la ciudad de Guayaquil. La empresa ecuatoriana le brinda empleo a la mayor cantidad posible de personas en situación de discapacidad. La técnica utilizada para la recolección de los datos fue la entrevista semiestructurada y los grupos focales. Se concluyó que ambos grupos estudiados poseen criterios coincidentes y divergentes sobre las condiciones socio laborales de la inclusión laboral y a pesar de las acciones que ha instrumentado el gobierno, aún subsisten condiciones de injusticia e irrespeto a sus derechos.

1.5 Justificación de la investigación.

La presente investigación se justifica porque:

1.5.1. Justificación práctica.

La presente investigación se justifica a nivel práctico porque beneficiará a la empresa Ferrocarril Central S.A.

1.5.2. Justificación teórica.

La justificación teórica de esta investigación permitirá describir y profundizar teorías sobre la inclusión laboral y la responsabilidad social para enmarcar la investigación, que conlleva aplicar esas teorías generando resultados y permita obtener conocimiento y contribuir con la literatura para otros investigadores en estos temas (Bernal,2016).

1.5.3. Justificación metodológica.

Metodológicamente busca fortalecer los procedimientos metodológicos actuales y futuros mediante investigaciones que sean factibles de implementar, beneficiando la respuesta de las universidades ante las necesidades del país, para ello se diseñó un cuestionario con base en la definición conceptual de las variables independiente y dependiente; este estará estructurado por distintas interrogantes relacionadas a las variables inclusión laboral y responsabilidad social cultura organizacional y gestión del talento humano, permitiendo obtener información acerca de los indicadores. Además, se trata de una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo.

1.6 Limitaciones de la investigación.

En la investigación nos enfrentamos a las siguientes limitantes**:**

- Escasez bibliográfica sobre estudios aplicados en los archivos, lo que conlleva a extrapolar información existente.

- Falta de disponibilidad de algunos profesionales que forman parte de la muestra debido al desinterés que presentan.

1.7 Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar de qué manera se relaciona la inclusión Laboral empresarial y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

1.7.2. Objetivos específicos.

Determinar de qué manera se relaciona la diversidad y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

Determinar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

Determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

Determinar de qué manera se relaciona la inserción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

1.8 Hipótesis.

1.8.1. Hipótesis general.

La inclusión laboral empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

1.8.2. Hipótesis específicas.

La diversidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

El reclutamiento laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

La inserción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual.

Autoestima.

Representa la imagen que la persona tiene de sí misma y de sus relaciones con el entorno que la rodea, la cual le permite jerarquizar sus valores, objetivos y metas (González, 2001).

Balance Social.

Consiste en un documento único que permite apreciar información de la empresa en el terreno social registra datos sobre el empleo, la remuneración, prestaciones sociales, la productividad del personal, la rotación, el absentismo, los conflictos, las relaciones laborales y las condiciones de higiene y seguridad (Aruani, et al., 2016).

Diversidad.

La diversidad viene a ser un cajón de sastre para un conjunto de cuestiones complejas que están relacionadas con el género, la raza y otras formas de discriminación (Hon, 2000). Schwartz et al. (2017) amplían la visión del concepto al considerar que la diversidad está constituida por las diferencias de etnias, raza, género, creencias religiosas, orientación sexual, discapacidad, edad, nación de origen, perspectivas culturales, personales y políticas.

Diversidad laboral.

Es percibida como cualquier diferencia percibida entre las personas, ya sea de género, raza, profesión, edad, condición, etc. Abarca uno de los procesos más importantes dentro de las empresas, como lo es el reclutamiento de personal (Mondy y Robert, 2005).

No discriminación.

El término discriminar puede ser visto en dos sentidos: uno evoca la distinción o diferencia sin que necesariamente sea apreciada de manera positiva o negativa y el otro sentido

puede ser visto como parcialidad, prejuicio o favoritismo encerrando una percepción negativa; siendo la línea que adopta el Derecho Internacional. Convención Internacional de los Derechos Humanos (1969) artículo 1 conceptualiza la discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce, o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales" y el artículo 18 amplia y especifica el campo de aplicación "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia en base a determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición…"

Satisfacción Laboral.

Robbins (1996) se considera como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo, una persona insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (p.181).

Compromisos Éticos.

Montuschi (2009) la define como la responsabilidad ética, que obliga a las empresas a cumplir con un comportamiento aceptable hacia los stakeholders. Es decir, hacer lo correcto, lo justo y lo equitativo más allá de lo que la ley requiere. Corresponde a aquellas acciones que, a pesar de sus evidentes connotaciones morales, aún no se han convertido en obligaciones legales por no contar con el aval de la mayoría de la población o del grupo que detenta poder.

Políticas de Oportunidades

Se refiere a las posibilidades que tienen los individuos de acceder a un trabajo, Gurría (2007) consiste en las oportunidades de mejoramiento identificado con una mejora de un puesto de trabajo por otro que supone mejor rentabilidad, satisfacción y jerarquía.

Valoración.

Es el proceso de apreciar o reconocer la calidad del trabajo realizado.

Misión de la Empresa.

Ferrel y Hirt (2010) representan el propósito general de la empresa.

Visión de la Empresa.

Ferrel y Hirt (2010) definen la razón de ser de la organización incluyendo el propósito a largo plazo.

Acciones Sociales.

Refiere a toda acción con un sentido para los que la realizan y tiene un sentido sí afecta o no la conducta de otros, su orientación es de tipo altruista y desinteresada.

2.2 Marco teórico.

2.2.1 Inclusión Laboral.

Infante y Guillén (2015), mencionan que la inclusión laboral hace referencia al principio de orden constitucional, al derecho del individuo, y al valor del orden normativo. De esta manera, en primer lugar, la inclusión laboral conforma como finalidad el proceso de contenido y creación en cuanto la normatividad jurídica.

Asimismo, debe garantizar un estatus establecido de manera subjetiva, lo que refiere a los intereses de los individuos. Es muy importante mencionar que la inclusión laboral se considera como un valor con respecto a los actos públicos y órdenes de convivencia en la sociedad (Infante y Guillén, 2015).

2.2.1.1. Teorías que sustentan la inclusión laboral.

A. Teoría de la distintividad óptima de Brewer (1991).

Según Brewer (1991) los individuos tienen dos necesidades humanas principales y competitivas: la necesidad de diferenciación y la necesidad de inclusión; las cuales se satisface mediante la pertenencia a grupos moderadamente inclusivos u óptimamente distintos.

Al respecto, la teoría de Brewer (1991), explica las tensiones asociadas con "las necesidades humanas de validación, necesidad contrapartida de singularidad e individuación y similitud con otros". El autor argumenta que los individuos buscan equilibrar estas dos necesidades a través de un nivel óptimo de inclusión en los grupos a los que pertenecen. Para satisfacer una necesidad humana fundamental de pertenencia definida como la necesidad de formar y mantener relaciones interpersonales estables y fuertes (Baumeister y Leary, 1995). Esto se refiere a que el trabajador que mantiene interacción con los miembros de un grupo previene el aislamiento dentro del puesto de trabajo, lo que podría dificultar el desarrollo laboral.

B. Teoría de identidad social propuesta por Henry Tajfel (1978) y la teoría de la comparación social de Mullen y Goethals (1987).

Los autores mencionados concuerdan en que los individuos tienen la necesidad de formar parte de un grupo social dentro del trabajo para fomentar su sentido de pertenencia y su autoestima. Por lo tanto, debido a que en la Teoría de la Distintividad Óptima propuesta por Brewer (1991), aparte de mencionar la importancia de la interacción social para el trabajador, hace alusión a la identidad personal y la necesidad del desarrollo individual, es por eso que se toma para la presente investigación dicha teoría.

A continuación, se expone en la tabla 1 las diferentes teorías referentes a la inclusión laboral.

Tabla 1

Teoria de la inclusión social

Autor	Año	Nombre	Teoría
Henry Tajfel	1978	Teoría de la identidad social	-La pertenencia de un individuo a un grupo proporciona un sentido de adaptación y una identidad social. -Los grupos a los que pertenecen los individuos se consideran como una fuente de autoestima. -El individuo divide el mundo en "ellos" y "nosotros" en un esfuerzo por formar diferentes grupos internos y externo -El grupo interior discrimina contra el grupo externo para mejorar la autoimagen. *La percepción de los trabajadores se fundamenta en un continuo de exclusión-inclusión en el cual los individuos forman parte de un sistema organizacional en el que participan en la toma de decisiones informal y formal.
Mullen & Goethals	1987	Teoría de la comparación social	-Las personas tienen la necesidad de comparar sus propias habilidades y opiniones con las de los demás. -Los individuos se comparan normalmente con aquellos que piensan que son similares en un intento de mantener una autoimagen positiva. -Esta comparación constante crea percepciones de exclusión o inclusión basadas en las interacciones sociales que los individuos realizan.
Brewer	1991	Teoría de la distintividad óptima	-Existe un equilibrio entre la necesidad de encontrar similitudes con otros mientras mantiene una identidad única. -Para satisfacer una necesidad básica de pertenencia, las personas buscan la inclusión en un grupo donde son aceptadas y se sienten seguras. *Se ha argumentado que la necesidad de que los trabajadores se sientan pertenecientes a un grupo y al mismo tiempo mantengan una identidad única ha sido la base de la literatura de inclusión

Nota. Elaboración propia.

2.2.1.2 Políticas de oportunidades laborales.

Las políticas laborales, competen a la seguridad social y a los Ministerios del Trabajo Comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador y que influyen en las condiciones y en el marco en que se ejecuta el trabajo. Por otro lado, comprende disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, prestaciones obligatorias, seguridad en el empleo, derecho de huelgas, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, y todo el cúmulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia.

La diversidad en el trabajo es un reto importante de las empresas de hoy. Los empleadores están obligados por las leyes a mantener en sus empresas un lugar de trabajo diverso y sin discriminación de raza, religión, edad, sexo, condición o por cualquier otra característica protegida por la ley. La igualdad de oportunidades de empleo permite a los trabajadores desempeñar sus funciones en un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

La igualdad de oportunidades significa proteger los derechos civiles de los trabajadores y proporcionarles beneficios empresariales a todos los empleados por igual, tales como: ascensos, compensaciones y responsabilidades laborales.

Los empleadores que discriminan a los trabajadores que los tratan injustamente violan la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y están sujetos a medidas disciplinarias.

2.2.1.3 Protección de los derechos humanos.

En el Perú los derechos humanos son una prioridad de todas las organizaciones del sistema ONU. Cada una de ellas, trabajan para la protección de los derechos de los grupos más vulnerables, primordialmente, así como en la promoción, educación, y difusión de los mismos. Una de estas organizaciones es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el Perú, que tiene como objetivo el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática. Para

esto, realiza múltiples proyectos como el apoyo a: la Defensoría del Pueblo; la educación ciudadana para el fortalecimiento de la democracia; la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza; la modernización del Estado; el desarrollo de la Sociedad de la Información; y la Comisión de la Reconciliación y la Verdad. Además, ofrece colaboración técnica en los lineamientos y principios de política por medio de los órganos de dirección del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer organismo especializado de las Naciones Unidas, cuenta con una sede en Lima desde donde trabaja para fomentar la justicia social y laboral y los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Sus actividades se desarrollan en el marco del Programa de Trabajo Decente del Perú, que incorpora tres líneas prioritarias: extensión de la cobertura de la protección social; respeto y aplicación de derechos fundamentales en el trabajo garantizados a través de una más eficaz administración del trabajo y de justicia y política nacional de empleo y de promoción de la MYPE.

Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de los seres humanos. Estas normas están revestidas de valores que son aceptadas a nivel mundial por todos los seres humanos y permiten establecer las relaciones entre los Ciudadanos- Sociedad y Estado. Estos derechos aseguran la libertad, el goce y alcance de las plenas facultades y capacidades del ser humano.

También, son considerados como patrones legales que fundamentan la buena convivencia social Venegas (2018):

> "presentan formas de actuación para los Estados, donde el centro de atención es la persona humana, sus necesidades, su bienestar y desarrollo. Los derechos humanos, no responden a un tema filosófico, responden a las etapas de la evolución para alcanzar la ética universal" (p.19).

Desde el aspecto ético, los derechos humanos se vinculan a las personas como humanos, de esta forma deben ser respetados por las personas, la colectividad, la sociedad y el Estado; ya que son producto de la actividad normativa y moral del Estado.

2.2.1.4 Leyes que protege la discriminación en el Perú.

A. Articulo 323 Discriminación.

Artículo 323: El que, por si o mediante tercero, discrimina a una o más personas o grupos de personas, o incisa a promover en forma pública actos discriminatorios, por motivo, racial, sexual, religioso, edad, factores genéticos, discapacidad, filiación, idioma, identidad etnia y cultural, indumentarias u opiniones políticas o de cualquier índole , o de condiciones económicas, con el propósito de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de setenta a ciento veintes jornadas.

