



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

La responsabilidad social y política pública en la inserción laboral de personas
con discapacidad en el distrito de Villa El Salvador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Quispe Chije, Juan Nestor (ORCID: 0000-0002-0250-9914)

ASESORA:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y de territorio

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres Toribio Quispe y Margarita Chije, por sus enseñanzas que permitieron cristalizar el logro de este doctorado. A mi familia por su apoyo y paciencia. Dedico de manera especial a las personas con discapacidad que son ejemplo de lucha y supervivencia.

Agradecimiento

Quiero agradecer a los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, así como a los dirigentes de las personas con discapacidad de VES, por las facilidades brindadas.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Juan Nestor Quispe Chije, con DNI 09767678, estudiante de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado: *La responsabilidad social y política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019*, presentada, en 83 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5) De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de agosto del 2020

Mg. Juan Nestor Quispe Chije

DNI: 09767678

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Variables y operacionalización	15
2.3 Población y muestra	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimientos	19
2.6 Método de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
III. Resultados	21
3.1 Análisis descriptivos	21
3.2 Comprobación de hipótesis	25
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
VII. Propuesta	34
Referencias	37
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos	45

Anexo 3: Certificados de Validación	50
Anexo 4: Fichas técnicas de instrumentos	59
Anexo 5: Prueba piloto de confiabilidad	61
Anexo 6: Base de datos	64
Anexo 7: Constancia de originalidad	73
Anexo 8: Formulación de autorización para la publicación electrónica de la tesis	75
Anexo 9: Autorización para la versión final del trabajo de investigación	76

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de operacionalización de Responsabilidad social	15
Tabla 2: Tabla de operacionalización de política pública	16
Tabla 3: Tabla de operacionalización de <i>inserción laboral</i>	17
Tabla 4: Distribución de la muestra	18
Tabla 5: Análisis de frecuencias de Responsabilidad social	21
Tabla 6: Descripción de las Dimensiones de Responsabilidad social	21
Tabla 7: Análisis de frecuencias de Políticas públicas	22
Tabla 8: Análisis de frecuencias de las dimensiones de Política pública	23
Tabla 9: Distribución de frecuencias de Inserción laboral	23
Tabla 10: Distribución de Inserción laboral y sus dimensiones	24
Tabla 11: Prueba de ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado HG	25
Tabla 12: Prueba de ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado para H.E.	26
Tabla 13: Regresión logística Ordinal de Hipótesis específicas	26
Tabla 14 Regresión ordinal – Estimación de parámetros Hipótesis específica	27

1 y 2

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	15
Figura 2: Gráfico de barras Responsabilidad social	21
Figura 3 Gráfico según Niveles RS y sus dimensiones	22
Figura 4: Gráfico de barras políticas pública	22
Figura 5 Gráfico según dimensiones de Política pública	23
Figura 6: Gráfico de barras Inserción laboral	24
Figura 7 Gráfico según dimensiones de Inserción laboral	24

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019. Para la responsabilidad social se consideró el modelo de Oliver (1998), para la variable política pública se consideró el modelo de la economía del bienestar (Parsons, 2007) y para la variable inserción laboral se consideró al décimo objetivo sustentable de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico, reducción de desigualdades (2007). La metodología utilizada se basó en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel explicativo causal diseño no experimental. La población estuvo integrada por 164 pobladores con discapacidad de Villa el Salvador, de la cual se extrajo una muestra de 115. Asimismo, se usó la técnica de la encuesta mediante cuestionarios tipo Likert, previamente validados por 3 jueces expertos; para la confiabilidad se usó el Alpha de Cronbach, siendo altamente confiable. La prueba de R cuadrado indico una variabilidad de (,133) que no alcanza a explicar la incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas sobre la inserción laboral en los pobladores con discapacidad de Villa el Salvador, 2019. Los resultados descriptivos revelaron un nivel medio 83% en la responsabilidad social; un bajo nivel de 99% en Políticas públicas y nivel alto 58% en Inserción laboral.

Palabras claves: responsabilidad social, política pública, Inserción laboral.

Abstract

The present research work had as general objective: To determine the incidence of social responsibility and public policy in the labor insertion of people with disabilities in the Villa el Salvador district, 2019. For social responsibility, the model of Oliver (1998), for the public policy variable, the welfare economy model was considered (Parsons, 2007) and for the variable labor insertion, the Organization's tenth sustainable objective for cooperation and economic development, reduction of inequalities (2007) was considered. The methodology used was based on the positivist paradigm, basic quantitative approach, causal explanatory level, non-experimental design. The population consisted of 164 residents with disabilities from Villa el Salvador, a sample of 115 was drawn. Likewise, the survey technique was used using Likert-type questionnaires, previously validated by 2 expert judges; For reliability, the Alpha of Crombach was used, being highly reliable. The hypothesis test indicated significance values of 0.000 and, 017 less than 0.05, concluding that social responsibility and public policies influence only 13.3% on the labor insertion in the population with disabilities of Villa el Salvador, 2019. Descriptive data revealed an average level of 83% in social responsibility; a very low level 99% in public policies and a high level 58% in job placement.

Keywords: social responsibility, public policy, Job placement.

Resumo

O presente trabalho de pesquisa teve como objetivo geral: Determinar a incidência de responsabilidade social e políticas públicas na inserção trabalhista de pessoas com deficiência no distrito de Villa el Salvador, 2019. Para responsabilidade social, o modelo de Oliver (1998), para a variável política pública, foi considerado o modelo de economia social (Parsons, 2007) e para a variável inserção trabalhista, o décimo objetivo sustentável da Organização para cooperação e desenvolvimento econômico, foi considerada a redução das desigualdades (2007). A metodologia utilizada foi baseada no paradigma positivista, abordagem quantitativa básica, nível explicativo causal, desenho não experimental. A população foi composta por 164 residentes com deficiência de Villa el Salvador, uma amostra de 115. Da mesma forma, a técnica de pesquisa foi utilizada por meio de questionários do tipo Likert, previamente validados por 2 juízes especialistas; Para confiabilidade, foi utilizado o Alpha de Crombach, sendo altamente confiável. O teste de hipótese indicou valores de significância de 0,000 e, 0,017 menos que 0,05, concluindo que a responsabilidade social e as políticas públicas influenciam apenas 13,3% na inserção do trabalho na população com deficiência de Villa el Salvador, 2019. Dados descritivos revelaram um nível médio de 83% em responsabilidade social; um nível muito baixo de 99% nas políticas públicas e um alto nível de 58% no emprego.

Palavras-chave: responsabilidade social, política pública, colocação profissional.

I. Introducción

Hasta los años setenta del siglo pasado, las personas con algún tipo de discapacidad eran consideradas de bajo nivel, se les veía explotables, como mano de obra barata e inclusive se las excluía, llegando incluso a considerarlas como una carga para la sociedad. Durante muchísimo tiempo se las trató como animales salvajes peligrosos, especialmente a aquellas personas que presentaban discapacidad intelectual. Se considera mediante la Organización Panamericana de la Salud (2018) que una población representada por el 15%, presentan alguna forma de discapacidad; con un 5,2% en el Perú. La Ley 29973 sobre discapacidad, señaló el artículo 49, que la cuota de empleo en las empresas públicas es el 5% y 3% en las privadas; ello depende del número de trabajadores.

Aguilar y Nusta (2017) en un estudio realizado en España, señalaron que toda persona discapacitada no se logra integrar en el mercado laboral de manera integral. Tiene baja tasa de empleabilidad, y tasas altas de desempleo, con salarios por debajo del resto de trabajadores; así, urge la necesidad de que toda organización empresarial socialmente responsable, debe desarrollar planes de discriminación positiva, que logre contribuir al incremento del empleo y salarios uniformizados. De la misma manera, Peña y Duran (2016) en Colombia, presentaron un estudio que señala que, existe una influencia significativa de las actividades de las organizaciones empresariales en brindar una justicia organizacional de sus trabajadores, así como el vínculo existen entre estas y los desarrollamiento de los trabajadores, no posee limitación o restricción en el funcionamiento; más no en empleado con alguna discapacidad; se produjo una observación a las informaciones que existen en relación a la justicia organizacional, desempeño laboral en relación a trabajadores con discapacidad.

Del Águila (2015), señaló que tradicionalmente, desde el Perú se ha venido afrontando la problemática de la persona con discapacidad bajo una perspectiva que buscaba atender únicamente a las necesidades de rehabilitación de este sector de población. La evolución de las miradas de las personas sanas hacia las personas con discapacidad ha permitido que hoy en día se pueda discutir a nivel nacional e internacional, nuevas formas de promover el derecho de toda persona discapacitada. El Congreso de la República (1993) mediante la ley N° 29973, señaló a toda persona con discapacidad que se menciona en la Constitución Política del Perú, velará por ella misma, a raíz deficiencias físicas o mentales,

con el derecho a que se respete su dignidad, y debe ser protegido legalmente, con atención, para readaptarse e integrarse, así como brindarle seguridad. Así pues, se esclarece, ser readaptado adecuadamente al entorno familiar, social, y laboral, a toda persona que posee discapacidad, con la correcta contratación e igualdad de derechos a la hora de emplearlos, de este mismo modo los empleadores están en la obligación y derecho de no discriminarlos y emplearlos en una forma adecuada y eficiente.

Jordán de Urrías (2015), hizo un estudio sobre inserción laboral de personas discapacitadas, señalando que las empresas deberían otorgar un incentivo a una persona incapacitada y permitir que la tasa de desempleo se uniformice, tanto para discapacitados como para aquellas que no son discapacitados; asimismo, plantea elementos útiles; donde la persona que presente discapacidad pueda reinsertarse laboralmente. La forma de presenta a la discapacidad de forma válido y eficaz, lo que planifica el contacto de todas las empresas, previendo alguna alternativa, con un compromiso empresarial, del trabajador, y la evaluación en función del resultado obtenido. El Instituto nacional de estadística e informática (INEI) (2015), señaló que, con respecto a las instituciones públicas, sólo el 1,5% de empleados públicos son personas discapacitadas, donde sólo el Ministerio de Transportes, era la única entidad que cumplía con la cuota de empleo. Asimismo, el INEI (2012) publicó por parte del INEDIS, quien rige la encuesta Nacional de Discapacidad, unos resultados representado por un millón 475 mil 402, individuos, poseen ciertas discapacidades, constituido por el 25%, donde el 52,1% son mujeres y el 49,7% hombre.