- La Constitución Política de Perú en su artículo Nº 2, inciso 2, establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, por lo tanto, se prohíbe la discriminación de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

- Ley Nª 30709 (2018) prohíbe la discriminación definiéndola como la anulación del derecho de igualdad de oportunidades o trato a las personas y consiste en la negación al acceso de centros educativos o de trabajo implicando un trato diferenciado por motivos de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, condición, edad o de cualquier otra índole. También, refiere que es considerado como práctica discriminatoria otorgar diferentes salarios a hombres y mujeres que cumplen las mismas condiciones laborales y realizan las mismas tareas. Esta Ley estipula que los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores sobre las políticas salariales en el lugar de trabajo, sí los empleadores incurren en conductas que

impliquen discriminación, cancelación o cambio de igualdad de oportunidades laborales serán sancionados por el Ministerio del Trabajo.

- Ley Laboral de Productividad y Competitividad Nº 728, prohíbe la discriminación por motivos de género, raza, religión o idioma, y cualquier despido por los motivos anteriores se considera inválido.

- Ley N° 29973 (2012). Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad, en la ley se fija que en las empresas con más de 50 empleados debe destinar el 10% de los cargos en el sector público y el 3% en el sector privado a personas con discapacidad.

- Ley N° 30687 (2019). El propósito de esta ley es establecer un marco normativo que promueva los derechos de los enanos o personas de corta talla, instaurar una cultura de respeto a su condición física, trato igualitario y no discriminatorio en la sociedad, y alentar a la población total a incluir este sector vulnerable.

- Decreto Legislativo Nº 1323 (2017). Incluye la orientación sexual e identidad de género como categorías prohibidas de discriminación.

- Ley N° 30709. (2019). Exige a los empleadores que los trabajadores masculinos y femeninos ofrezcan un trato por igual, tanto en las capacitaciones profesiones como en los planes de desarrollo de habilidades laborales. Además, deben brindar un trato digno, basado en el respeto y lo no discriminación, junto a la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

2.2.1.5. Factores de la inclusión social.

A. Factores Sociales.

- **La Familia.**

El papel que desempeñan las familias de las personas con discapacidad influye en el desarrollo de sus habilidades y de su autonomía.

Según Ruiz, (2002), señala que la familia es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común y que es duradero, en el cual se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo y existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, dependencia y reciprocidad.

"En la modernidad, se promueve el ideal de hombre libre. De acuerdo con este ideal, la familia se debe iniciar por la libre elección de los miembros de la pareja, con relaciones inclinadas hacia la armonía y tolerancia, lo que dará lugar a la felicidad". (Alcover et al., 2011)

Ruiz (2002) desde una perspectiva tradicional, se puede observar que la familia ha sido el lugar primordial donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros.

- **Educación.**

La educación es un valor y un derecho y, por tanto, es exigible a los Estados. Está consagrado a nivel constitucional y en 66 distintos instrumentos internacionales por lo que se rige como una obligación al Estado a todo nivel. La educación como derecho social, cultural y económico, también un derecho para las personas con discapacidad es innegable que las personas con discapacidad han sufrido una estigmatización social que se ha expresado claramente en el impedimento social de acceso a la educación.

- **Accesibilidad.**

Las barreras físicas son obstáculos estructurales hechos por el hombre o en entornos naturales, los cuales bloquean o impiden la movilidad o el acceso. Los ejemplos de barreras de físicas incluyen:

a) Curvas y Escalones que le bloquean a una persona con deficiencias de movilidad la entrada a una edificación o le impiden el uso de las aceras.

b) Equipo para mamografías que requiera que una mujer con deficiencias de movilidad esté de pie.

c) Ausencia de una báscula que acomode sillas de ruedas o a personas con otras dificultades para subirse a ella.

- **Comunicación.**

Barreras de comunicación: Las barreras de comunicación son las que experimentan las personas que tienen discapacidades que afectan la audición, la escritura, la lectura, el habla o el entendimiento, y que utilizan maneras de comunicarse distintas a las utilizadas por quienes no tienen estas discapacidades.

B. Factores actitudinales.

Las barreras de actitud contribuyen a otras barreras y son las más básicas. Por ejemplo, algunas personas pueden no ser conscientes de que las dificultades para llegar o entrar a un lugar pueden limitar la participación de una persona con una discapacidad en las actividades comunes y de la vida cotidiana.

C. Factores políticos.

Con el fin de evaluar apropiadamente las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad es necesario establecer algunos criterios básicos de clasificación. Aquí vamos a seguir la propuesta de Hills (2002), quien sugiere que es posible clasificar las políticas para las personas con discapacidad en un marco dinámico de la siguiente forma:

• Políticas de prevención: están diseñadas con la finalidad de disminuir los riesgos de que una persona caiga en un estado no deseable.

• Políticas de protección: están orientadas a disminuir el impacto sobre el bienestar de una persona de un evento.

• Políticas de Promoción: dirigidas a aumentar las oportunidades de una persona para salir de un estado no deseable.

• Políticas de Propulsión: están diseñadas con el objetivo de reforzar los beneficios de salida para evitar el retorno a un estado no deseado.

2.2.1.6 Elementos de la inclusión social.

1. Atraer el mejor conocimiento y aptitudes con una oferta de igualdad de oportunidades a la gente.
2. Beneficiar la convivencia de culturas exclusivas y diversas, donde cada uno se muestre tal y como es.
3. Diseñar políticas, buenas prácticas y medidas que beneficien el entorno de trabajo con proyección de crecimiento laboral y personal, que permitan corregir la desigualdad y la inequidad.
4. Promover líderes responsables idóneos que sean entender la diversidad como una estrategia para obtener la transformación de las empresas hacia nuevos modelos.
5. Fomentar la inteligencia colectiva y la colaboración como parte de su compromiso social.

2.2.1.7. Dimensiones de la Inclusión social.

A. Diversidad.

La diversidad viene a ser un cajón de sastre para un conjunto de cuestiones complejas que están relacionadas con el género, la raza y otras formas de discriminación (Hon, 2000). Schwartz et al. (2017) amplía la visión del concepto al considerar que la diversidad está constituida por las diferencias de etnias, raza, género, creencias religiosas, orientación sexual, discapacidad, edad, nación de origen, perspectivas culturales, personales y políticas.

B. Satisfacción laboral.

Robbins (1996) se considera como "la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo, una persona insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él"

C. Reclutamiento laboral.

Ganga y Sánchez (2008) mencionan que el reclutamiento de candidatos es la etapa inicial del proceso de obtención de personas que da pasó a la selección y posterior contratación e integración de los individuos a las organizaciones. Incluye todas las prácticas y actividades llevadas a cabo por la empresa, con el propósito de identificar y atraer a empleados potenciales"

D. Inserción laboral.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el propósito de incorporarse en el mercado laboral.

E. Inclusión social.

MINDIS (2013) define el término inclusión social, como la "situación en la que las personas pueden ejercer sus derechos, habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se encuentran en su medio. En este sentido el Gobierno del Perú, comprometido con la necesidad de brindar oportunidades y generar capacidades en la población ha incluido en sus políticas de desarrollo la inclusión social como parte de su política de Estado. Por tal motivo, puede entenderse a la política de desarrollo e inclusión social como un subconjunto de la política

social universal, actuando ambas bajo la coordinación de la Comisión Interministerial de Asuntos Sociales (CIAS).

En esta misma, perspectiva la OIT se ha planteado como objetivo "adoptar o reforzar programas diseñados específicamente para ciertas categorías de trabajadores como los jóvenes, los discapacitados, los migrantes o las poblaciones indígenas para que puedan acceder a un empleo decente" (OIT, 2010). Es evidente que los diferentes estamentos de orden nacional e internacional, han desarrollado estrategias para crear a nivel empresarial una inclusión social y responsabilidad social empresarial, ante la diversidad a fin de tener una sociedad más igualitaria y con mayores oportunidades.

Villa y Villa (2007) definen a la inclusión como:

"la ciudadanía, de los derechos civiles y políticos, siendo como una realidad de sus vidas. También se refiere a las oportunidades y a la participación en el espacio público. En una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para la autoestima y el nivel de vida, el acceso al trabajo es un contexto importante para la oportunidad" (p.30).

La integración social en el mundo adulto significa cualificación profesional, actividades económicas remuneradas y un entorno de relaciones sociales y familiares. La inclusión laboral es un punto de integración a la vida en sociedad que ha sido explicado a través de varias teorías:

Tabla 2

Analisis de las diversas teorias

Teoría	Representante	Fundamentos teóricos
Modelo Neoclásico	Alfred Marshall Vilfredo Pareto	Los recursos humanos dependen de la interacción entre la oferta y la demanda. La oferta es determinada por la relación que hace el trabajador entre ocio-renta-trabajo, siendo la renta el único móvil que estimula al trabajo. En este modelo el trabajo es visto como una mercancía y olvida su carácter social.

Modelo del Capital Humano	Jacob Mincer Gary Becker	Considera el factor educativo indispensable en la adquisición de habilidades y conocimientos para el proceso de desarrollo económico, lo que acrecienta la productividad. La educación es considerada como una inversión por la que esperan obtener recompensas a futuro, ya que esta determina el salario- productividad-status laboral. La teoría no toma en cuenta los factores sociales que puedan afectar al trabajador.
Modelo de la Competencia por los puestos de trabajo	Lyle Spencer Signe Spencer	Se basa en la competencia por los puestos de trabajo y no por los salarios. La productividad, la formación, experiencia y los salarios les permite ser competitivos siendo los elementos determinantes para acceder al puesto. Este modelo considera que las personas gastan en su educación sin obtener satisfacción.
Modelo de base Individual	Alfred Adler	Considera al sujeto como un agente de su propia inserción laboral y la diversidad de situaciones juega un papel importante en la interacción sujeto-medio como forma de explicar sus conductas.

Nota. Elaboración propia.

2.2.2. Responsabilidad Social empresarial.

La responsabilidad social empresarial ha actualizado el concepto de empresa para obtener un alcance amplio e inclusivo, más allá de la cuestión puramente económica que combina a la perfección los tres aspectos del desarrollo sostenible: economía, sociedad y medio ambiente. González (2001) plantea que toda organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que genere en sus empleados, clientes y cualquier otro entorno.

La responsabilidad social empresarial implica la inclusión de las expectativas de sus trabajadores, clientes, comunidad, medio ambiente y gobierno. También, comprende el comportamiento socialmente responsable de la empresa y sus miembros, las actividades de beneficencia y los compromisos con la sociedad en general. Por lo tanto, la responsabilidad social de la empresa se refiere a la actitud y comportamiento de la empresa ante las exigencias sociales planteadas por la sociedad y derivadas de sus actividades (Gurría, 2007). En suma, la responsabilidad social empresarial significa que la empresa debe asumir su responsabilidad ante los diversos grupos humanos que integran y respetan a la sociedad en conjunto.

La responsabilidad social empresarial se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas comerciales, legales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa (Prado, 2015).

Al respecto, Cajiga (2016) menciona que la responsabilidad social empresarial resulta la necesidad sensata de cumplir holísticamente con el objetivo de la empresa, tomando en cuenta las perspectivas base como son las económicas, ambiental, y ambientales para acreditar las consideraciones a favor de las personas, sustentado en valores para la consecución del bien común (p. 13).

2.2.2.1. Características de la responsabilidad social empresarial.

Al respecto, Cárdenas (2018) menciona:

- Visión integral de negocios, donde la empresa crea valor económico, social y ambiental.
- Es personalizada. Cada empresa implementa la responsabilidad social empresarial de forma diferente, dependiendo de su tamaño, sector, estrategia y cultura empresarial.
- Es una estrategia de negocios que genera ganancias económicas a largo plazo o a mediano: Reduce sus costos optimizando procesos, genera crecimiento (nuevos productos, consumidores y mercados) y mejora la imagen de las empresas.
- Está integrada en todos los procesos del negocio, es decir, que todas las decisiones de negocios buscan un equilibrio entre los intereses de los diferentes actores involucrados.
- La responsabilidad social empresarial se puede implementar en medianas y pequeñas empresas (PYMES) y en grandes multinacionales. Muchas veces, resulta más fácil implementarla en una PYME, dado que se implementa el modelo de gestión

sustentable antes de que la empresa empiece a crecer y así forme parte de la cultura organizacional.

2.2.2.2. Elemento de la responsabilidad social empresarial.

A continuación, se definirá cada uno de los elementos de la responsabilidad social empresarial

A. Voluntariedad.

El desarrollo de las acciones de la responsabilidad social empresarial debe ser voluntario y se debe basar en la idea que las mismas empresas son organizaciones que responden a criterios éticos de comportamiento, puestos en evidencia en su interacción con el entorno, conformando una cultura ética empresarial adecuada a las realidades, requerimientos y exigencias de los llamados grupos "stakeholders" o de interés (Sánchez, 2012).