SERVIR (2015), señaló que, existen factores que logran dificultar que se cumpla con la cuota, como: limitada formación en los discapacitados, la alta presencia de inactividad y un alto índice de población adulta mayor; con una alta concentración en zonas urbanas; siendo el más importante, el referido a la educación; donde el 22% de discapacitados no tienen nivel educativo, el 40% en el nivel primaria, 22% en secundaria y solo el 12% con nivel superior.

De la misma manera, se observó en la Asociación “Nueva Era” del distrito de Villa el Salvador, que está conforma por cerca de 500 personas con discapacidad diversa índole, donde el 18% de ello se encuentran con trabajo formal en instituciones públicas y privadas, existiendo cierto rechazo por incorporarlos en sus instituciones para realizar un trabajo de

manera formal, es decir, no encuentran responsabilidad social empresarial y los demás realizan trabajos de manera informal, existiendo personas con discapacidad física, e intelectual; asimismo, el estado cuenta con políticas públicas de inserción laboral poco definidas, y de las pocas normas existentes se hace caso omiso, ello induce a la existencia de personas con discapacidad que no laboral o lo realizan de manera informal; y ante dicha problemática se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la incidencia de la responsabilidad y políticas públicas en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2020?

Entre los trabajos previos se tuvo: Acuña et al. (2017), en la tesis acerca de la inclusión laboral en personas con discapacidad, que tuvo como objetivo: mejorar las condiciones con respecto a promover, proteger para su realización en situaciones igualitarias, del derecho de la persona discapacitada, de una inclusión total y efectiva en diversos sectores, como políticos, sociales, culturales y tecnológicos. De tipo básico experimental y diseño descriptivo simple, con una muestra de 54 personas, aplicándoles un cuestionario, la cual concluyó: Los ministerios no encuentran el perfil para los puestos de trabajo ofertados por las organizaciones, debido a la carencia de personas discapacitadas con competencias y las capacitaciones produciendo en ellos la integración al mercado laboral; encontrándose durante el año 2015, 61 vacantes que no se cubrieron por no contar con el perfil.

Ávila (2015) en la tesis acerca de la responsabilidad social en discapacitados, con el objetivo de determinar cómo influye la responsabilidad social en la discapacidad. De enfoque cuantitativo, nivel ex post facto, tipo no experimental, y diseño correlacional, se utilizó como instrumento un cuestionario, aplicándolo a 40 personas con discapacidad de ambos sexos. Y concluyó: se evidencia una influencia importante en cuanto a las responsabilidades sociales, empresariales, y también en la inserción laboral.

Torres y Samboni (2015) en la tesis sobre la inclusión laboral como fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial, considerándose a la responsabilidad como un proceso concluyente, con el objetivo de conocer el impacto de las acciones de inclusión laboral en Cali. De tipo sustantivo y diseño no experimental, correlacional-causal, se dio utilidad al cuestionario, la participación para la muestra estuvo conformada por 124 personas discapacitadas, la cual llegó a la siguiente conclusión: la inclusión laboral fortalece a la

responsabilidad social empresarial, y contribuye al desarrollo de la localidad, así como de la región

Romeo y Yepes (2015) en la publicación sobre el impacto de la responsabilidad social compartida e inclusión laboral, en la Revista Inclusiones; con el objetivo de la determinación del impacto de la responsabilidad social en la inclusión laboral. De tipo descriptivo, y diseño descriptivo y concluyó: Existen niveles de política y estrategia sobre inclusión laboral con personas discapacitadas, que tienen relación con un mayor compromiso de los trabajadores, así como con el incremento del beneficio económico-financiero por cada trabajador en el último quinquenio.

Garavito (2015) realizó el estudio relacionada a la inclusión laboral de personas con discapacidad; tuvo como objetivo el análisis de estrategias de inclusión laboral; de tipo básico y diseño descriptivo simple, la participación para la muestra estuvo integrada por 42 personas con discapacidad, a quienes les aplicó un cuestionario y se evidenció que existe la necesidad de reglamentar y la regulación de la política y programa vigente y con el objetivo de obtener un tratamiento uniforme y equitativo para las personas con discapacidad.

Ávila, Gil, López y Vélez (2015), en la tesis acerca de política pública y discapacidad en el ejercicio de los derechos. Tuvo con objetivo, la determinación de la relación entre política pública y discapacidad, se logró visualizar como participan para ejercitar los derechos, con una muestra de 44 personas, aplicándose cuestionarios y determinar la calidad de participación, y concluyó: La construcción de políticas públicas sobre discapacidad de inserción laboral, con estrategias que determinan un buen tiempo de atención preferencial; al mismo tiempo, una interacción de mucha complejidad, con negociaciones para una solución de manera concertada, participativa y colectiva.

De igual modo como antecedentes nacionales; Velarde (2015) tuvo por objetivo proponer un modelo de inclusión para discapacitados en el mercado laboral Limeño. Fue un trabajo mixto, que reunió a de manera aleatoria a 188 empresas, entre los resultados halló que solo el 0.084 % de discapacitados figuran en las planillas de empresas principales. Concluyendo que las principales empresas no cumplen con el 3% de ley.

Zubiria (2015) en el estudio acerca de la invisibilidad de la discapacidad como política. Tuvo como identificar la situación del grupo de personas discapacitadas y su rol en el mercado laboral; así como, el análisis de los enfoques existentes acerca de la discapacidad y la experiencia de organización en políticas públicas; que se fundamentó en la teoría sociológica como estudio de los movimientos sociales

Pastrano, Cruz y Arévalo (2017) realizaron el estudio acerca de la inserción laboral de discapacitados desde ámbito de responsabilidad social. Cuyo objetivo fue la determinación del cumplimiento de la política laboral inclusiva pública y privada. De tipo no experimental y diseño descriptivo simple, con 45 sujetos como muestra, llegando a concluir que: el 65% está de acuerdo con el incentivo para contratación de discapacitados en comparación con el 13% que no está de acuerdo. Asimismo, existe una disponibilidad para la recomendación de personas discapacitadas de parte de los empresarios, con la participación de la totalidad de la muestra

Aguilar y Yusta (2017) en la publicación: La inserción laboral de las personas con discapacidad. La finalidad de la investigación fue reflexionar en cuanto a la forma de insertar al campo laboral a las personas que poseen discapacidad en España, a través de una metodología descriptiva; y se analizará las principales variables y tasas que se presentaron. De tipo no experimental y diseño descriptivo simple, y llegó a concluir: las personas que presentan discapacidad no se integran de manera total en el mercado laboral, con tasas muy bajas comparándolas con otras poblaciones discapacitadas; con tasas elevadas de desempleo, donde se desarrollan medidas de discriminación positiva, incrementando el empleo y salarios

Es necesario identificar que significa que una persona tenga discapacidad, existen diversas afirmaciones; entre ellas la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011) preciso que las restricciones para desarrollar actividades normales en las personas constituye discapacidad; en el Perú la Ley 29973 (2012) indico como discapacitado toda persona con una o más deficiencias mentales, sensoriales o físicas que les impide mantener relaciones actitudinales o con el entorno social, así como el ejercer sus derechos de manera igualitaria a sus semejantes. Ante ello entendemos que las personas con discapacidad (PCD) son aquellas que van a tener dificultades para desarrollarse en la sociedad, las mismas que deben de atravesar dificultades para alcanzar sus objetivos.

Existen diversos enfoques teóricos para tratar a la discapacidad pero nos centraremos en el modelo Social que Oliver (1998) acuñó que manifestó la existencia de una opresión para las personas discapacitadas desde los aspectos de las barreras materiales y sociales que se encuentran en el ambiente, es decir que la sociedad se ha construido con barreras para las PCD. Ante ello surgen teorías como la de Temple (2011) (citado por Velarde, 2015), las PCD deben añadir valores y desarrollar algunas competencias que se requieran para hallar lugares en donde contribuir. Es decir que este autor precisa la necesidad de las personas con discapacidad de reinventarse para mostrar lo mejor y obtener mayores posibilidades de empleo por lo tanto de rentabilidad.

El concepto de responsabilidad social empresarial ha sido estudiado desde el punto de vista económico, social y ambiental (Bhaduri, 2016). Dentro de un enfoque económico hay dos aspectos principales de estudio, la productividad en relación con el modelo de RSE basado en indicadores de productividad en los trabajadores y el segundo es la rentabilidad como técnicas de comercialización para los consumidores, muchas empresas se olvidan del aspecto social y solo ven a las empresas como entes de mejoramiento económico y ganancias, descuidando la parte del cuidado a las personas.

La teoría relacionada a la responsabilidad social, según Díaz y Fernández (2016), se presenta a raíz del creciente apoyo de las organizaciones empresariales en favor de la sociedad, generando la creciente globalización y poder mostrado por las corporaciones empresariales. Sierra (2004) señaló que es la manifestación y reconocimiento de las organizaciones empresariales en la sociedad que se deriva de sus actividades económicas, aunque ello signifique, la demostración de lo importante de la dimensión social y medioambiental en la política de comercio exterior, asimismo esta debe ser sostenible en tiempo (Vargas y Soriano, 2017). No solo se trata de apoyar a las organizaciones de las PCD, o colaborar con donativos, la RSE debe centrarse en encontrar formas de ayudar a solucionar el problema en si (Camps y Poblet, 2019)

Scharle y Casillas (2016), indicaron que es un compromiso de manera permanente de las organizaciones para el incremento de la competitividad, mientras logran contribuir de manera activa a desarrollarse sosteniblemente las sociedades, a través de acciones concretas y evaluables que están orientadas a dar solución a los problemas prioritarios dentro del país.

Navarro (2008) señaló que las responsabilidades sociales empresariales surgen como respuestas a los centros educativos de forma agradable y con metas logradas a una responsabilidad económica, social y medioambiental. Para López, Cabarcos y Vázquez (2012), es un compromiso consciente y congruente en el cumplimiento total de los objetivos de la institución, ya sea interna o externamente, y logra considerar alguna expectativa económica, social y ambiental de todos los integrantes de la institución.

De la misma manera, Rivera y Arellano (2019) señalaron que las dimensiones de responsabilidad social, se tiene a la primera: Diálogo y participación. Existencia de un medio de comunicación con las asociaciones, en la cual la empresa informa y provee adecuadamente respecto al estado financiero de la empresa, objetivos y las estrategias, para oír las necesidades y participación del trabajador que integran dicha institución.