B. Identidad y Sostenibilidad.

La responsabilidad social empresarial es un esquema integral de responsabilidades compartidas entre todos los actores que concurren en la actividad empresarial, quienes conforman una compleja red de valores y relaciones en cada uno de los eslabones de la cadena de valor empresarial (Sánchez, 2012).

Esta cadena de valor empresarial es una herramienta para la evaluación de las ventajas competitivas y también es un mecanismo de apoyo para el desarrollo de las acciones de la responsabilidad social empresarial, permitiendo la identificación del impacto económico, medioambiental y social de los procesos (Sánchez, 2012).

C. Relación con los "grupos de interés".

En el entorno de negocios se ha desplazado el enfoque tradicional de la empresa basada en los accionistas "shareholders" por el enfoque de los grupos de interés ("stakeholders"), bajo el cual se asume que las empresas no rinden cuenta a sus accionistas, sino que también deben tomar decisiones compartidas con todos los actores sociales de su entorno: Trabajadores, gobiernos nacionales, proveedores, clientes, gobiernos regionales, organizaciones sociales, consumidores, entre otros.

El manejo de las relaciones de la empresa con sus grupos de interés permite, de una forma natural, efectiva y en un apropiado clima de confianza, desarrollar esa cultura ética empresarial basada en valores universales como la transparencia, el diálogo, la honestidad y la comunicación.

2.2.2.3. Factores de la responsabilidad social empresarial.

Al hablar de factores de la responsabilidad social empresarial, inmediatamente se los vincula con aquellos elementos que permiten establecer si ésta cumple con los estándares que se requieren para convertirse en una empresa socialmente responsable.

A continuación, se definirá cada uno de los factores de la RSE.

A. Factor laboral.

Enfoca la relación existente con los colaboradores de la empresa, respeto hacia ellos, la política de un trabajo decente. Es muy importante tomar en cuenta que la RSE tiene que empezar a ser aplicada internamente en la empresa.

Es importante recalcar que en lo que respecta a RSE enfocada al factor laboral, se debe ir más allá de la ley. Los trabajadores de una empresa son amparados por una legislación, el cual les otorga algunos beneficios que la empresa debe cumplir por obligación, por tal tanto,

una organización no puede mencionar que aplica programas de RSE si solo cumple con sus empleados lo que está establecido por la ordenanza.

Por este motivo, uno de los elementos claves en el factor laboral es la capacitación, para que el trabajador pueda mejorar tanto personalmente como profesional.

B. Factor comunitario.

Evalúa la vinculación con la comunidad y administración del impacto de la empresa en el entorno comunitario e involucramiento con la acción social. "Si la sociedad civil fuera lo suficientemente fuerte y pudiera usar los mecanismos apropiados sería uno de los propulsores más poderosos para lograr un sector empresarial responsable" (Vives y Peinado, 2011)

En este factor es imprescindible realizar un estudio previo a cualquier aplicación de planes de responsabilidad social, pues es un contexto muy específico de cada zona.

C. Factor medioambiental.

Considera la responsabilidad frente administración del impacto ambiental y las nuevas generaciones. Las empresas deben asumir su responsabilidad por las consecuencias de su actividad en el ambiente y por el mal uso de recursos no renovables (Gilli, 2008). El autor plantea que el tema ambiental es un propulsor básico debido a que se afecta la base misma de la vida" (Martínez et al., 2015). El tema medioambiental está a la orden del día en los tópicos de interés de la sociedad en general. Es un tema al que la organización o empresa deben prestar mucha atención. En la actualidad, la preocupación que aquellas tienen por este asunto permite conseguir una buena reputación a las mismas.

D. Factor ético.

Autorregula la conducta de la empresa y aborda las relaciones de transparencia con la sociedad. El desafío que hoy tienen las organizaciones y empresas es forjar una ética de responsabilidad social y anhelar un desarrollo sostenible.

En este factor, el aspecto más importante a tomar en cuenta es que la empresa cuente con un código de ética propio y que todo el personal lo conozca y aplique. Este canon de ética es muy importante, ya que en él se detalla de forma precisa y clara los comportamientos del personal, los límites que deben existir dentro de la empresa, ya que no todo es permitido.

E. Factor financiero.

Encamina las obligaciones tributarias y apoyo a ONGs. Los recursos financieros pueden ser propulsores de los comportamientos empresariales responsables, por medio de las distintas metodologías, índices, instrumentos, y tendencias que se dan en los mercados financieros en sostenibilidad social y ambiental (Martínez et al., 2015).

Este factor abarca la responsabilidad que la empresa debe asumir desde el punto de vista financiero.

2.2.2.4. Teoría de la responsabilidad social empresarial.

Cansino y Morales (2008) clasifica en cuatro grupos las teorías de responsabilidad social empresarial:

Tabla 3

Clasificación de las teorías de responsabilidad social empresarial

Teoría	Representante	Fundamento Teórico
Instrumental	Friedman, Milton	Consiste en incrementar los beneficios de los socios y los individuos que hacen vida en ella son los encargados de generar actos socialmente responsables y estas deben hacer mejorar la percepción de la empresa.
Integradora	Carroll, Lewis	Es un instrumento que integra armónicamente los aspectos: económico, legal, ético y discrecional de la empresa.

De Carácter Político	Devis Kingsley	Se basa en los compromisos que va adquiriendo la empresa para obtener poder social, asumiendo una conducta responsable que permita el desarrollo de manera armónica de los objetivos.
De la Ética y la Moral	Freeman, Edward	Es la teoría más reciente, establece como principios básicos del comportamiento empresarial la ética y la moral, la responsabilidad social se convierte en protagonista de un determinado espacio específico al considerar actividades de diversos grupos de interés.

Nota. Elaboración propia.

En el presente siglo, una serie de hechos han ayudado a la consolidación de la responsabilidad social en el mundo, en el año 2000 la Organización de las Naciones Unidas insta a las empresas a conformar un Pacto Mundial donde se comprometan con nueve principios del desarrollo sustentable y en el 2004 incluyen un décimo principio. Los 10 principios son:

1.- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

2.- No involucrarse en casos de violación de los derechos humanos.

3.- Respetar la libertad del derecho de negociación colectiva.

4.- Abolición del trabajo forzoso y obligatorio.

5.- Abolición del trabajo infantil.

6.- Erradicación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

7.- Apoyar la aplicación del criterio de precaución de los problemas ambientales.

8.- Promover la responsabilidad ambiental.

9.- Alentar el desarrollo de las tecnologías inocuas para el medio ambiente.

10.- Trabajar para erradicar la corrupción, extorsión y soborno.

2.2.2.5. Responsabilidad Social empresarial y diversidad.

La responsabilidad de la empresa por la implementación de la diversidad deriva un compromiso moral que supone ofrecer a sus trabajadores independientemente de su origen, condición, género, credo, etc., la misma igualdad de oportunidades evitando la discriminación en el centro de trabajo.

Autores como Hon (2000) y Schwartz, et al., (2017) mantienen que la implementación de la diversidad a través de políticas de responsabilidad social e inclusión laboral hacen mejorar la calidad de las decisiones y los estilos de resolución de problemas. Por lo tanto, gestionar la diversidad implica integrar las ideas y prácticas en la responsabilidad social de la empresa y en los procesos de aprendizaje de la compañía. Esta nueva idea sobre responsabilidad social y diversidad, es definida por Dubrin (2003) como "la planificación y ejecución de sistemas organizacionales y prácticas de diversidad con el fin de obtener posibles ventajas en la gestión del personal". En este mismo sentido, Mayo (2002) señala que la gestión de la diversidad constituye el conjunto de acciones que competen a la responsabilidad social empresarial orientadas a la integración y aceptación de las diferencias con el objetivo de crear competitividad y valor organizacional. La diversidad podrá tener impacto sí se gestiona como un activo para la organización en función de las políticas de los recursos humanos.

Tabla 4

Perspectivas teóricas para abordar la diversidad desde la responsabilidad social empresarial.

Teorías	**Representante**	**Fundamento Teórico**
De los Recursos Cognitivos	Fred Fiedler	Promueve la diversidad desde el punto de vista de las habilidades, conocimientos y perspectivas, para aumentar la productividad y favorecer la innovación y la toma de decisiones. Se ha demostrado que la diversidad de los

		miembros de un grupo de trabajo provoca mejoras sustantivas respecto a eficiencia en las decisiones (Cox, 1993).
Del Capital Social	Robert Putnam	Hace referencia a idea de capital social, siendo aquella los componentes intangibles que forman parte de la vida de las personas: bondad, compañerismo, empatía, cooperación, voluntad y tolerancia; este poder social puede generar una mejora en las condiciones de vida de la comunidad. Esta teoría se focaliza en las condiciones externas con otros grupos. El capital social se relaciona con la calidad y cantidad de contactos que los miembros tienen con miembros de otros grupos. Tiene a su disposición una red externa mucho más amplia y variada que es una fuente importante de información, recursos y oportunidades para la dirección de la empresa (mayo, 2002).
De Similitud - Atracción	Donn Byrne	Parte de que los sujetos prefieren las relaciones con otros sujetos similares a ellos. La similitud puede ser garante de integración social entre los miembros del grupo. Cuando los individuos se diferencian en edad, sexualmente y culturalmente, tienen hábitos de vida y de trabajos y de comunicación distintos; lo que puede ocasionar conflictos, tensiones y aumento de rotación en el personal.
De la Identidad Social	Henry Tajfel y John Turner	Se enfoca en los procesos sociales, parte de la autoconcepción del sujeto que proviene de su ser social que lo identifica con los valores de su cultura. Triandes (2003) explica que tal distinción es producto del "in- Group y out- Group, que produce un favoritismo hacia grupos, del mismo grupo". La teoría considera que la diversidad favorece la desconfianza en el interior de los grupos, a la división, los estereotipos y la competitividad; ocasionando la división del equipo de trabajo en subgrupos.

Nota. Elaboración propia.

Hoy en día, la participación de personas de diferentes culturas, orientación sexual, género, con discapacidades o con otras diversidades; es una realidad en todas las empresas y la globalización ha incrementado gran variedad de alternativas organizacionales dando pie a la inclusión social de las diversidades, dándole sentido y significado a la responsabilidad social empresarial.

2.2.2.6. Dimensiones de la responsabilidad social empresarial.

La Responsabilidad Social Empresarial tiene 3 dimensiones. A continuación, definiremos cada una de ellas.

A. Dimensión económica:

Está orientada a la distribución y generación del valor agregado entre accionistas y colaboradores y tiene como objetivo la generación y distribución de servicios y bienes para la comunidad, la aportación a la causa pública vía contribución impositiva.

B. Dimensión social:

Se considera así, a la responsabilidad compartida entre directivos, inversionistas, proveedores y colaboradores, para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo.

También se puede definir como aquellas que conlleva a la realización de acciones y aportaciones con la finalidad de contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que beneficien la intervención social y la expansión del espíritu empresarial.

C. Dimensión ambiental:

Desarrollándose en este punto la mejora del desempeño ambiental de la empresa basada en un enfoque ecoeficiente. Asimismo, es la promoción de la protección y restauración del patrimonio ambiental, la promoción de los principios y valores correspondientes a la cadena de valor en la que participa la empresa, remediando los daños ambientales que ocasionan sus procesos (Aliarse, 2014).

III. MÉTODO

Muestra.

3.1 Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue básica porque se recolectaron datos sobre diferentes aspectos del personal que labora en la Ferrocarril Central Andina S.A. y se analizaron, buscando especificar características, propiedades y rasgos importantes del fenómeno en estudio (Hernández et al., 2003).

Los estudios no experimentales transeccionales, recolectan los datos en un solo momento y en un tiempo único con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2003).

3.2 Población y muestra.

Carrasco (2018) define a la población como la totalidad de individuos, objetos o medidas con características comunes o semejantes que se encuentran en un lugar y momento determinado, incluye todas las unidades de análisis que integra el suceso.

La población del estudio está conformada por:

Tabla 5

Población de estudio.

N°	Individuo
1	Jefe
11	Supervisores
35	Empleados
53	Obreros
100	**Total de Empleados**

Nota: Elaboración propia.

Sabino (2014) define a la muestra como un subconjunto del universo puede ser probabilístico o no. Sí la población es finita y pequeña, la muestra se determina mediante el

método estadístico no probabilístico, este método no necesita de fórmulas para determinar el tamaño de la muestra. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 1 jefe, 11 Supervisores, 35 Empleados y 53 Obreros, que laboran en Ferrocarril Central Andino S.A.