Dimensión 2: Respeto al individuo. Es el respeto a las leyes laborales, por el cual se realizan proyectos dirigidos a la comunidad para un buen desarrollo de cada proyecto, valorando la diversidad, sin discriminación, respeto a nuestro prójimo sin importar la religión, raza, lengua, condiciones físicas, entre otros (Rivera y Arellano, 2019), las empresas tienen la oportunidad de mostrar el respeto y apoyo a las personas que viven en su entorno o escoger las zonas en las que pueden desarrollar proyectos.

Dimensión 3: Trabajo decente. Para Rivera y Arellano (2019), es la valoración del personal por medio de la remuneración, desarrollo profesional, con la participación de los trabajadores en la formulación de políticas y estrategias, para un mejor desarrollo profesional e institucional; estimula por medio de reconocimientos, incrementos salariales y busca superar las expectativas salariales, tiene consideraciones respecto al tema de salud u problemas de algún familiar en coordinación con asociaciones.

También con respecto a la teoría sobre políticas públicas, Chandler y Plano (2008) señalaron que la política pública, es el uso de manera estratégica del recurso que se tiene para la solución de problemas nacionales. De la misma manera, Easton (2003) señaló que a través del tiempo, el estado ha experimentado procesos de crecimiento que permitió trasladar de un estado policía a un estado que interviene con mayor efectividad; que genera una mayor responsabilidad y la realización de mayores tareas, con funciones más posicionales, que

afecta de manera inevitable el quehacer de la población. Para Panta (2017) son grupos actividades que ejecutan las entidades de gobierno, la cual tienen como finalidad, satisfacer las diferentes carencias y demandas en los individuos, que se dirigen a influir en el desarrollo de la población. Y Pallares (2008) son decisiones adquiridas mediante un lapso de tiempo, por medio de diferentes actividades, con consistencia, y de las cuales son responsables las instituciones del Estado.

El modelo de las políticas públicas referido a las PCD, se fundamentan en los aportes de Parsons (2007) sobre la economía del bienestar, para todos los ciudadanos. El proceso de las políticas públicas está orientado por las demandas y los sentires de la población, es notoria la manera que el poder del conocimiento en la disquisición de la agenda de las políticas, sobre todo en tiempos en los cuales las necesidades de las personas con discapacidad deben de anteponerse a otras coyunturas en métodos de formulación de políticas públicas. Asimismo se consideran los objetivos de desarrollo sostenible de la OCDE que en el décimo plantea que los estados deben de trabajar la inclusión en los sectores menos favorecidos. El Estado, interviene en actividades económicas, de salud, educación, empleo, producción, seguridad social, transporte, justicia, entre otras; donde la sociedad civil organizada, exigen alguna demanda y necesidad, donde está obligado de satisfacer.

El ejecutivo consciente de la necesidad de atención a esta población promulgo la ley N° 27993 (Congreso de la Republica, 2012) con una serie de artículos que buscan proteger los derechos de las PCD, básicamente como principales problemas que motivan la creación de esta ley es la falta de mercado laboral, las barreras físicas y de infraestructura entre otras que existen. Uno de los principales problemas, es que en la actualidad este grupo vulnerable se encuentra en desventaja respecto al tema educativo, porque recién la educación inclusiva se da en el país; por ello, se asume que las generaciones anteriores no cuentan con competencias que les permitan acceder a trabajos adecuados.

De igual modo se dio la mesa de trabajo, “Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2080” que llevó a cabo el Ministerio de Trabajo con el de Producción (DS N° 007-2008-MINDES), este aseguraba que mediante la colaboración de El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), se

generaron capacitaciones y coordinaciones con algunas empresas para elevar el nivel de contrataciones de las PCD y la protección de aquellos empleos que ya existían.

Asimismo, existen dimensiones de las políticas públicas, que según Cadenas (2011), las caracterizaciones de las políticas públicas están enmarcadas en las correspondientes dimensiones: dimensión 1: las orientaciones como decisiones estructuradas, se encuentran representadas en dos niveles importantes, una la relacionada con la semántica propia originada por el estado, encontrando políticas guiadas en la seguridad y la equidad. Fundamentalmente encontrados en los discursos que son en vía de desarrollo, la segunda orientada en la operatividad de soluciones de situaciones complejas, son necesidades grupales señaladas por el estado, donde necesitan el manejo del poder legitimado, y actividades organizadas, las acciones políticas están orientadas en las decisiones a través de operaciones apuntadas a las necesidades sociales. Las necesidades funcionan como unidades durante estos años, permitiendo situaciones simbolizadas que pueden ser manejadas con relación a las decisiones, guiadas hacia acciones esperadas que no pueden ser convertidas en situaciones no resueltas en el ámbito social, al momento de ser señaladas, por ello la falta de atención a este sector de ha dado por años.

Dimensión 2: Racionalidad. Las orientaciones dirigidas a los problemas sociales determinan una racionalidad misma, sus orientaciones enmarcadas en actividades son desarrolladas en esquemas de observaciones relacionados a los fines que logra alcanzar. Es decir, estas racionalidades instrumentales son precisadas en decisiones, elementalmente relacionadas a los medios y los fines, estos dos aspectos no son dados anticipadamente, en la racionalidad reposa sistemáticamente las decisiones públicas.

Dimensión 3: Autorreferencial en relación a las decisiones que se generan, permitiendo las distinciones de la misma, como la interacción de la comunicación propia del estado, estas características del estado se enmarca en la misma descripción que se realiza propiamente, reconociendo que son decisiones de ella misma, las actividades producidas logran ser atribuidas y constituidas en temas relacionados a las comunicaciones ulteriores. Es decir, la autorreferencial se encuentra vinculada a las consideraciones atendidas por las políticas públicas, el cual se considera del antecedente. Dimensión 4: Estructura. Este aspecto está relacionado a un grupo de decisiones en el cual emergen estructuras directas dirigidas en

realizar las planificaciones, se considera un factor importante la planificación dentro de la literatura especializada, realiza la comprensión de las políticas públicas. Las racionalidades dan definición propiamente de las políticas públicas, están relacionadas con las decisiones que señalan los niveles, las decisiones de los medios y las decisiones de los fines, en las decisiones relacionadas a los medios se pueden identificar, los procesos, y los agentes privilegiados.

Con respecto a la inserción laboral, Weller (2007) señaló que, es un espacio de desarrollo personal, que permite la facilitación de contacto e incorporación a las redes y permite que se participen en acciones de manera colectiva; así, el trabajo que se realiza se interpreta como un móvil para la integración social, que permite un sentido diferente a la vida de las personas, donde existe la participación ciudadana y promueve el desarrollo integral de los ciudadanos. Según Cabrera (2013), la inserción laboral, se logra configurar considerablemente no solo en el bienestar material, ya que es una fuente importante que provee ingresos destinados a las personas, sino que genera algún vínculo para integrarse, siendo reconocido socialmente, permitiendo desarrollar a las redes y los capitales sociales; de la misma manera, participando en actividades grupales, que logra la contribución e influencia directa e indirecta.

De la misma manera, Bisquerra (1992), define a la inserción laboral como una etapa que se produce de forma integral, en que se presenta factores en su realización, desde características personales y la oportunidad que les ofrece el mercado para su desarrollo en el mercado laboral, y se logra un encuentro efectivo entre el empleo y la oferta laboral. El autor Pelayo (2012) la describe como una etapa llevada mediante el componente del empleo como la competencia, formación académica, expresión laboral y contexto social, logran interactuar ajustándose a los aspectos de la ocupabilidad, a manera de la necesidad del mercado de trabajo, el momento económico, las políticas laborales y cambios demográficos; que genera la inserción de una vacante, que se lleva a cabo con la finalidad de dar fuerzas a los componentes, en las disposiciones de la empleabilidad.

La creciente preocupación por el empleo de las PDC mereció que la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) (2020) incluya dentro de los objetivos de desarrollo sustentable el número cuatro que busca garantizar educación de

calidad, y promoción de oportunidades inclusivas que integren a las PCD, igual en el objetivo nueve se manifestó la necesidad de hacer que las ciudades y las empresas o centros de empleo se adecuen a las necesidades de esta población hasta ahora excluida.

Para Velarde (2015), la empleabilidad concierne al hecho de que la PCD debe tratar de proteger el empleo que tenga y de hacer que las empresas manifiesten demanda al respecto de ese puesto. Así, también para Barnes y Mercer (2005), esta empleabilidad debe ser sostenible en el tiempo debido a que las murallas sociales y materiales son significativas de modo que continúan excluyendo del mercado laboral a las personas con discapacidad y apartando a las PCD en las organizaciones. La primera dimensión: Demanda laboral: Pelayo (2010) señaló que es un conjunto de habilidades, que comprende de aptitud, actitud, interés, motivación, experiencia, aprendizaje, conocimiento y competencia como un gran valor profesional, que está ligada a características psicológicas y físicas de una persona.; asimismo, describe al entorno productivo, como la empresa está vinculada al sector producción; considerando cada unidad productiva que puede ser personas natural o jurídica, que se vincula a alguna empresa productiva o sociedades civiles. La demanda en el mercado son las actividades que las PCD deben de tomar en cuenta para adquirir competencias que les permita cubrir esa necesidad del sistema laboral. Existen algunos estudios que mencionan la falta de preparación de las PCD para acceder a diversos puestos de trabajo.

El Consejo Nacional para la integración de las personas con discapacidad (Conadis) (2019) es la organización encargada en el país de gestionar que las PCD tengan el reconocimiento y la protección necesaria para hacer que el entorno laboral tome en cuenta sus competencias y accedan a puestos de trabajo adecuados, asimismo la Ley 29973 (2012) protegen y fomenta que exista la demanda mediante la obligación que tienen las empresas de tener en su planilla a PCD (5% para las públicas y 3% para las privadas). En la misma ley se indica que las empresas que no cumplen con la ley, serán multadas de manera monetaria y los fondos que se obtengan de esta multa deberán ser usadas en programas de mejoramiento y actualización de la empleabilidad para PCD.

Dimensión 2: Oferta laboral. Pelayo (2010), conceptualizó como el proceso a través del cual, las personas logran gestionar de manera autónoma y con iniciativas en la búsqueda de insertarse laboralmente. Ello indica, que es el mercado laboral, donde concurren

empleadores y empleados, y buscan formar una fuerza de trabajo que asegure la producción y competitividad; mencionó es el acuerdo entre el trabajador y el empleador, donde se comprometen a velar por los alcances de los objetivos donde los derechos son derivados.; también señaló que la comunicación en un grupo e institución, es útil en el cumplimiento de funciones básicas de oferta laboral como la organización, ejecución, dirección y control.