3.3 Operacionalización de variables.

Tabla 6

Operacionalización de variables.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores
Inclusión Laboral	Proceso que permite el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo (Jürgen, 2001).	Diversidad	No discriminación Políticas de oportunidades
		Satisfacción Laboral	Autoestima Valoración
		Reclutamiento laboral	Evaluación y selección de personal Conocimiento sobre el proceso de la empresa
		Inserción laboral	Necesidades de orientación social, familiar y económico Adaptación con personas discapacitadas Reconocimiento al personal.
Responsabilidad Social	Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores (Comisión Europea, 2011).	Económica	Valor de la reducción, nivel de venta
		Social	Igualdad. Conciliación laboral. Participación en la empresa
		Ambiental	Actividades e inversión para proteger el medio ambiente

Nota. Elaboración propia.

3.4 Instrumentos.

El instrumento para la recolección de los datos es un recurso del cual se vale el investigador para recopilar la información sobre las variables planteadas en el estudio (Hernández et al., 2003). El instrumento utilizado en el proyecto de investigación fue el cuestionario, el cual se aplicó al personal que labora en la empresa Ferrocarril Central Andino S.A.

3.5 Procedimientos.

Para la elaboración de la investigación, se tomaron en cuenta algunos procedimientos: En primer lugar, se eligió el título planteando las variables a tratar, una vez seleccionado el tema de investigación se revisó la bibliografía pertinente escogida en diferentes publicaciones relacionadas con el tema objeto de estudio. A través de la revisión bibliográfica se obtuvo la información teórica requerida para sustentar el problema y el marco teórico, la cual fue necesaria obtenerla para proporcionar los aportes que son de suma importancia a la investigación.

Se consultaron los resúmenes de antecedentes relacionados con el tema en estudio. Seguidamente, se indagaron los registros para obtener la información, se realizaron consultas a través del Internet, páginas web, revistas textos entre otros, se procedió a revisar el material elegido, relacionado con el tema.

De igual manera, las referencias bibliográficas fueron consultadas y se relacionaron en forma específica con los datos más importantes y relevantes para la investigación.

Se determinó la población del estudio, el diseño del instrumento de recolección de datos, aplicación del instrumento procesamiento de la información, establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

3.6 Análisis de datos.

Los pasos que se utilizados para el análisis de los datos fueron los siguientes:

- El cuestionario se aplicó a 1 jefe, 4 Supervisores, 6 Empleados y 5 Obreros, con la finalidad de constatar la confiabilidad del instrumento y luego se le aplicó al resto de los trabajadores de la empresa Ferrocarril Central Andina S.A.
- Se realizó la tabulación de los datos en la hoja de cálculo Excel para luego procesarlos en el programa SPSS.
- Se procedió con el análisis de los resultados.

IV. RESULTADOS

Una vez finalizado el procesamiento de la información, se inició el análisis de los datos para determinar las herramientas de interpretación y análisis estadístico utilizadas y los factores que afectan la ejecución del procedimiento, tales como: la medición de variables dependientes e independientes, la hipótesis utilizada y el diseño de la investigación, así como también el análisis de datos e interpretación de los resultados.

Cabe señalar que esta actividad implica inferir la relación entre las variables en estudio con el fin de extraer conclusiones y recomendaciones (Kerlinger, 1982). La explicación se realiza bajo estadística descriptiva, la cual establece el sentido amplio de la investigación, es decir, determina el grado de generalización de los resultados de la investigación. El diseño de las tablas estadísticas permite la aplicación de sofisticadas técnicas de análisis que facilitan este proceso. El análisis debe expresarse de manera clara y simple utilizando lógica tanto inductiva como deductiva. Las tablas diseñadas para el análisis de datos se harán con distribución de frecuencias y porcentajes e incluye el reporte final.

4.1 Análisis descriptivo.

Con la aplicación del instrumento se puede analizar cada una de las preguntas realizadas, arrojando los resultados necesarios para verificar el cumplimiento en cada objetivo de la investigación. Seguidamente, se detallan los resultados de las dimensiones y variables en estudio.

Dimensión 1: Diversidad

Variable: Inclusión Laboral

Tabla 7

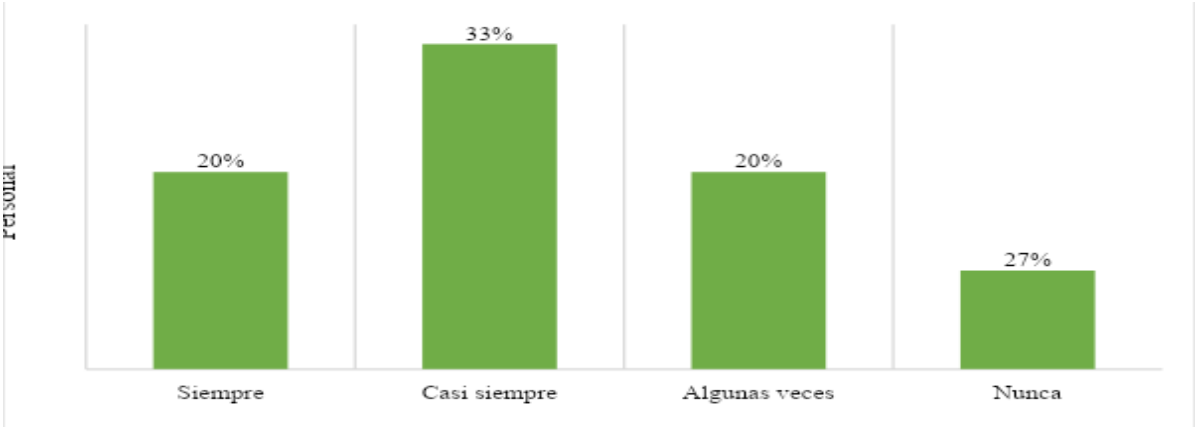
Análisis de la incidencia de la diversidad en la responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	0.20	20%	20%
	Casi Siempre	33	0.33	33%	53%
	Algunas veces	20	0.20	20%	73%
	Nunca	27	0.27	27%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Información sobre la incidencia de la diversidad en la responsabilidad.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 1 se muestra que el 20% de los encuestados respondió a la alternativa siempre, el 33% eligió la opción casi siempre, el 20% respondió a la opción algunas veces y el 27% nunca, donde pudo apreciar que un 33% de la muestra elegida cree que la diversidad incide en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020, debido a que se incluye en la empresa a personas responsables tanto del sexo femenino como masculino, que sean responsables al igual que l empresa lo será con ellos.

Dimensión 1: Diversidad

Variable: Inclusión Laboral

Tabla 8

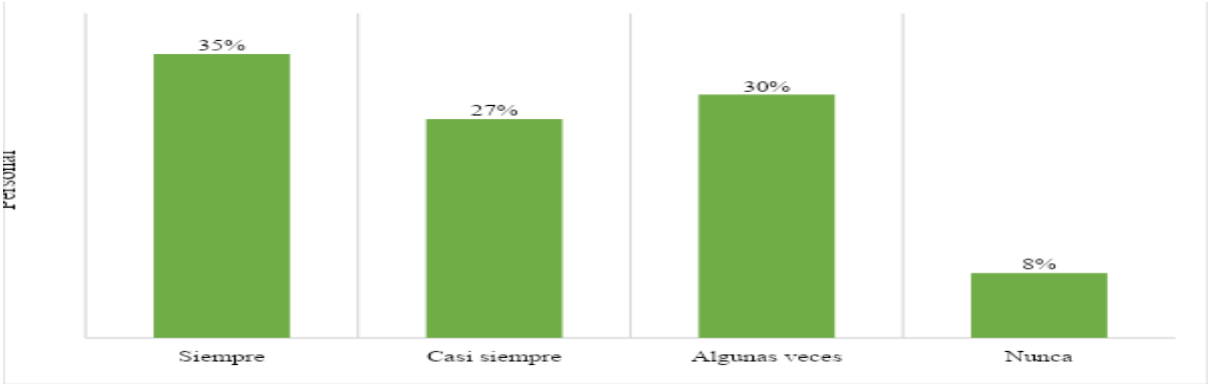
Análisis sobre la discriminación dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	35	0.35	35%	45%
	Casi Siempre	27	0.27	27%	62%
	Algunas veces	30	0.30	30%	92%
	Nunca	8	0.08	8%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Información sobre la discriminación dentro de la empresa.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 2 se tiene que el 35% de los seleccionados en la muestra respondieron a la opción siempre, el 27% seleccionó la opción casi siempre, el 30% respondió a la opción algunas veces y 8% de los encuestados respondió a la opción algunas veces lo que significa que el 35% de los elegidos consideras que hay discriminación en la empresa donde laboran, la misma

siempre se presenta en la mayoría de las empresas sonde se prefiere la labor del sexo masculino por considerarse como el más fuerte.

Dimensión 1: Diversidad.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 9

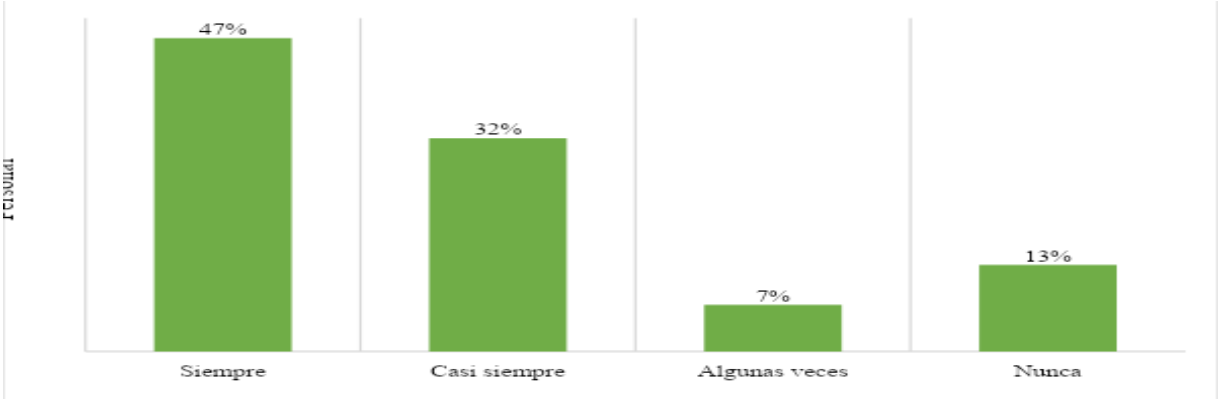
Análisis sobre la propaganda a la no discriminación de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	47	0.47	47%	47%
	Casi Siempre	32	0.32	33%	80%
	Algunas veces	7	0.07	7%	87%
	Nunca	13	0.13	13%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Información sobre la propaganda a la no discriminación dentro de la empresa.



Nota. Elaboración propia.

En la figura se puede apreciar que el 47% de los seleccionados señalaron la opción siempre, el 33% eligió la opción casi siempre, el 7% muestra la opción algunas veces y el 13%

se inclinó por la opción nunca, lo que quiere decir, el 47-4 de las personas que laboran en la empresa le haces campaña a la no discriminación en el lugar de trabajo para que todos sean iguales sin distinción de raza credo o religión.

Dimensión 1: Diversidad.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 10

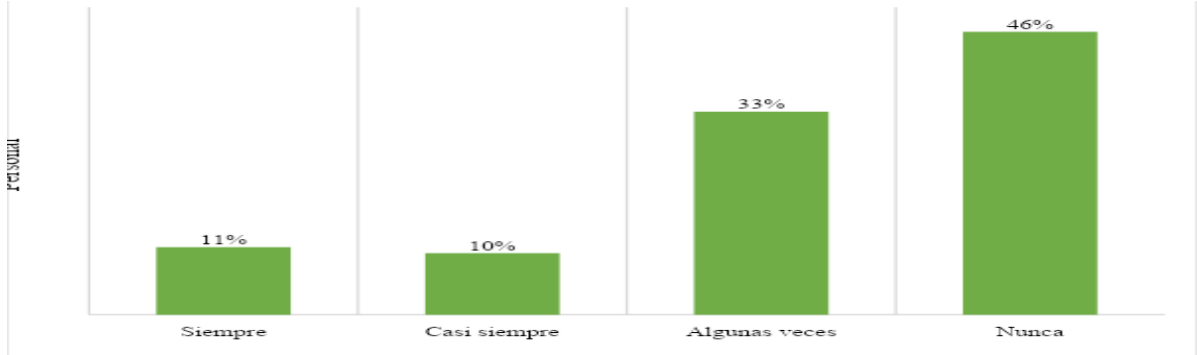
Análisis sobre las políticas de oportunidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	0.11	11%	11%
	Casi Siempre	10	0.10	10%	21%
	Algunas veces	33	0.33	33%	54%
	Nunca	46	0.46	46%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Información sobre las políticas de oportunidades.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 4, el 11%seleccionó la opción siempre, el 10% seleccionó la opción casi siempre, el 33% se ubicó en la opción algunas veces y el 46% eligió la opción nunca, esto quiere decir que es una de las opciones con mayor significado los mismos consideran que

existen políticas que ofrecen oportunidades, las mismas deben ser aprovechadas para poder surgir y hacer que la empresa funcione a cabalidad y con gran responsabilidad social.