Jordan de Urríes (2010) señaló que la integración laboral para este grupo de personas es un proceso con el objetivo final de dar empleo en condiciones igualitarias para las PCD. Entendiendo, que la oferta laboral para este grupo, en el país son limitadas, solo están amparados por Ley 29973 (2012), de modo tal que son diversas organizaciones que siguen trabajando para dotar de competencias y habilidades, pero estas deben de ir enfocadas a las necesidades actuales, por ejemplo el uso de las tecnologías de la información para aquellos que tengan las condiciones físicas y mentales que les permita. El comercio también forma parte del rubro en el cual muchas PCD se desarrollan y buscan el modo de salir adelante.

Atendiendo a este marco, se formularon los siguientes problemas que comprende: problema general: ¿Cómo inciden la responsabilidad social y la política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019?; asimismo, problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la demanda laboral de personas con discapacidad?; ¿Cuál es la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la oferta laboral de personas discapacitadas?.

Con respecto a la justificación del estudio; la importancia teórica permite explicar la relación de causa efecto de la responsabilidad social y las políticas públicas en la inserción laboral de personas con incapacidad, basada en la teoría de Martínez, Juanaley y Da silva (2010) con respecto a la responsabilidad social; Alza (2008) sobre las políticas públicas; y de Weller (2007 con respecto a la inserción laboral; y responde a la problemática descrita: Asimismo, se justifica, porque beneficiará a las 500 pobladores discapacitados de VES; ya que con la obtención de los resultados se tomarán decisiones para darle solución al problemas, también beneficiará a los familiares de la población, por cuanto será de utilidad para que de manera colectiva puedan proponer soluciones. También, metodológicamente se justifica, porque responde a un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional causal; donde se utilizarán

cuestionarios que serán debidamente validados antes de su aplicación, y cuyos resultados de la aplicación permitirá contrastar las hipótesis propuestas.

También se determinaron los fines de la investigación; donde el objetivo general, implicó determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019; y los objetivos específicos: determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la demanda laboral de personas con discapacidad. Determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la oferta laboral de personas discapacitadas.

De la misma manera, se formulan las hipótesis, como hipótesis general, La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa El Salvador, 2019; y las hipótesis específicas: La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la demanda laboral de personas discapacitadas y la responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la oferta laboral en personas con discapacidad.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El paradigma de investigación es el positivista que Comte a finales del siglo XIX (citado por Landeros, Salazar y Cruz, 2015) definió como la investigación de los procesos empíricos que pueden ser sometidos a contrastación científica.

Este trabajo investigativo aplicó el enfoque cuantitativo, según, Hernández, Fernández, y Baptista (2014) está enfocado en utilizar la conducta del fenómeno a investigar, mediante la recolecta de informaciones cuantitativa, y el análisis estadístico que prueba de manera inicial la hipótesis señalada.

El método utilizado está enmarcada en lo hipotético-deductivo. Para Tamayo y Tamayo (2001) está orientado en las proposiciones de la hipótesis, en las consecuencias de sus inferencias del grupo de información empírica, y leyes globales, se concluye en la hipótesis durante el primer caso, por medio de operaciones inductivas, y a través de operaciones deductivas es el segundo caso.

De tipo básica, según Sánchez y Reyes (2018), porque se va contrastar la información teórica, con la realidad encontrada en el tema investigado.

El trabajo presentado en su propósito dio utilidad a la investigación tipo explicativa, para Hernández *ét al.* (2014), la finalidad se centra en dar respuestas a las causas de los eventos físicos, permitiendo conocer la relación causal de la responsabilidad social como política pública en la inserción laboral.

El trabajo investigativo presentado utilizó el diseño el diseño no experimental, transversal, correlacional causal, lo denomina Hernández *ét al.* (2014) no experimental, porque deliberadamente no fueron manipuladas las variables, la consideran transversal ya que la investigación fue realizada en momento único, y es correlacional causal, esta determina la vinculación de causa y efecto en la responsabilidad social como política pública en la inserción laboral explicada en el esquema:

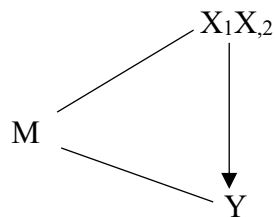


Figura 1: Esquema del diseño de investigación

Dónde: M: Muestra; X₁:VI: Responsabilidad social; X₂: VI: Política pública y Y: VD: Inserción laboral

2.2 Variables y operacionalización

Variable independiente 1: Responsabilidad social

Definición conceptual. La empresa posee como finalidad la organización, tiene deberes delante sus propietarios, adquiere responsabilidad en los impactos social y de ambiente (Martínez, Juanaley y Da silva 2010).

Definición operacional. La responsabilidad social como variable se descompone en tres dimensiones, que contienen indicadores con preguntas de respuestas tipo Likert.

Tabla 1

Operacionalización de responsabilidad social

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Diálogo y participación	Relación con asociaciones	1 al 6	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (27 – 54)
	Gestión participativa			
Respeto al individuo	Valoración de la diversidad	7 al 15	En desacuerdo (2)	Medio (55 – 81)
	Compromiso con la no discriminación y equidad			
	Relación con colaboradores			
Trabajo decente	Política de remuneración y carrera	16 al 27	De acuerdo (3)	Alto (82 – 108)
	Cuidado con salud, seguridad y condiciones laborales			
	Compromiso con el desarrollo profesional			
	Preparación para la jubilación			

Variable independiente 2: Política pública

Definición conceptual: Son políticas enfocadas a la adquisición de decisiones y acciones del estado en sus diferentes niveles, esto se encuentran integrados en los proyectos que busca dar mejoría a las realidades sociales (Alza 2008).

Definición operacional: La variable política pública se dimensiona en cuatro; orientación, racionalidad, autorreferencia y estructura. Las mismas que contienen preguntas con repuestas politómicas.

Tabla 2

Operacionalización de política pública

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos
Orientación	Origen	1,2,3	Siempre:5	Bajo (24 - 56)
	Operación	4,5,6	Casi siempre:4 A veces:3	
Racionalidad	Análisis	7,8,9	Casi nunca:2	Medio (57 – 88)
	Toma de decisiones	10,11,12	Nunca:1	
Autorreferencia	Antecedentes	13,14,15		Alto (89 – 120)
	Normas legales	16,17,18		
Estructura	Planificación	19,20,21		
	Alternativas	22,23,24		
	Temporalidad			

Variable dependiente: Inserción laboral

Definición conceptual: Esta acción está relacionada con el progreso personal que da facilidad a las incorporaciones de las redes, permitiendo la integración de acciones en conjunto. En otras palabras, los trabajos se analizan como una forma de participación social, la integración de la ciudadanía que le da sentido a la vida. (Weller, 2007)

Definición operacional; la Inserción laboral se compone de dos dimensiones demanda y oferta laboral, las mismas que contienen preguntas en escala ordinal.

Tabla 3

Operacionalización de inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos
Demanda laboral	Empleo Perfiles Inserción	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,	Totalmente en desacuerdo:1 En desacuerdo:2	Bajo (18 - 42)
Oferta laboral	Buscadores de empleo Centros de reclutamiento de personal Política de empleo	10,11,12,13,14 15,16,17,18	Indeciso:3 De acuerdo:4 Totalmente de acuerdo: 5.	Medio (43 - 66) Alto (67 - 90)

2.3 Población y muestra

Carrasco (2013) describe a la población como un grupo en donde todos los factores se integran al ámbito espacial, en el cual se desenvuelve el trabajo investigativo. Para los autores Tamayo y Tamayo (2007), describen a la población como un fenómeno a investigar, estas poseen unos aspectos comunes el cual se hace estudio, dando orígenes a las informaciones del estudio, la población la componen 164 personas con incapacidad física y mental pertenecientes al distrito de Villa El Salvador.

Según Carrasco (2013) la muestra es un subconjunto que representa a la población, tiene los mismos aspectos y las propiedades de la misma, objetivamente necesitan seleccionarse mediante las técnicas estadísticas. La muestra será probabilística, según Carrasco (2013), es aquella donde en la selección participan la totalidad de integrantes de la población, con posibilidad de ser seleccionado partes de las muestras, en la fórmula se obtuvo 115.

El muestreo estuvo determinada por la fórmula de Arkin y Colton (1995), con una muestra probabilística estratificada proporcional, tomado aleatoriamente en cada sub grupo de la población

$$m = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

El muestreo fue probabilístico, aleatorio y estratificado proporcional, que comprende todos los miembros de la población tuvieron la misma oportunidad de ser elegido como miembro de la muestra:

$$m = \frac{(164)(1,96)^2(0.5)(0.5)}{(164 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{(164)(0,9694)}{0,4075 + (0,9604)}$$

$$m = \frac{157,5056}{1,3654} = 115,35,6$$

$$m = 115$$

Se distribuyó la muestra entre las aulas, según el coeficiente de estratificación proporcional:

$$fh = \frac{n}{N} = \frac{115}{164} = 0,701$$

Tabla 4
Distribución de la muestra

Lugar	Población	fh	Muestra
Urb. Pachacamac – III Etapa	81	0,701	57
URB. Pachacamac – IV Etapa	83	0,701	58
Total	164		115

Nota: Relación de pobladores por sectores

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Son operaciones que logran obtener datos importantes de las muestras establecidas, dando utilidad a la encuesta. Para Cook (2004) consiste en obtener informaciones relacionadas a individuos con análisis propios, y con el recojo de datos de manera independiente.

Instrumentos

Se utilizó un cuestionario para la adquisición de información de las tres variables, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) está orientada en medir la conducta de las personas en un caso específico, conocido como la sumatoria de escala, en el cual las unidades de reflexión poseen valores concretos en la sumatoria de las conclusiones. Las fichas técnicas de los instrumentos se encuentran en el anexo 4.

La validez y confiabilidad son características importantes que se encuentran relacionadas de forma específica en la obtención de información.

Validez

Para Hernández, *ét al.* (2014) lo describen como eficiente ya que trata de medir correctamente lo que se desea. El instrumento se sometió a los dictámenes de personas con experiencias, a través del juicio de expertos, teniendo el veredicto favorable y aplicable de: Dra. Violeta Oncebay Pisconte, experta en temas de educación y la Dra. Karem Alfaro Mendives, metodóloga. (Ver certificados en anexo 4).

Confiabilidad

Hernández, *ét al.* (2014), la identifican como un mecanismo confiable, refiriendo a los niveles de sus aplicaciones continuas a los individuos y los objetos produciendo respuestas iguales. Se realizó mediante una prueba piloto, donde se aplicó la prueba de Alpha de Cronbach indicada para instrumentos de respuestas politómicas. Los resultados de la prueba fueron: Para instrumento de responsabilidad social 0,824; para políticas públicas ,932; y para inserción laboral ,901; que indican una alta confiabilidad de los instrumentos.

2.5 Procedimientos

El desarrollo del trabajo motivo a acercarse con los dirigentes vecinales de los pobladores de Villa El Salvador, las personas con discapacidad están agrupados y mantienen acciones solidarias entre ellos. Se realizó la visita para solicitar su apoyo en el llenado de los cuestionarios. Así que se coordinó con ellos para hacerles visitas periódicas y poder completar el número de cuestionarios a considerar.

2.6 Método de análisis de datos

Se pondrá en práctica la estadística descriptiva, por medio el cual se generan tablas que construyen sobre frecuencias y porcentajes que se reflejan en las respuestas de la investigación. Para el contraste de hipótesis se aplicó la prueba de regresión logística ordinal, debido a que las variables son cualitativas ordinales y se procesará con el software SPSS v.25.

2.7 Aspectos éticos

Los aportes realizados por Helsinki en 1964 en relación a los fundamentos éticos y los códigos de comportamiento la institución American Psychological Association (2010) se dio cumplimiento para llevar a cabo la investigación.

Los aspectos de la investigación presentada dieron consideración a los elementos éticos consideradas importantes, se trabajó con la población con discapacidad física e intelectual; de tal forma, la investigación presentada conto con las autoridades responsables del gremio de discapacitados, la cual se contó con su aprobación y participación en la metodología.

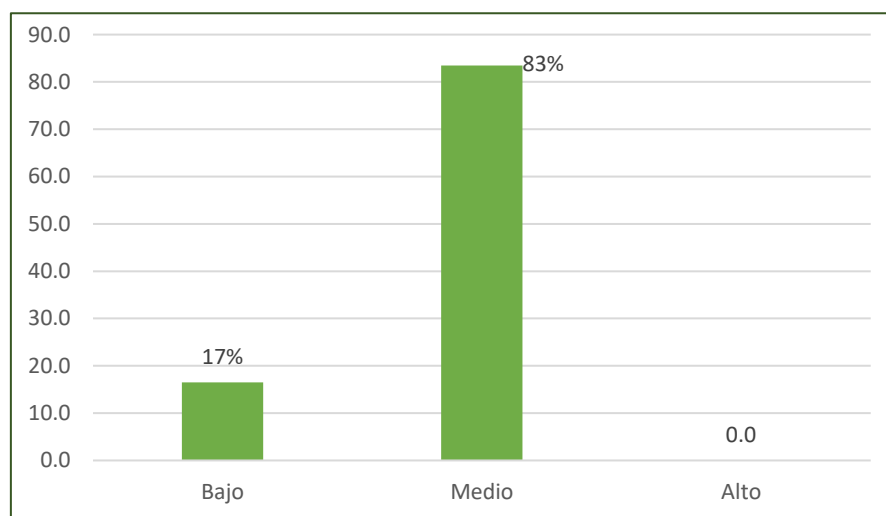
III. Resultados

3.1 Análisis descriptivos

Tabla 5

Análisis de frecuencias de responsabilidad social (RS)

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bajo	[27 - 54]	19	17%
Medio	[55 - 81]	96	83%
Alto	[82 - 108]	0	0%
Total		115	100%



Fuente: Base de datos

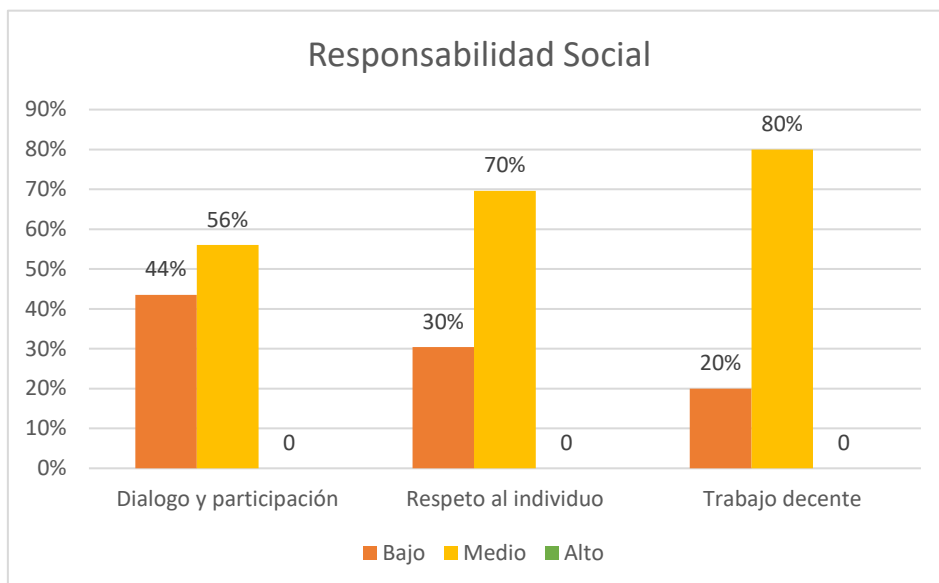
Figura 2: Gráfico de barras RS

En la tabla 5 figura 2 se observa que, con respecto a la RS, existe un 83% que percibe como nivel medio y un 17% percibe en nivel bajo

Tabla 6

Dimensiones de responsabilidad social

Niveles	Dialogo y participación	Respeto al individuo	Trabajo decente
Bajo	44%	30%	20%
Medio	56%	70%	80%
Alto	0	0	0



Fuente: Base de datos

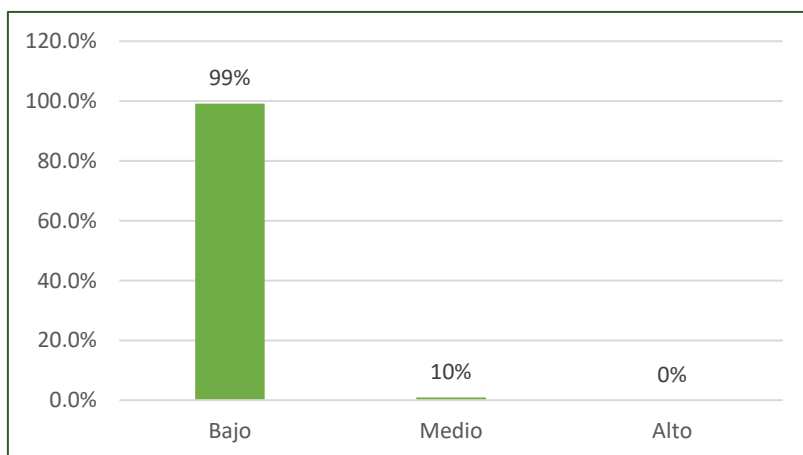
Figura 3. Niveles RS y sus dimensiones

En la tabla 6 y figura 3, con respecto a responsabilidad social, en la dimensión diálogo y participación, el 56% percibió un nivel medio, y el 44% bajo; en respeto al individuo, el 70% percibió un nivel medio y el 30% bajo; en trabajo decente, el 80% percibió un nivel medio y el 20% bajo.

Tabla 7

Frecuencias de políticas públicas

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bajo	[24 - 56]	114	99%
Medio	[57 - 88]	1	10%
Alto	[89 - 120]	0	0%
Total		115	100%



Fuente: Base de datos

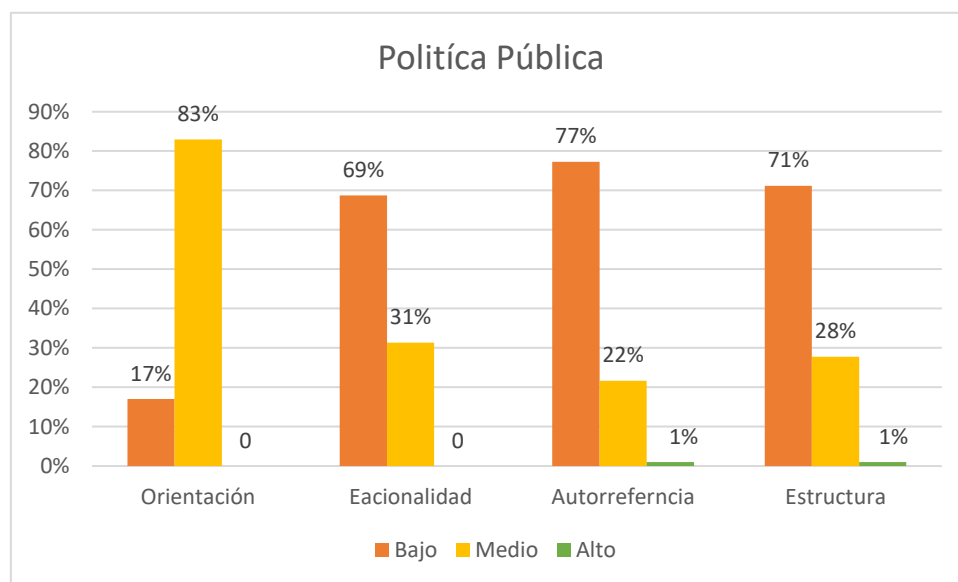
Figura 4: Gráfico de barras de políticas públicas.

En la tabla y figura 4 sobre política pública, el 99% percibió un nivel bajo, y el 10% como nivel medio.