Dimensión 1: Diversidad.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 11

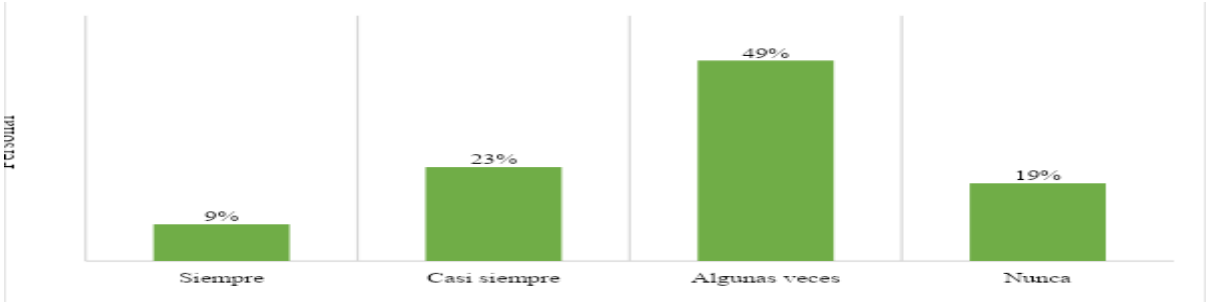
Análisis sobre el conocimiento de las campañas de no discriminación dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	0.09	9%	9%
	Casi Siempre	23	0.23	23%	32%
	Algunas veces	49	0.49	49%	81%
	Nunca	19	0.19	19%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Información sobre el conocimiento de las campañas de no discriminación dentro de la empresa.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 5. Se tiene que el 9% eligió la opción siempre, el 23% se inclinó por la opción casi siempre y el 49% eligió la opción de algunas veces, el 19% respondió a la opción

nunca. La opción más alta fue algunas veces lo que quiere decir que el 49 % de los encuestados |conocen el por qué es necesario realizar una campaña de no discriminación en la empresa, lo que conduce a valorar los vínculos de una organización, es así que se considera que la empresa debe ser impulsadora de campañas en contra de la discriminación que conduzcan a la optimización de la empresa.

Dimensión 2: Satisfacción Laboral.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 12

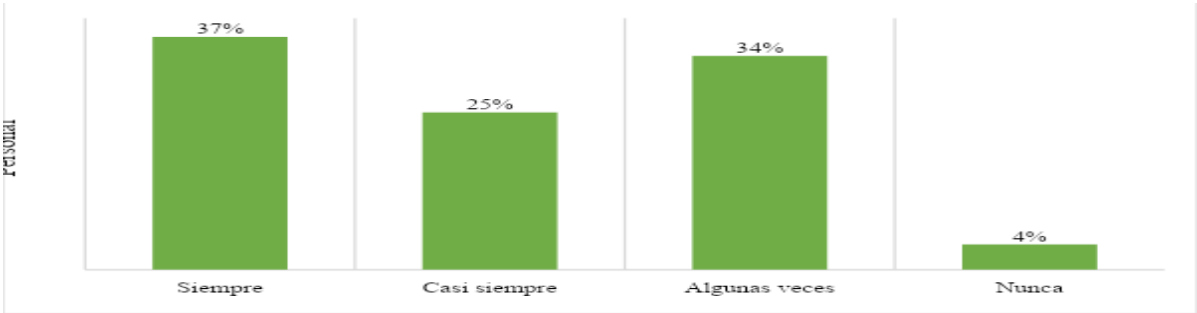
Análisis sobre la importancia del conocimiento de la diversidad de actividades por empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	37	0.37	37%	37%
	Casi Siempre	25	0.25	25%	62%
	Algunas veces	34	0.34	34%	96%
	Nunca	4	0.04	4%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Información sobre la importancia del conocimiento de la diversidad de actividades por empleo.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 6 se demuestra que el 37% de los encuestados respondieron a la opción siempre, 25% eligieron la opción casi siempre, el 34% eligieron la opción de algunas veces y un 4% señaló la opción nunca. La opción más alta fue para la opción algunas veces lo que quiere decir que el 34% de los encuestados cree que es importante conocer las diversas actividades de cada empleado, debido a que hay que reconocer las cualidades que poseen los empleados para la evolución de la empresa y la nación, se considera además que la empresa se debe enfocar en atender las prioridades del empleado mantener las relaciones humanas de manera eficiente sin contratiempos y en absoluta armonía.

Dimensión 2: Satisfacción Laboral.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 13

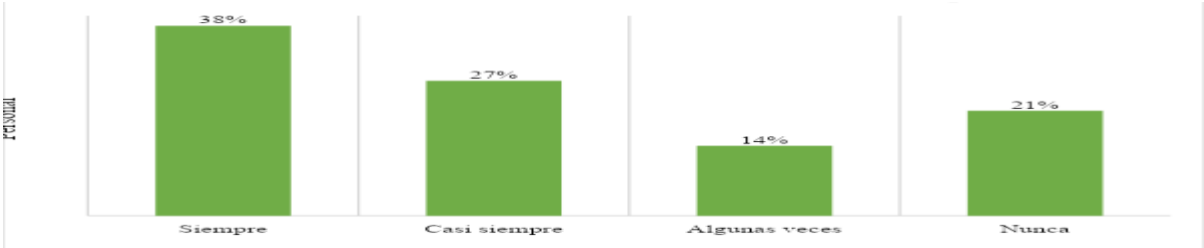
Análisis sobre la satisfacción dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	38	0.38	38%	38%
	Casi Siempre	27	0.27	27%	65%
	Algunas veces	14	0.14	14%	79%
	Nunca	21	0.21	21%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Información sobre la satisfacción dentro de la empresa.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 7 se demuestra que el 38% de los encuestados respondieron a la opción siempre, 27% eligieron la opción casi siempre, el 14% eligieron la opción de algunas veces y un 21% señaló la opción nunca. La opción más alta fue para la opción siempre lo que quiere decir que el 38% de los encuestados se sienten satisfechos con la labor que ejecutan. Por tal motivo, es necesario que exista la cooperación y solidaridad entre empleador y empleado además de las buenas relaciones entre ambos para que haya mayor satisfacción, la cual es un elemento esencial para que el proceso laboral se desarrolle sin dificultad y responsabilidad.

Dimensión 2: Satisfacción Laboral.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 14

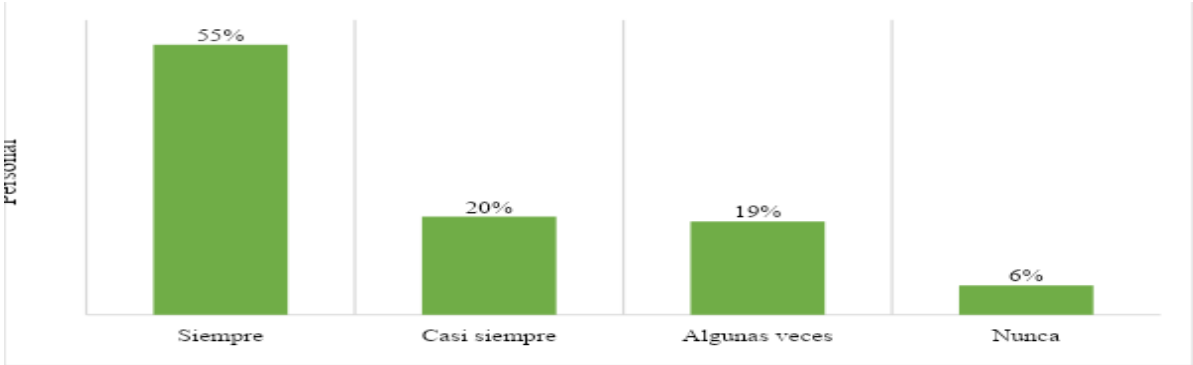
Análisis sobre la valoración de la autoestima en el sitio de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	55	0.55	55%	55%
	Casi Siempre	20	0.20	20%	75%
	Algunas veces	19	0.19	19%	94%
	Nunca	6	0.06	6%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Información sobre la valoración de la autoestima en el sitio de trabajo.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 8 se demuestra que el 55% de los encuestados respondieron a la opción siempre, 20% eligieron la opción casi siempre, el 19% eligieron la opción de algunas veces y un 6% señaló la opción nunca. La opción más alta fue para la opción siempre lo que quiere decir que el 55% de los encuestados respondieron que mantienes la autoestima alta en su sitio de trabajo, lo que conduce a que el empleado pueda trabajar de manera satisfactoria de manera responsable en la empresa donde pasa la mayor parte de su tiempo.

Dimensión 2: Satisfacción Laboral.

Variable: Inclusión Laboral.

Tabla 15

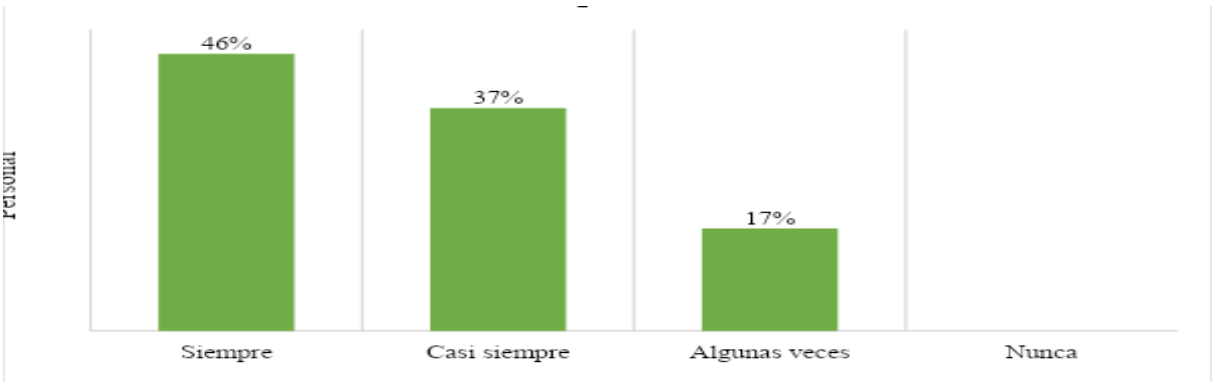
Análisis sobre la valoración del trabajo entre compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	46	0.46	46%	46%
	Casi Siempre	37	0.37	37%	83%
	Algunas veces	17	0.17	17%	100%
	Nunca	0	0.00	0%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Información sobre la valoración del trabajo entre compañeros.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 9 se demuestra que el 46% de los encuestados respondieron a la opción siempre, 37% eligieron la opción casi siempre, el 17% eligieron la opción de algunas veces y un 0% señaló la opción nunca. La opción más alta fue para la opción siempre lo que quiere decir que 46% de los encuestados manifiesta que Valora el trabajo de los demás, lo que significa que comprender la importancia de la labor de los demás, revela la interrelación del empleador con el empleado en el hecho empresarial, donde se manifiesta además los principios de participación activa y responsable que son básicos para que la empresa marche a cabalidad.

Dimensión 3: Compromisos de la empresa.

Variable: Responsabilidad Social.

Tabla 16

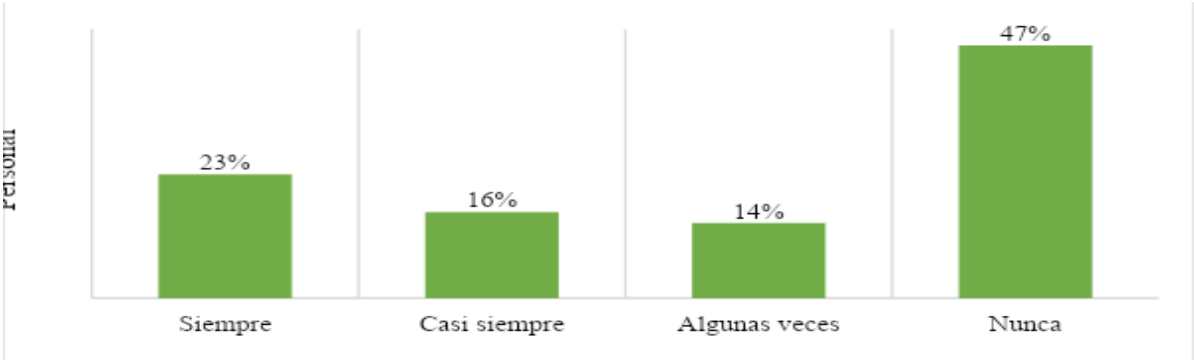
Análisis sobre la misión de la empresa en materia de responsabilidad social.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	23	0.23	23%	23%
	Casi Siempre	16	0.16	16%	39%
	Algunas veces	14	0.14	14%	53%
	Nunca	47	0.47	47%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Información sobre la misión de la empresa en materia de responsabilidad social.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 10, se puede evidenciar que el 23% respondió a la opción siempre, el 16% señaló la opción casi siempre, el 14% de los encuestados eligió la opción algunas veces y el 47% señaló la opción nunca, siendo ésta la opción más elevada, donde los encuestados manifiestan que no creen que la misión de la empresa contempla la responsabilidad social, lo que significa que la empresa en su misión debe estar más atenta a incluir la responsabilidad social entre sus trabajadores, esto incluye el compromiso que la empresa adquiere para mejorar.