Tabla 8

Análisis de frecuencias de las dimensiones de política pública

Niveles	Orientación	Racionalidad	Autorreferencia	Estructura
Bajo	17%	69%	77%	71%
Medio	83%	31%	22%	28%
Alto	0	0	1%	1%



Fuente: Base de datos

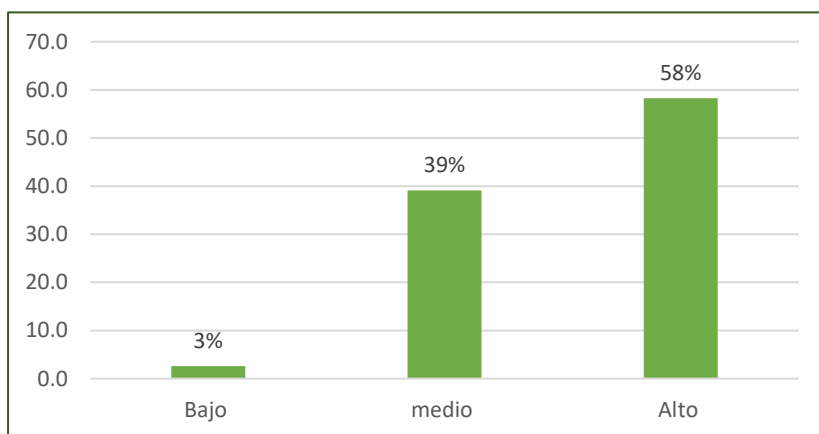
Figura 5. Nivel de porcentajes de la variable política educativa y sus dimensiones

En la figura 5 se observa que, con respecto a la percepción sobre política pública, en la dimensión orientación, el 83% percibió un nivel medio y el 17% bajo; en racionalidad, el 69% percibió un nivel bajo y un 31% medio; en autorreferencia, el 77% percibió un nivel bajo, un 22% medio y solo 1% alto; en estructura, el 71% percibió un nivel bajo, un 28% medio, y el 1% alto.

Tabla 9

Análisis de frecuencias de inserción laboral

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta (f)	Frecuencia Relativa (%)
Bajo	[18 - 42]	3	3%
Medio	[43 - 66]	45	39%
Alto	[67 - 90]	67	58%
Total		115	100%



Fuente: Base de datos

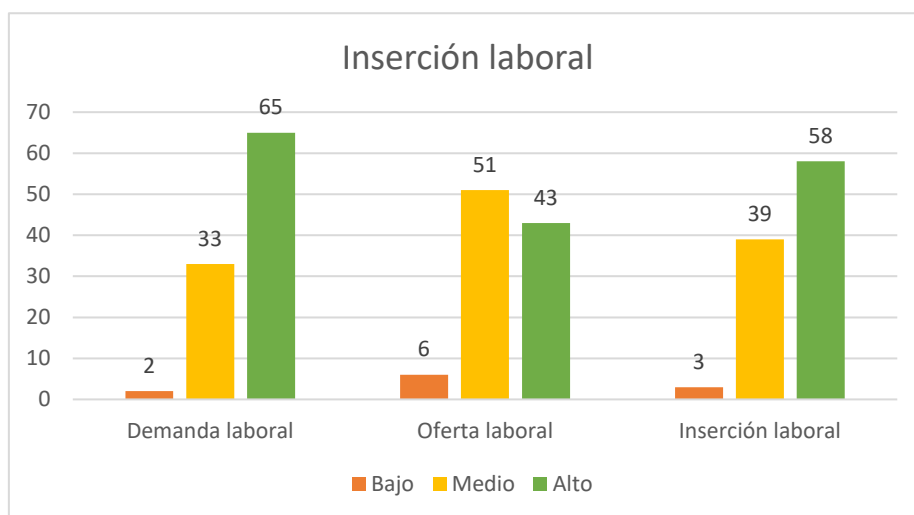
Figura 6: Gráfico de barras de inserción laboral

En la tabla 9 y figura 6 respecto a inserción laboral, el 58% está en nivel alto, un 39% medio y el 3% es alto.

Tabla 10

Distribución de inserción laboral y sus dimensiones

Niveles	Demanda laboral	Oferta laboral	Inserción laboral
Bajo	2%	6%	3%
Medio	33%	51%	39%
Alto	65%	43%	58%



Fuente: Base de datos

Figura 7. Nivel de porcentajes de las dimensiones de inserción laboral

Se observa que, en cuanto a la demanda laboral, el 65% percibió un nivel alto, el 33% medio y el 2% bajo; en Oferta laboral, el 43 % percibió un nivel alto, el 51% medio y el 6% bajo.

3.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H₀ La responsabilidad social y la política pública no inciden significativamente en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de VES, 2019

H₁ La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de VES, 2019

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Regla de decisión: Si: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Niveles: Para las variables responsabilidad social (X1), políticas públicas (X2), e inserción social se tiene: Nivel bajo, medio y alto

Parámetros estadísticos.

Si $p < \alpha$, se rechaza hipótesis nula, $p > \alpha$, se acepta hipótesis nula

Tabla 11

Prueba de ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado

Contraste de la razón de verosimilitud				
Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado	
12,693	3	,005	Cox y Snell	,105
			Nagelkerke	,133
			Mc Fadden	,071

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se aprecia que se cumplen los supuestos para aplicar la prueba de RLO, con χ^2 de 12,693 y con sig. ,005. En el caso de los valores del Pseudo R sus cálculos con Cox y Snell, midió (,105) que difícil alcanzan el valor de 1, pero se obtuvo un rango mayor a 0,1 indicando un buen ajuste. Con respecto a McFadden tiene un rango de ,071 menor a $0,2 \leq R^2 \leq 0,4$; la medida de bondad de ajuste Nagelkerke (,133) que presenta un valor menor a los parámetros que se encuentran por debajo del índice permitido mayor a (,150) (De la Garza, Morales y Gonzales, 2013). Ante esto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Tabla 12

Regresión ordinal – Estimación de parámetros Hipótesis general

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[INS = 1]	-5,909	1,196	24,433	1	,000	-8,253	-3,566
	[INS = 2]	-2,488	1,042	5,700	1	,017	-4,530	-,446
Ubicación	[RES1=1]	,906	,555	2,669	1	,102	-,181	1,994
	[RES1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[POL1=1]	-2,899	1,109	6,829	1	,009	-5,073	-,725
	[POL1=2]	-2,297	1,072	4,587	1	,032	-4,398	-,195
	[POL1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 12 se observa que, la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, y son adecuados con valores de sig. 0,000 y 0,017 < ,05, en los niveles bajo y medio; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas en la inserción laboral.

Hipótesis específica 1

H₀ La responsabilidad social y la política pública no inciden significativamente en la demanda laboral de personas con discapacidad.

H₁ La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la demanda laboral de personas con discapacidad

Hipótesis específica 2

H₀ La responsabilidad social y la política pública no inciden significativamente en la oferta laboral en personas con discapacidad.

H₀ La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la oferta laboral en personas con discapacidad.

Tabla 13

Prueba de ajuste de modelo y Pseudo R cuadrado para HE.

Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
Chi-cuadrado	gl.	Sig.		
7,843	3	,049	Cox y Snell	,066
			Nagelkerke	,087
			Mc Fadden	,048
14,919	3	,002	Cox y Snell	,122
			Nagelkerke	,147
			Mc Fadden	,074

En la tabla 13 se observa que, las pruebas de ajuste de modelo son adecuados con valores de sig. 0,049 y 0,002 <, 05, para ambas hipótesis. Pero en relación a la calidad del ajuste mediante índices de verosimilitud son bajos, en el caso de la hipótesis específica uno donde Nagelkerke tiene ,087; por ello se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas en la demanda laboral; asimismo, en la HE2 el mismo índice llega a ,147 (muy cercana a ,150) lo cual explicaría que la variación de la dimensión oferta laboral es explicada por las variables incluida en el modelo.

Tabla 14
Regresión ordinal – Estimación de parámetros Hipótesis específica 1 y 2

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DEM1 = 1]	-5,969	1,259	22,490	1	,000	-8,436	-3,502
	[DEM1 = 2]	-2,488	1,042	5,700	1	,017	-4,530	-,445
Ubicación	[RES1=1]	,491	,554	,785	1	,375	-,595	1,576
	[RES1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[POL1=1]	-2,448	1,108	4,879	1	,027	-4,619	-,276
	[POL1=2]	-1,923	1,074	3,204	1	,073	-4,029	,183
	[POL1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[POL1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Umbral	[OFER1 = 1]	-4,931	,871	32,062	1	,000	-6,638	-3,224
	[OFER1 = 2]	-1,713	,771	4,944	1	,026	-3,223	-,203
Ubicación	[RES1=1]	,842	,516	2,665	1	,103	-,169	1,854
	[RES1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[POL1=1]	-2,770	,866	10,222	1	,001	-4,468	-1,072
	[POL1=2]	-2,243	,812	7,629	1	,006	-3,834	-,651
	[POL1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[POL1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 14, donde se aprecia la HE1, la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, y son adecuados con valores de sig. 0,000 y 0,017 <, 05, en los niveles bajo y medio; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas en la demanda laboral; de la misma manera, la prueba de regresión ordinal con wald mayores que 4, y son adecuados con valores de sig. 0,000 y 0,026 <, 05, en los niveles bajo y medio; por ello, se rechaza la hipótesis nula evidenciando que hay incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas en la oferta laboral.

IV. Discusión

Los resultados hallados en la hipótesis general indican que las responsabilidades sociales y las políticas públicas no tienen incidencia sobre la inserción laboral en las personas con discapacidad del distrito de Villa El Salvador, asimismo los niveles de responsabilidad social fueron con predominio de nivel medio (80%), en cuanto a las políticas públicas la percepción alcanzó nivel bajo (99%), es decir que las personas no sienten que el estado las proteja; y en cuanto a la inserción laboral un 58 % es alto, seguido de un 39% como medio. Los resultados descriptivos contrastan con Torres y Samboni (2015) quien describió un nivel medio (65%) para la responsabilidad social y un nivel medio en inclusión laboral (72%), lo cual se puede apreciar al concluir que la responsabilidad social influye en la inserción en la ciudad de Cali.

De igual modo, Ávila (2015) describió una fuerte influencia de la RS sobre la discapacidad (74%), dato que contrasta con nuestro resultado, debido a que en nuestro estudio no hallamos influencia, lo cual pone en discusión que no se ha avanzado mucho como nación frente a la problemática de las personas con discapacidad.

Se contrastó que lo hallado con los trabajos de Romeo y Yepes (2015) y Garavito (2015) quienes hallaron fuerte influencia de responsabilidad social en la inclusión laboral, sin embargo, coincidimos con Garavito que evidenció la necesidad de regular la política para permitir equidad con esta población. En el país, existen las leyes que promueven el empleo a los discapacitados pero los beneficios que estos otorgan no resultan atractivos para los empleadores, esta puede ser una de las razones que explican los resultados hallados en cuanto a la HG, las personas con discapacidad no perciben apoyo ni de las empresas ni del estado para obtener un empleo, tal como quedó demostrado en Patrano, Cruz y Arévalo (2017), este estudio evidenció que el 65% de los empleadores prefiere que existan incentivos para la contratación.

De igual forma, lo hallado contrasta con Acuña et al. (2017) indicó, que los ministerios ofertan trabajos para este sector, pero no encuentran los perfiles adecuados, existiendo falta de preparación y obtención de competencias en los discapacitados que se tradujeron en las 61 vacantes que quedaron sin cubrir. Este es uno de los grandes problemas a los cuales se enfrenta la ciudadanía, si se tiene en cuenta que el programa de educación inclusiva recién se ha normado como obligatoria a partir de la promulgación de Ley N° 30797 (Congreso de la República, 2018), los frutos de esto recién se verán en las futuras generaciones.

El estado recién promulgo la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, el 25/12/2012 donde se promueve la contratación de esta población vulnerable mediante incentivos que consisten en deducciones adicionales en el pago de impuestos. De igual manera se dicta una cuota de empleo en el sector público de 5% y de 3% para los privados de trabajadores discapacitados.

En relación a los resultados de la primera hipótesis específica los resultados de la prueba de bondad y ajuste (Nagelkerke: 9%) índice muy bajo de lo permitido; no se halló incidencia de la responsabilidad social y la política peruana sobre la demanda laboral. Asimismo se obtuvo un nivel alto 65 % de la demanda laboral. Estos hallazgos contrastan con algunos trabajos, como el de Torres y Samboni (2015), que hallaron que la responsabilidad social empresarial en Cali, fortalece la demanda de trabajo para las personas con habilidades diferentes, siendo esto muy favorable para el desarrollo local. Asimismo en Ávila, Gil, López y Vélez (2015) se contrasta nuestro resultado debido a que ellos demostraron que la participación de los discapacitados para reclamar sus derechos, modifica la conducta de los empleadores, con interacciones complejas en encontrar soluciones participativas para hallar más puestos de trabajo.

Por otro lado, los resultados de Aguilar y Yusta (2017) coinciden con el hallazgo, ellos mencionaron que no hay demanda laboral para esta población, las tasas de empleo son muy bajas, por ello implementan medidas orientadas a incrementar los niveles de empleabilidad mediante acciones coercitivas hacia las empresas para contratar a discapacitados. No siendo así en la región de Cataluña, donde existen empresas que solo contratan a personas discapacitadas motivados por los incentivos del programa de Economía social y solidaria, en las que, las empresas que contratan a personas vulnerables (entre ellos, discapacitados) obtienen muchos beneficios como reducción de impuestos y créditos estatales a interés muy bajos.

La baja demanda de empleo para las personas con discapacidad se dan según el informe de las Naciones Unidas (2016) por los estereotipos negativos sobre la capacidad de la persona, por el temor a enfermedades degenerativas y tiempo que tardan en curarse, las actitudes negativas de los clientes, preocupaciones por bajas tasas de productividad, bajos niveles de educación y formación, disminución de la demanda de mano de obra no calificada, renuencia de las personas a registrarse como discapacitadas, falta de personal docente sensible a la discapacidad e inaccesibilidad de material didáctico, falta de conciencia entre los empleadores sobre las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad, y la

falta de legislación para protegerlos contra la falta de empleo y la discriminación.

Lo hallado coincide con Scharle y Casillas (2016), quienes hallaron que, en Austria, la Ley de empleo para personas discapacitadas requiere que las empresas empleen al menos una persona con discapacidad por cada 25 empleados sin discapacidad. La Ley se aplica mediante una imposición de incumplimiento, que asciende a algo más de 200 euros por mes, la investigación menciona los impactos de esta cuota y descubren que las empresas en el umbral de la cuota emplean 0.5% más trabajadores con discapacidades que empresas que están por debajo del umbral. Sin embargo, existe una heterogeneidad en los efectos, ya que la naturaleza plana del impuesto de incumplimiento genera un empleo más fuerte.

Efectos en empresas de bajos salarios, al mismo tiempo, se descubrió que las empresas necesitan tiempo para cumplir la regulación, cuando las empresas en crecimiento aprueban el primer umbral de cuota; solo 1 de cada 170 empresas cumple con la ley en el primer mes, luego esta relación crece lentamente. Es importante tener en cuenta que la mitad del efecto en el empleo puede atribuirse a los empleados quienes ya estaban empleados por la firma.

Sobre lo hallado en segunda hipótesis específica, si se halló incidencia de un 15% de la RS y las PP en la oferta laboral, y en el análisis descriptivo un nivel medio de 51% y 43% como alto. Se hallaron diferencias con Cordero, Ortiz y Rueda (2014) en un informe a la International Labour Organization (ILO) que hallaron tasas de empleo de las personas con discapacidad en países de la OCDE del orden del 44% que era poco más de la mitad de las personas sin discapacidad (75%). Según el tipo de contrato en USA el 44% de los trabajadores discapacitados tienen empleo parcial en comparación con el 22% de las personas sin discapacidad. Otro dato importante es que las mujeres con discapacidad ganan menos que los varones, estas brechas son grandes, igual que la diferencia en las tasas de empleo.

Existe una heterogeneidad en la forma en que se considera la discapacidad: a menudo se considera una cuestión de no discriminación o igualdad, pero también una cuestión de diversidad e inclusión, que refleja diversos grados de compromiso con la discapacidad. Mientras que los dos primeros se refieren al respeto de un derecho humano, este último considera la inclusión de la discapacidad como una buena práctica de gestión que agrega valor a las empresas.

La OMS (2016) realizó un estudio con el que encontramos coincidencias, debido a que indican que tanto en países desarrollados como en desarrollo, las personas con discapacidad en edad laboral experimentan tasas de empleo significativamente más bajas y tasas de desempleo mucho más altas que las personas sin discapacidad. Las tasas más bajas de participación en el mercado laboral son una de las vías importantes a través de las cuales la discapacidad puede conducir a la pobreza.

Por otro lado, los resultados se contrastan con lo hallado por Vornholt, Villotti, y Muschalla (2017) quienes indicaron que debido a la disminución esperada en la población en edad laboral, especialmente en los países europeos, las personas con discapacidad ahora son más reconocidas como un recurso valioso en la fuerza laboral y la investigación sobre discapacidad y empleo es más importante que nunca. Además, el alto desempleo entre las personas con discapacidad coexiste con la escasez en distintos sectores del mercado laboral, especialmente en muchos países europeos debido a los cambios demográficos y la jubilación de la generación del baby-boom (nacidos entre 1935-1960).

Lo observado en la investigación, indica que las personas con discapacidad son proactivas, es decir que ellas no esperan que las contraten, ellas se dedican al comercio, a la venta de productos que son fabricados por ellos mismos. La desatención del gobierno ha promovido que esta población busque salir adelante por sus propios medios e iniciativa. La ley 75993, indica una cuota del 3 y 5% para las empresas privadas y públicas respectivamente, pero en empresas con más de 50 trabajadores, esto no es compatible con la realidad cuando en el país lo que priman son las micro y pequeñas empresas con menos de 20 trabajadores (Congreso de la República, DL N°1086, 2013)

V. Conclusiones

Primera:

En respuesta a la hipótesis general, los resultados de la prueba regresión ordinal, se hallaron valores $p=,000$ y $p=,017 < ,05$ y se concluye que existe incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas sobre la inserción laboral.

Segunda:

En respuesta a la hipótesis específica 1, los resultados de la prueba regresión ordinal, se hallaron valores $p=,000$ y $p=,017 < ,05$ y se concluye que existe incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas sobre la demanda laboral.

Tercera:

En respuesta a la hipótesis específica 2, considerando los resultados de la prueba donde se hallaron valores de sig. $0,000$ y $,026 < ,05$; se concluye que existe incidencia de la responsabilidad social y las políticas públicas sobre la oferta laboral.

VI. Recomendaciones

Primera:

Los índices de responsabilidad social y de las políticas públicas son bajas, esto lleva a sugerir mejorar a la Superintendencia nacional de fiscalización laboral, la fiscalización a empresas para que contraten a esta población. Se sugiere a las autoridades tomar en cuenta que las actuales políticas públicas al respecto no protegen de manera adecuada a las personas con discapacidad.

Segunda:

En relación a la baja demanda laboral, encontramos que una de las razones puede ser la escasa preparación y falta de competencias en los discapacitados, ello lleva a sugerir a las autoridades educativas, incluir de manera obligatoria en la curricula de educación secundaria, las actividades técnico productivas.

Tercera:

Al Consejo nacional de integración al discapacitado (Conadis), se recomienda, teniendo en cuenta los resultados de la investigación en cuanto a la oferta laboral, es necesario potenciar las habilidades y destrezas de la población discapacitada de modo que les permita formar micro empresas de fabricación de productos de uso masivo.

VII. Propuesta

Desarrollo de estrategias para mejorar la inserción laboral de personas discapacitadas

1. Datos de identificación:

Título del proyecto: Programa de desarrollo de propuesta para personas discapacitadas		
Ámbito de atención: Urb. Pachacamac - Distrito de Villa el Salvador		
Región: Lima	Provincia: Lima	Localidad: Villa el Salvador

2. Financiamiento:

Monto total:	5,000.00 (mil nuevos soles)
---------------------	-----------------------------

3. Fundamentación

La propuesta obedece a la necesidad de atender una realidad que se evidencia y agudiza día a día, como es la deficiente inserción laboral imperante en el Distrito de Villa el Salvador, debido a factores múltiples como falta de presupuesto, falta de capacidad de gestión en las empresas y organismos públicos, escasa o nula participación de personas minusválidas. La falta de apoyo de la comunidad en el mejoramiento de la inserción laboral; se fundamenta en los planteamientos de Martínez, Juanaley y Da silva (2010) con respecto a la responsabilidad social, Alza (2008) con respecto a la política pública y Weller (2007), que son respaldado por los lineamientos de política del Ministerio de Trabajo.

4. Justificación

La propuesta se justifica porque, no se evidencia la toma de decisiones eficaces en materia de proteger a las personas minusválidas, señalando que una variedad de puestos de trabajo son improvisados, esto quiere decir, que los directivos no prestan real atención a la escasa inserción laboral de las personas minusválidas, esto lleva a que las instituciones, no están

relacionas con las diferentes situaciones que se presentan en su entorno. Estas son las razones que motivan el desarrollo de una propuestas educativa-participativa, se busca integrar a los dirigentes de las personas con discapacidad, al municipio y a las autoridades del estado (Conadis) para llevar mejorar la gestión en esta zona de Villa el Salvador.