Dimensión 3: Compromisos de la empresa.

Variable: Responsabilidad Social.

Tabla 17

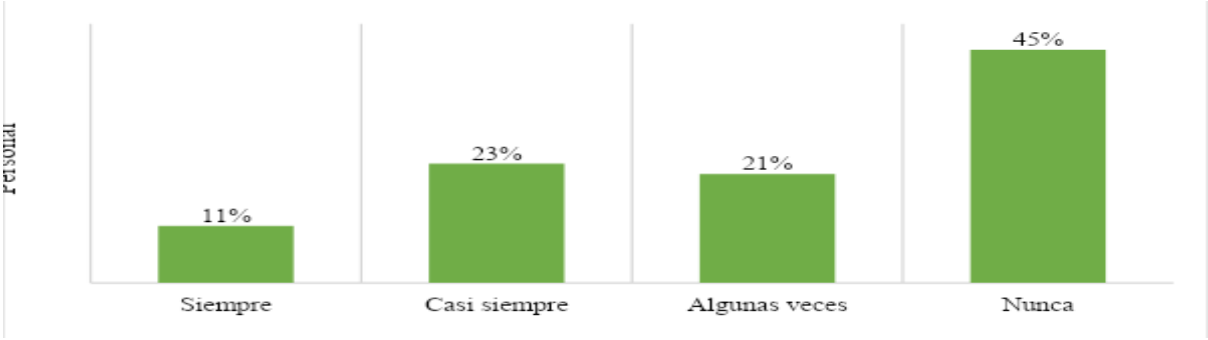
Análisis sobre la influencia de la visión de la empresa en la responsabilidad social.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	0.11	11%	11%
	Casi Siempre	23	0.23	23%	34%
	Algunas veces	21	0.21	21%	55%
	Nunca	45	0.45	45%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Información sobre la influencia de la visión de la empresa en la responsabilidad social.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 11, se puede evidenciar que el 11% respondió a la opción siempre, el 23% señaló la opción casi siempre, el 21% de los encuestados eligió la opción algunas veces y el 45% señaló la opción nunca, siendo ésta la opción más elevada, donde no creen que en la visión de la empresa debe prevalecer la responsabilidad social, esto significa que existe alguna incertidumbre debido a que las personas no se sienten seguras con la visión de la empresa.

Dimensión 3: Compromisos de la empresa.

Variable: Responsabilidad Social.

Tabla 18

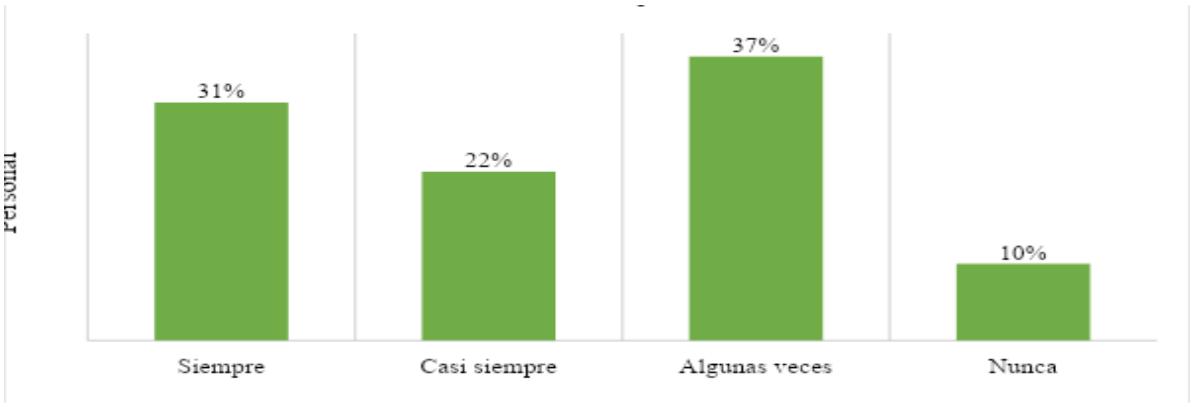
Análisis sobre la valoración del cargo que desempeña en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	31	0.31	31%	31%
	Casi Siempre	22	0.22	22%	53%
	Algunas veces	37	0.37	37%	90%
	Nunca	10	0.10	10%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Información sobre la valoración del cargo que desempeña en el trabajo.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 12 Se puede evidenciar que el 31% respondió a la opción siempre, el 22 % señaló la opción casi siempre, el 37 % de los encuestados eligió la opción algunas veces y el 10% señaló la opción nunca, siendo la opción más elevada, la opción siempre donde el 31% de los encuestados respondió a que siempre la empresa reconoce la labor del trabajador a su cargo, esto es muy significativo que la empresa reconozca la labor del trabajador porque se observa el grado de responsabilidad social.

Dimensión 3: Compromisos de la empresa.

Variable: Responsabilidad Social.

Tabla 19

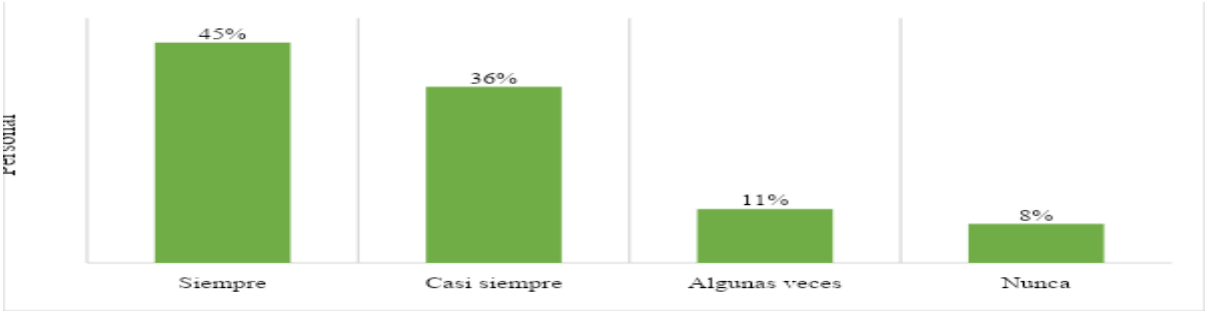
Análisis sobre la aplicación de talleres de capacitación para mejorar la actividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	45	0.45	45%	20%
	Casi Siempre	36	0.36	36%	53%
	Algunas veces	11	0.11	11%	73%
	Nunca	8	0.08	8%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Información sobre la aplicación de talleres de capacitación para mejorar la actividad laboral.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 13 Se puede evidenciar que el 45% respondió a la opción siempre, el 36% señaló la opción casi siempre, el 11% de los encuestados eligió la opción algunas veces y el 8% señaló la opción nunca, siendo ésta la opción más elevada fue para la opción siempre donde el 47% de los encuestados señaló que siempre se utilizan talleres de capacitación para mejorar la actividad laboral de los empleados, lo que quiere decir que es una norma de gran importancia para que el empleado siempre esté actualizado en lo que le corresponde en su labor de trabajo y lo haga de manera responsable.

Dimensión 4: Balance social.

Variable: Responsabilidad Social.

Tabla 20

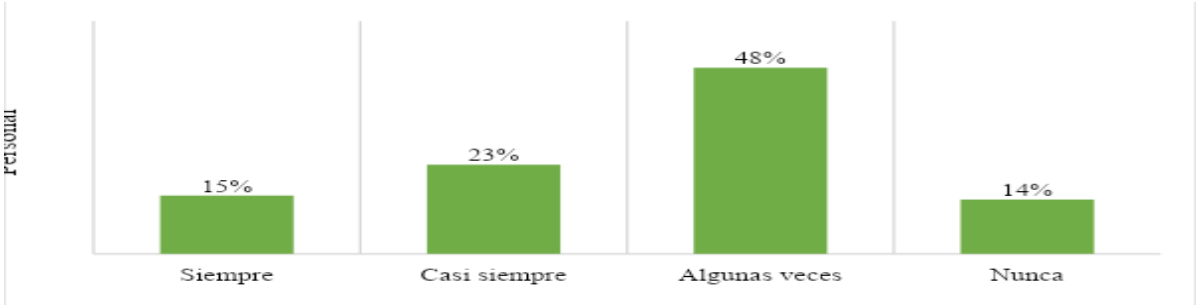
Análisis sobre el conocimiento de las acciones sociales que satisfacen al trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	0.15	15%	15%
	Casi Siempre	23	0.23	23%	38%
	Algunas veces	48	0.48	48%	86%
	Nunca	14	0.14	14%	100%
	Total	100	1.00	100,0	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 14

Información sobre el reconocimiento de las acciones sociales que satisfacen al trabajador.



Nota. Elaboración propia.

En la figura 14, se puede evidenciar que el 15% respondió a la opción siempre, el 23% señaló la opción casi siempre, el 48% de los encuestados eligió la opción algunas veces y el 14% señaló la opción nunca, siendo la opción más elevada algunas veces ubicándose en un 48%, lo que significa que algunas veces los encuestados conocen si las acciones sociales de la empresa satisfacen personalmente al trabajador, lo que quiere decir que existe duda al respecto y los trabajadores no están claros si se encuentran satisfechos o no con la labor que realizan.

4.2 Prueba de normalidad.

Mediante esta se verificó la medición que se utilizó en las hipótesis contrastadas, teniendo en cuenta que la prueba de normalidad reconoce que el sig. está por debajo de 0,05 en las pruebas no paramétricas y la sig. es más notable que 0.05 de los estadísticos paramétricas.

Tabla 21

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
La inclusión laboral empresarial	,389	77	,012
La responsabilidad social	,392	74	,019

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia.

Como se indica en esta prueba, considerando cual es la cantidad de muestra que es más notable que 50, se acentuará la medición de Kolmogorov-Smirnov, dando estas estimaciones de .389 y .392 y un nivel de centralidad de 0.012 y 0.019 menos prominente que 0,05. De esta manera, dado que la p-valor es menos prominente que 0.05 en los dos factores, se demuestra que la variabilidad de la data sigue una tendencia no normal, en consecuencia, se aplicaron estadísticos no paramétricos.

4.3 Prueba de hipótesis.

Hipótesis general.

H1 = La inclusión laboral empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

H_0 = La inclusión laboral empresarial no se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

Considerando que, la significancia es menor al 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, de lo contrario se aceptará la hipótesis nula

Tabla 22

Matriz de correlación entre la inclusión laboral empresarial y la responsabilidad social.

			La inclusión laboral empresarial	La responsabilidad social
Rho de Spearman	La inclusión laboral empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,789
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	La responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,789	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra la correlación en cuanto a la inclusión laboral empresarial y La responsabilidad social, el cual nos da un coeficiente de 0,789 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se da a la hipótesis del investigador como verdadera.

Hipótesis específica 1.

H_1 = La diversidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

H_0 = La diversidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

Considerando que, la significancia es menor al 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, de lo contrario se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 23

Matriz de correlación entre la diversidad y la responsabilidad social.

			La diversidad	La responsabilidad social
Rho de Spearman	La diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,812
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	La responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,812	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra la correlación de la diversidad y la responsabilidad social, el cual nos da un coeficiente de 0,812 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se da a la hipótesis del investigador como verdadera.

Hipótesis específica N° 2

H_1 = La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

H_0 = La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

Considerando que, la significancia es menor al 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, de lo contrario se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 24

Matriz de correlación entre la satisfacción laboral y la responsabilidad social.

			La satisfacción laboral	La responsabilidad social
Rho de Spearman	La satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,813
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	La responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,813	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra la correlación respecto a la satisfacción laboral y la responsabilidad social, el cual nos da un coeficiente de 0,813 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se da a la hipótesis del investigador como verdadera.

Hipótesis específica N° 3.

H_1 = El reclutamiento laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

H_0 = El reclutamiento laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

Considerando que, la significancia es menor al 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, de lo contrario se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 25

Matriz de correlación entre el reclutamiento laboral y la responsabilidad social.

			El reclutamiento laboral	La responsabilidad social
Rho de Spearman	El reclutamiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,843
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	La responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,843	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra la correlación respecto a el reclutamiento laboral y la responsabilidad social, el cual nos da un coeficiente de 0,843 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se da a la hipótesis del investigador como verdadera.

Hipótesis específica N° 4.

H_1 = La inserción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

H_0 = La inserción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020.

Considerando que, la significancia es menor al 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, de lo contrario se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 26

Matriz de correlación entre la inserción laboral y la responsabilidad social.

			La inserción laboral	La responsabilidad social
Rho de Spearman	La inserción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,785
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	La responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,785	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota. Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestra la correlación respecto a la inserción laboral y la responsabilidad social, el cual nos da un coeficiente de 0,785 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se da a la hipótesis del investigador como verdadera.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito general del estudio fue determinar de qué manera se relaciona la inclusión laboral empresarial y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., y según los resultados dados de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman, se pudo observar que la correlación en cuanto a la inclusión laboral empresarial y La responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,789 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se dio a la hipótesis del investigador como verdadera. Esto guarda relación con la investigación de Flores realizada en el 2017, cuyo estudio fue determinar la influencia de la Gestión administrativa eficaz en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar Qali-warma en lima Metropolitana y Callao, propuso determinar de qué manera el cumplimiento de las líneas estratégicas de la empresa influye en la gestión administrativa eficaz del servicio alimentario como programa social. En los resultados se pudo evidenciar que, la relación causa-efecto de la supervisión a la prestación del programa social de alimentación, es buena. Por lo tanto, se acepta que la gestión administrativa eficaz influye en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar en Lima Metropolitana y Callao.

En referencia al primer objetivo específico se planteó determinar de qué manera se relaciona la diversidad y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020, y según los resultados dados de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman, se pudo observar que la correlación en cuanto a la inclusión laboral empresarial y La responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,812 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se dio a la hipótesis del investigador como verdadera. Esto guarda relación con la

investigación de Gómez y Peñaranda (2019) quién en su artículo realizó una discusión sobre la inclusión laboral de los discapacitados como parte de la política de la responsabilidad social empresarial. El trabajo concluye exponiendo que los factores que limitan la inclusión social de los discapacitados revelan una tendencia de los países en el sector laboral a evadir las normativas reguladoras de la inserción laboral; planteando que desconocen las capacidades y competencias de los discapacitados para el desarrollo de las actividades.

De acuerdo con los resultados obtenidos las prácticas de inclusión laboral y responsabilidad social empresarial más específicas, dirigidas tanto al interior como al exterior de las organizaciones, son en parte prácticas productivas donde no se hace exclusión ni se discrimina a ningún individuo. No obstante, los elegidos en la muestra al responder el cuestionario consideran que hay discriminación en la empresa donde laboran, aún más cuando se prefiere la labor del sexo masculino que el femenino. La empresa se debe enfocar en atender las prioridades del empleado sin discriminación de esta forma puede mantener las relaciones humanas de manera eficiente, con responsabilidad social, sin contratiempos y en absoluta armonía.

En referencia al segundo objetivo específico se planteó determinar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., y según los resultados dados de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman, se pudo observar que la correlación en cuanto a la inclusión laboral empresarial y La responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,813 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se dio a la hipótesis del investigador como verdadera. Esto guarda relación con la investigación de Llanos (2020) que realizo un estudio sobre la inclusión laboral y su relación con el mejoramiento continuo en la empresa de transportes Los Chinos S. A. Planteó como objetivo determinar la relación entre la variable Inclusión laboral y la variable mejoramiento

continuo en la empresa objeto de estudio. Como conclusión principal obtuvo una relación directa y significativa entre la variable Inclusión laboral y la variable mejoramiento continuo empresa objeto de estudio.

Es importante mencionar también que las actividades, por lo general, repercuten más allá de adquirir cierta buena reputación e imagen, su tarea está en comunicar convenientemente la planificación que tiene la empresa. El estudio, muestra también que, desde el punto de vista de la gestión, se han desarrollado herramientas e indicadores de responsabilidad social que argumenta la práctica empresarial en tu totalidad y con eficiencia.

En referencia al tercer objetivo específico se planteó determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., y según los resultados dados de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman, se pudo observar que la correlación en cuanto a la inclusión laboral empresarial y La responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,843 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se dio a la hipótesis del investigador como verdadera. Esto guarda relación con la investigación de Marín et al. (2016) en su estudio sobre un análisis del modelo de responsabilidad social empresarial en la línea de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Pereira, cuyo objetivo primordial fue identificar las razones por las cuales las empresas no aplican el modelo gerencial de Responsabilidad Social Empresarial mediante la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad física en la ciudad de Pereira. La Responsabilidad Social Empresarial es cada vez más acogida por parte de las organizaciones dentro de su estrategia corporativa, pues han evolucionado en entender que hacen parte activa de la sociedad y que todas sus acciones de tipo ambiental y social

contribuyen a la sostenibilidad de su entorno, viéndose retribuidas en mejores resultados a nivel de productividad y competitividad.

Por ello, el empresario debe conocer si las acciones sociales de la empresa satisfacen personalmente al trabajador, si esto no se conoce los trabajadores no estarán claros en su función y si se encuentran insatisfechos con la labor que realizan, sin duda no permanecerá en su trabajo y la empresa tendrá poco avance o tendrá que contratar un nuevo personal.

En referencia al cuarto y último objetivo específico se planteó determinar de qué manera se relaciona el inserción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., y según los resultados dados de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman, se pudo observar que la correlación en cuanto a la inclusión laboral empresarial y La responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,785 correspondiente a una correlación considerable y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, se dio a la hipótesis del investigador como verdadera. Esto guarda relación con la investigación de Salas et al. (2020), en su estudio sobre los efectos de la responsabilidad social empresarial sobre el posconflicto colombiano: el caso de las pymes. El objetivo de esta investigación fue identificar el efecto de la responsabilidad social empresarial desde las dimensiones económica, ético-legal y filantrópica de las pymes colombianas sobre prácticas empresariales inmersas en el posconflicto, como lo son la vinculación y el apoyo a emprendimientos de víctimas y excombatientes. Los resultados obtenidos muestran que las dimensiones filantrópica y económica, tienen un efecto positivo sobre las prácticas empresariales del posconflicto, es decir, cuando la empresa ayuda a la comunidad y prioriza el impacto económico, se favorece la vinculación y apoyo a los actores, mientras que en la dimensión ético-legal sucede lo contrario.

Sin embargo, demostrar la relación de causalidad entre las prácticas responsables y los beneficios es difícil aún de establecer. Más aún la idea de que este tipo de actividades de capacitación se ve más como un gasto y no como una inversión, lo que ha llevado al empresario a no ponderar de mejor manera la responsabilidad social en su empresa. Pero a pesar de esto, se han adoptado metodologías que permiten adaptar la responsabilidad social.

VI. CONCLUSIONES

Al obtener los resultados se llega a las conclusiones siguientes:

Se determino que existe una correlación considerable en cuanto a la inclusión laboral empresarial y la responsabilidad en donde el impacto de la inclusión Laboral empresarial en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020, se atribuye a debido a que, a la hora de realizar los proyectos y planificación, se observa que existe poco compromiso social por parte del empresario que no asumen una responsabilidad social como debe ser, sino que es muy vaga, debido a que suceden muchas fallas dentro de la organización.

Así mismo, en referencia al primer objetivo específico se determinó una correlación positiva considerable entre la diversidad y la responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,812 y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por ende, la incidencia de la diversidad en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020, se ve afectada por el incumplimiento de algunos trabajadores que no tienen el compromiso social hacia la empresa.

En referencia al segundo objetivo específico se determinó una correlación positiva considerable entre la diversidad y la responsabilidad social, el cual dio un coeficiente de 0,813 y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Por lo tanto, al evaluar la incidencia de satisfacción laboral en la responsabilidad social de la Empresa, no se toma en cuenta la realidad de cada trabajador y se observa la discriminación que existe hacia algunos de los trabajadores

En referencia al tercer objetivo específico se determinó una correlación considerable respecto al reclutamiento laboral y la responsabilidad social y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación, afirmando que el reclutamiento laboral se

relaciona directamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A.

Por último, en referencia al cuarto objetivo específico se determinó una correlación positiva considerable entre la inserción laboral y la responsabilidad social y un nivel de significancia del 0,000 menor al 0.05 planteada en la investigación. Es necesario indicar también que la falta de seguimiento y control se convierte parte del problema, lo que trae como consecuencia de que no se culminen las metas propuestas, y surge de esta manera la falta de compromiso social y sentido de pertenencia.

VII. RECOMENDACIONES

Después de realizar las conclusiones se recomienda lo siguiente:

Es necesario analizar el impacto que causa en los empleados el proceso de la Inclusión laboral y responsabilidad social empresarial de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 responsabilidad.

Se necesita la acción del empresario para que se dé una supervisión a modo de seguimiento de instructivos, manuales o normas, con la idea de la responsabilidad social en el proceso empresarial que le toca dirigir

Se debe determinar la incidencia de la diversidad en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

Es necesario evaluar la incidencia de satisfacción laboral en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020

Para efecto de este estudio se debe buscar explicar la importancia de la responsabilidad social, dentro de las organizaciones empresariales que revela la interrelación del empresario como participante en el hecho activo, donde se manifiestan los principios de inclusión laboral y la participación impulsiva, que son básicos en este proceso.

VIII. REFERENCIAS

Alcover, C., y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional, *Med. Segur. Trab. 57* (1), 2-9 http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013.

Aliarse (2014). Entorno de Responsabilidad Social. http://www.aliarse.org.mx/QueRse.htm

Alvarez, E. y Jackson, S. (1992). Working through divert as a strategic imperante. In *S.E Jackson asociados, Diversity in the workplace.* New York: Guilford Press.

Aruani, M., Dutari, I., y Yamauchi, M. (2016). *Balance social y su importancia, como instrumento de medición de la responsabilidad social y la auditoria social.* [Tesis de grado, Instituto Universitario]. Repositorio Institucional. Aeronáuticohttps://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/1151/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20EN%20PDF.pdf

Avecillas, N. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Revista electrónica Gestión de las personas y Tecnología. 11*(33), 18-36. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477857553003.

Barrio, E. (2016). *La Gestión de la responsabilidad social corporativa. El caso Unilever España.* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio Institucional. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384844/ebf1de1.pdf?sequence=1.

Baumeister, R. y Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497–529. https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497

Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación. Pearson Educación.

Brewer, M. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin, 17*(5), 475-482. doi: 10.1177/0146167291175001

Cajiga, J (2016). El concepto de Responsabilidad Social Empresarial. Cemefi.

Cansino, J. y Morales, M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial.* Santiago: Departamento de Control de gestión y Sistemas de información de la Facultad de Economía y negocios de la Universidad de Chile.

Carrasco, D. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: San Marcos de Aníbal Paredes Galván.

Ccalachua, A. (2021). *Responsabilidad social empresarial de la Empresa Glencore Antapaccay SA y la influencia en el desarrollo social del Distrito y Provincia de Espinar-2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma San Francisco]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma San Francisco. http://repositorio.uasf.edu.pe/bitstream/UASF/403/1/TRABAJO%20INVESTIGACION%20-%20AYDEE%20CCALACHUA%20CUYO.pdf

Comisión Europea. (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:es:PDF

Constitución Política del Perú (1993). *Constitución Política del Perú.* https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Comisiones/2004/Ambiente_2004.nsf/Documentosweb/582BCB0B54FE2DA205256F3200548D1B/$FILE/CONSTITUCION_1993.pdf

Convención de los Derechos Humanos (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).*

https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Decreto Legislativo Nº 1323 (2017). *Decreto Legislativo que fortalece la lucha contra el feminicidio la violencia familiar y la violencia de género.* https://noticia.educacionenred.pe/2017/01/d-l-1323-decreto-legislativo-que-fortalece-lucha-feminicidio-violencia-familiar-112469.html

Denos, C. (2019). *Impacto de la responsabilidad social empresarial del sector minero ante el derecho a un ambiente sano, Arequipa 2017*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9727/DEMdearce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dubrin, A. (2003). *Administración Internacional, diversidad cultural, ética y responsabilidad social.* Puerto Rico: Pearson Education.

Duque, Y., Cardona, M., y Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración, 29*(50), 196-206. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225029797009

Eisenhardt, K., Pelled, L. y Xin, K. (1999). Exploring the Black Box: An Analysis of Work Group Diversity, Conflict, and Performance. *Administrative Science Quartely, 44*(1), 1-28. https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Pelled-Exploring-the-Black-Box-An-Analysis-of-Work-Group-Diversity-Conflict-and-Performance.pdf.

Ferrell, L. y Hirt, G. (2010). *Introducción a los negocios, en un mundo cambiante.* México: McGraw Hill.

Flores, F. (2017). *Influencia de la gestión administrativa eficaz en la prestación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar-Qali Warma en Lima*

Metropolitana y Callao. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/1675/UNFV_FLORES_PALOMINO_FLORESMILO_MAESTRIA_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ganga, F y Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de puerto Montt. *Gaceta Laboral, 14*(2), 271-297. https://www.redalyc.org/pdf/336/33614205.pdf

Gilli, J. (2008). *"Responsabilidad Empresarial y Medio Ambiente".* Facultad de Ciencias Económicas – UBA. https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2017/08/Gilli_Responsabilidad_empresaria.pdf

Gómez, E. y Peñaranda, S. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Espacios, 40*(22), 19-24.

González, N. (2001). *La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de una experiencia en la reconstrucción.* México: Edita.

Gurría, A. (2007). *Capital Humano. Como influye en su vida lo que usted sabe.* Castillo.

Hernández, D., Manrique, E. y Morales, G. (2017). *La responsabilidad social empresarial y su influencia en el éxito competitivo de las empresas agroexportadoras de uva fresca.* [Trabajo de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2676/1/2017_Hernandez_La_responsabilidad_social_empresarial.pdf

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2003). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). McGraw-Hill.

Hills, J. (2002). "*Does a focus on 'social exclusion' change the policy response?*" En: J. Hills, J. Le Grand y D. Piachaud (Editores). Understanding Social Exclusion. Oxford University Press. Oxford.

Hon, L. (2000). Problemas de diversidad y relaciones públicas. *Revista de investigación de relaciones públicas, 4*(12). http://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrrpp

Instituto Nacional de Estadistica Informatica (2018). *Perú: Perfil Sociodemográfico, Informe Nacional*.

Infante, S. y Guillén, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro jurídico* (14), 32-41. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747 /14371

Júrgen, W. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario.* CEPAL: División del Desarrollo Económico. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5449

Ley Laboral de Productividad y Competitividad Nº 728 (1997). *Decreto Supremo N°003-97-TR.* https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Ley N° 29973 (2012). *Ley general de la persona con discapacidad.* https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf

Ley N° 323 (2006). *Discriminación.* https://www.mimp.gob.pe/adultomayor/archivos/Ley28867.pdf

Ley Nº 30687 (2019). *Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja.* https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-promocion-de-los-derechos-de-las-personas-de-talla-ba-ley-n-30687-1591812-1/

Ley Nº 30709 (2018). *Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.* https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/

Llanos, J. (2020). *Inclusión laboral y su relación con el mejoramiento continuo en la empresa de transportes Los Chinos S.A.* [Trabajo de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional Universidad Universidad Autónoma de Ica. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/774/1/Jes%C3%BAs%20Flavio%20Llanos%20Goytia.pdf

Marín, G., Uribe, C. y Vásquez, M. (2016). *Análisis del modelo de responsabilidad social empresarial en la línea de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Pereira*. [Trabajo de grado, Universidad Libre Seccional Pereira. Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Libre Seccional Pereira. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16447/AN%C3%81LISIS%20DEL%20MODELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, J. (2015). “Responsabilidad social y empresas”. Ecuador

Martínez, J., Brenes, R., Araneda, X y Jaubert, W. (2015). “Factores que inciden en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial”. *Tec Empresarial, 9* (3), 7 - 18.

Mayo, M. (2002). Gestión de la diversidad: Implicaciones para la dirección estratégica de los Recursos Humanos. *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal,* (22), 18-27. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3832248

Miller, J. (1998). Making connections through holistic learning. *Educational Leadership, 56*(4), 46-48. http://www.ascd.org/publications/educationalleadership/dec98/vol56/num04/Making-Connections-Through-HolisticLearning.aspx

MINDIS (2013). *Decreto Supremo Nº 008-2013.* https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueba-la-estrategia-nacional-de-desarrollo-e-inclusion-soc-decreto-supremo-n-008-2013-midis-930069-5/

Mondy, W. y Robert, M. (2005). *Administración de los recursos humanos.* México: Pearson Prentice Hall.

Montuschi, L. (2009). *Consideraciones con respecto a la ética en los negocios, la responsabilidad social empresaria y la filantropía estratégica.* [Tesis de grado, Universidad del Cema]. Repositorio Institucional Universidad del Cema. https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/414.pdf

Orozco, D., Barón, M., y Viviana, Y. (2012). Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral: Caso Banco colombiano y BBVA. *Revista facultad de ciencias económicas, 20* (1), 171-181. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052012000100011&script=sci_abstract&tlng=es

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Panorama Laboral 2010. América Latina y el Caribe.* https://es.scribd.com/document/64440148/Panorama-Laboral-2010-America-Latina-y-el-Caribe-Publicacion-OIT

Padilla, I y María, A. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de Derecho.* (41),51-82http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n41/n41a03.pdf

Portocarrero, F., Sanborn, C., Llusera, S., y Quea, V. (2000). Empresas, fundaciones y medios: La responsabilidad social en el Perú. Lima: Icono comunicadores

Prado, J (2015). Los consumidores verdes y sus motivaciones para la compra ecológica. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1990). *Informe desarrollo humano*. https://research.un.org/es/docs/dev/1991-1999

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional.* México: Prentice-Hall.

Roberson, Q. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, *31*(2), 212-236. Doi: 10.1177/1059601104273064

Ruiz, M. (2002) Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura. [Tesis de Doctorado, Universidad de Extremadura]. Repositorio Dialnet https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=563

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación.* Editorial Panapo.

Salas, L. García, M. y Azuero, R. (2020). Efecto de la responsabilidad social empresarial sobre el posconflicto colombiano: el caso de las pymes. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamérica, 36*(154), 80-90. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7507146

Sánchez, L (2012). *Elementos fundamentales de la responsabilidad social corporativa*. Emprende PYME. https://www.emprendepyme.net/elementos-fundamentales-de-la-responsabilidad-social-corporativa.html

Schwartz, J. Stockton, H., y Mohahan, K. (2017). *Las fuerzas del cambio: El futuro del trabajo.* United Stades: Deloitte Insights

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2008). *Proyecto de Acuerdo 318 de 2008 Concejo de Bogotá, D.C.* Régimen Legal de Bogotá D.C. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31048

Shore, L., Chung-Herrera, B., Dean, M., Ehrhart, K., Randel, A., y Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? Human Resource Management Review, 19(2), 117-133. Doi:10.1016/j.hrmr.2008.10.004

Susaeta, L., y Navas, J. (2005). La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva. Una aplicación a la empresa multinacional. *Cuadernos de Estudios Empresariales* (15), 153-177 https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1424916

Troncoso, N. (2014). *Aporte de la empresa privada en la construcción de valor social y propuesta de modelo de medición de impacto.* [Tesis de grado, Universidad Técnica Federico Santa María]. http://biblioteca.academiab.org/items/show/1

Venegas, J. (2018). *Bancarización e inclusión social de la población del distrito de Juan Espinoza Medrano en Apurímac.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9695

Villa, A. y Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias de desarrollo de la dimensión social en las universidades. *Educar,* (40), 15-48. https://www.academia.edu/1093471/El_aprendizaje_basado_en_competencias_y_el_desarrollo_de_la_dimensi%C3%B3n_social_en_las_universidades

Vives, A y Peinado, E. (2011). La responsabilidad social de la empresa en América Latina. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo

Yucra, Y. (2016). La responsabilidad social empresarial del sector de los medios de comunicación de la Ciudad de Puno. *Revista de Investigaciones Altoandinas,18*(4), 497-

506. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572016000400013

IX. ANEXOS

Anexo A.

Tabla 27

Matriz de consistência.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera se relaciona la inclusión laboral empresarial y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿De qué manera se relaciona la diversidad y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020? ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020? ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020? ¿De qué manera se relaciona la inserción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar de qué manera se relaciona la inclusión Laboral empresarial y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Determinar de qué manera se relaciona la diversidad y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 Determinar de qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 Determinar de qué manera se relaciona el reclutamiento laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 Determinar de qué manera se relaciona la inserción laboral y la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020	**HIPÓTESIS GENERAL** La inclusión laboral empresarial se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** La diversidad se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 El reclutamiento laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020 La inserción laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020	**Variable (X):** Inclusión laboral empresarial **Dimensiones:** Diversidad. Satisfacción laboral. Reclutamiento laboral. Inserción laboral **Variable (Y):** Responsabilidad Social **Dimensiones:** Económico. Social. Ambiental	**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Tipo: Aplicada **POBLACIÓN Y MUESTRA:** Población: 100 trabajadores Muestra: 1 jefe, 11 Supervisores, **INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:** Encuesta / cuestionario

Nota: elaboración propia.

Anexo B.

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO

El presente instrumento consta de un cuestionario de catorce (14) ítems y tiene como objetivo: Analizar el impacto de la inclusión Laboral empresarial en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020. Para cumplir con este objetivo, se le presenta a continuación una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder según lo señalado en la instrucción respectiva. En el presente instrumento no existen respuestas correctas e incorrectas, como tampoco será necesario que se identifique. Marque con una equis (X) la opción que considere necesaria: S: Siempre, CS: Casi Siempre, AV: Algunas Veces, N: Nunca.

Tabla 28

Variable: Responsabilidad social empresarial

N°	Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
	Dimensión: Económica				
1	La utilidad anual de la empresa es buena.				
2	La inversión durante el último año ha sido excelente				
3	La rentabilidad futura de su empresa es buena				
	Dimensión: Social				
4	Considera que la empresa está a favor de la contratación de personas en exclusión social.				
5	Considera que la empresa valora la contribución de las personas discapacitadas.				
6	La empresa se preocupa por mejorar la calidad de vida de los trabajadores.				
7	La empresa paga salario por encima de la medida del sector.				
8	El salario de los trabajadores está relacionado con el rendimiento obtenido y las competencias.				
9	La empresa fomenta la formación y desarrollo profesional de los trabajadores.				
10	La empresa tiene políticas de flexibilidad laboral que permite conciliar la vida laboral con la vida personal.				

11	La empresa considera las propuestas de los trabajadores en las decisiones de gestión de la empresa.				
12	La empresa participa en proyectos destinados a la comunidad.				
	Dimensión ambiental				
13	La empresa participa en actividades que respeten y protejan el entorno natural.				
14	La empresa participa en la comunidad sobre actividades de concientización de los efectos ambientales.				
15	La empresa enfoca su acción preventiva para las actividades que ocasionan daño potencial a la salud y seguridad.				
16	La empresa evalúa el impacto ambiental de sus productos o servicios.				

Nota : Elaboración propia

Tabla 29

Variable: Inclusión laboral empresarial

N°	Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca
	Dimensión: Diversidad				
1	¿Crees que la diversidad incide en la responsabilidad social de la Empresa Ferrocarril Central Andino S.A., 2020?				
2	¿Consideras que hay discriminación en la empresa donde laboras?				
3	¿Le haces campaña a la no discriminación en el lugar de trabajo?				
4	¿Consideras que existen políticas que ofrecen oportunidades?				
5	¿Conoces porque es necesario realizar una campaña de no discriminación en tu empresa?				
6	¿Crees que es importante conocer las diversas actividades de cada empleado?				
7	¿Te sientes satisfecho (con la labor que ejecutas)?				
8	¿Mantener la autoestima alta en tu sitio de trabajo?				
9	¿Valoras el trabajo de los demás?				
10	¿Crees que la misión de la empresa contempla la responsabilidad social?				
	Dimensión: Satisfacción laboral				
11	¿Consideras que en la visión de la empresa debe prevalecer la responsabilidad social?				
12	¿La empresa reconoce la labor del trabajador a su cargo?				

13	¿Se utilizan talleres de capacitación para mejorar la actividad laboral de los empleados?				
14	¿Conoces si las acciones sociales de la empresa satisfacen personalmente al trabajador?				
	Dimensión de Reclutamiento laboral				
15	¿Usted considera que existe una inclusión para personas discapacitadas en la contratación de personal?				
16	¿Usted considera que existe una constante evaluación y diseño por parte de recursos humanos sobre el puesto laboral libre?				
17	¿Usted considera que es adecuado el criterio con el que se realiza la calificación hacia los postulantes?				
18	¿Usted considera que la empresa Ferrocarril Central se preocupa por las instalaciones de la empresa?				
	Dimensión Inserción laboral				
19	¿Usted considera que recibió el entrenamiento adecuado antes de realizar sus actividades?				
20	¿Usted considera que existe una facilidad para encontrar información que le ayude a desarrollar sus actividades?				
21	¿Usted considera que se reciben adecuadas orientaciones por parte del jefe inmediato para desarrollar sus funciones?				

Nota: Elaboración propia