5. Objetivos

Objetivo general

Optimizar las capacidades en las personas con discapacidad del distrito de Villa el Salvador para acceder a un puesto de trabajo

Específicos

Coordinar con las autoridades municipales y educativas para el apoyo en la creación de los talleres.

Desarrollar talleres educativos para las PCD sobre; confección de prendas de vestir, zapatería y soldadura

6. Desarrollo de la propuesta

Para alcanzar los objetivos propuestos será necesario fomentar la participación de los dirigentes en la gestión institucional a través de un verdadero compromiso y fidelidad institucional. De la mano con los dirigentes se gestionaran el apoyo y participación de la gerencia de educación de la municipalidad de Villa el Salvador, para la implementación de los talleres educativos sobre confección de prendas de vestir, zapatería y soldadura que son las actividades que, se ha observado, realizan muchas de las PCD en la zona.

Invitar a Conadis para que gestionen la pasantía de los mejores estudiantes en empresas para potenciar los conocimientos aprendidos.

7. Plan de acción – actividades

Nº	Actividad - tarea	Responsable	Cronograma
1	Convocatoria a dirigentes para presentar la propuesta	Investigador	Agosto
2	Coordinación con los funcionarios de la municipalidad para gestionar el apoyo a los talleres.	Dirigentes de las PCD de VES.	Septiembre
3	Solicitar a Conadis el apoyo con la contratación de docentes expertos en trabajo técnico-productivo para los talleres de Corte y confección, zapatería y soldadura. Crear convenio con IE. Técnico productivo de Villa el Salvador	Investigador Dirigentes Funcionarios de la municipalidad.	Septiembre
4	Inscripción de participantes a los talleres	Investigador Dirigentes Funcionarios de la municipalidad.	Octubre
5	Desarrollo de los talleres de capacitación.	Investigador. Docentes técnico-productivos.	Noviembre y diciembre.

8. Evaluación

Las actividades deberán ser monitoreadas por los funcionarios y dirigentes de las PCD, quienes solicitaran el apoyo de funcionarios de Conadis para la certificación de los participantes, en convenio con la Ugel 001.

Referencias

- Acuña et al. (2017). Políticas sobre discapacidad en la Argentina. El desafío de hacer realidad los derechos. *Revista de reflexiones y análisis político*, 17-2 2017.pp262-263. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=52235609011>
- Aguilar, L. y Yusta, G. (2017). Problemas públicos y agenda de gobierno. Empresa, *Investigación y pensamiento crítico México: Vol.6 N° 2* (2017) ISSN: 2254-3376. Recuperado de: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/05/3C-EMPRESA-30-Vol6n2.pdf>
- American Psychologia Association (2010). *Normas APA*. México: Uteha
- Ávila, C.; Gil, L.; López, A. y Vélez, C. (2015). Políticas públicas y discapacidad. Participación y ejercicio de derecho. *Investigaciones andinas*, núm. 24. Vol.14. 457475. DOI: 10.33132/01248146.279
- Ávila, S. (2015). *Responsabilidad social empresarial en discapacidad en la percepción del público interno*. (Tesis de grado- Universidad San Martín de Porres.)Lima. Recuperado de: <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/2558?show=full&locale-attribute=es>
- Bhaduri, L. (2016) The importance of corporate social responsibility, concept evolution. *Business and enviroment* 32 (4) 7-17. <https://doi.org/10.20396/labore.v11i4.8649786>
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527–545. doi:10.1177/09500170050555669
- Bisquerra, R. (1992). *Métodos de investigación educativa. Guía Práctica*. Ediciones CEAC. Barcelona, España.
- Cabrera, M.y Déniz, M. (2015). Corporate social responsibility and family business. *Spain.Journal of Business Ethics*, V. 56, n. 1, p. 27-41. Recuperado de: <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/72342>
- Cadenas, H. (2011). *Políticas Públicas hacia las organizaciones campesinas en Chile: Programas de fomento productivo y asociativo desde una mirada sistémicoconstructivista*. Universidad de Chile. Fondo universitario. Recuperado de: <https://cutt.ly/CaLM021>
- Camps, C. y Poblet, M. (2019). *2019 Corporte Social Responsibility Report*. Sustainable Growth. London. Edit.Management Solutions. Recuperado de: <https://cutt.ly/5sQyahm>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos

- Chandler, D. y Plano, W. (2008). Strategic corporate social responsibility as global brand insurance. *Business Horizons*, nº 48(4), 2005, p. 317-324.
- Congreso de la República (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Diario El Peruano.
- Cordero, Ortiz y Rueda (2014) *Disability and corporate social responsibility reporting: an analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises*. International labour organization (ILO) Geneve. International Labour Organization 2014 First published 2014. Recuperado de: http://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2014/08/ILO_CSRDisability.pdf
- CONADIS (2019). Sistematización de PCD. Consejo Nacional para la integración de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.conadisperu.gob.pe>
- Cook, T. (2004). *Qualitive and quantitative methods in evaluation research*. SAGE Publications, Inc; Edición1. ISBN-13: 978-0803913011
- Decreto Legislativo N° 1086- Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. El Peruano, 28 de junio de 2008.pp. 375103-375109. Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>
- Decreto Supremo N° 007-2008-MIMDES. *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018* .El Peruano el día 23 de diciembre de 2008. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/planes/pio_2009_2018.pdf
- Del Aguila, N. (2015). *Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales*. (Tesis de maestria, Universidad Miguel de Cervantes) Chile. Recuperado de: <http://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/INCLUSION-LABORAL-DE-JOVENES-CON-DISCAPACIDAD-INTELECTUAL-EN-CHILE-.pdf>
- De La Garza, J., Morales, B. N. y .Gonzales, B. A. (2013). *Análisis estadístico multivariante*. México: McGraw Hill.
- Díaz, O. y Fernández A. (2016). *Problematización sobre las concepciones vigentes en la educación de las personas en situación de discapacidad, Discapacidad e Inclusión Social*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia
- Easton, D. (2003). *Schemes for political analysis*. Buenos Aires, Amorrortu,
- Garavito, L. (2015). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Recuperada desde: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2012) *Primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad*. Lima: INEI. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2015). *Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad*. Lima: INEI. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1369/cap01.pdf
- Jordán de Urríes, B. (2015). Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 33-50. DOI: <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104>
- Landeros-Olvera, Erick, Salazar-González, Bertha C., & Cruz-Quevedo, Edith. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 263-266. Recuperado en 24 de julio de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400011&lng=es&tlng=es.
- Ley N° 30797-Ley que promueve la educación inclusiva. Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://somoscongreso.blogspot.com/2018/06/ley-n-30797-ley-que-promueve-la.html>
- Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973. Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://url2.cl/gZZYB>
- López, M. y Vázquez, P. (2012). *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Pirámide.
- Moreno, A.; Uriarte, L. y Miñano, F. (2015). *Responsabilidad social corporativa*. Industriales Gios.
- Navarro, F. (2008). *Responsabilidad social corporativa*. España: ESIC Editorial.
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/WHO_NMH_VIP_11.01_spa.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2018). *Personas con discapacidad. Un día para todos*. Whashington: OMS Recuperado de: <https://url2.cl/E6hUl>.

- Parsons, W. (2007). *Políticas públicas: Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México. Recuperado de: [/vpydp7eflrs7/parsons-wayne-2007-politicas-publicas-una-introduccion/](http://vpydp7eflrs7/parsons-wayne-2007-politicas-publicas-una-introduccion/)
- Pallares F. (2008). Las políticas públicas: El sistema político en acción. *Revista de Estudios Políticos* (62):141-162. ISSN 0048-7694, N° 62, págs. 141-162. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27007>
- Pastrano, E.; Cruz, E. y Arévalo, K. (2017). Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Revista Publicando, ISSN-e 1390-9304, Vol. 4, N° 10, 2, 2017, págs. 554-578*
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Disponible en <http://www.eumed.net/>
- Peña, M. y Duran, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Vol.7, núm. 1 . DOI: 10.21501/22161201.1540
- Piscoya, J. (2010). *Inserción laboral*. España: Editorial Garceta
- Romeo y Yepes (2015). El impacto de la responsabilidad social para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista inclusiones 2* (número 4), 32-49 . ISSN 0719-4706 - Volumen 2 / Número 4 / Octubre – Diciembre 2015 pp. 32-49
- Sánchez, H.; Reyes, L. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Scharle, A. y Csillas, M. (2016) Disability and Labour market integration. Analytical paper. Budapest Institute. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. DOI: 10.2767/26386
- SERVIR (2015). *El reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano*. Lima: El Peruano.
- Sierra, J. E. (2004). *Curso básico de responsabilidad social empresarial*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Torres, M. y Samboni. M. (2015). La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial. Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali .*Publicación trimestral* 3-2015. Recuperado de: http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/la_inclusion_laboral_fortalece_la_responsa.pdf

- United Nations (2016) The right of persons with disabilities to work. Toolkit on disability for Africa module 9. Recuperado de: <https://url2.cl/CRmvB>
- Vargas, J.G. y Soriano, J.L. (2017) Analysis of the Corporate Social Responsibility (CSR) practices in Mexico and its relationship with the labor development and workers life quality *Labour & Engenho*, Campinas (SP) Brasil, v,11,n4,pp.530-538, out/dez 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.203996/laborev.v11i48649786>
- Velarde, A. (2015) *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*. (Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Cataluña). Barcelona. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622007/Andres%20Velarde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. & Marc Corbière (2017): Disability and employment – overview and highlights, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, DOI: 10.1080/1359432X.2017.1387536
- Weller, C. (2007). Focusing on value: reconciling corporate social responsibility, sustainability and a stakeholder approach in a network world. *Journal of General Management*, 28(3), 1-28. <https://doi.org/10.1177/030630700302800301>
- Zubiria, B. (2015). *Basic income and plurinational state: options for global justice. A reflection from the spheres of justice of Michael Walzer*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10584/6247>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La responsabilidad social y política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables																																																	
<p>Problema general ¿Cómo inciden la responsabilidad social y la política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en el demanda laboral de personas con discapacidad?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la oferta laboral de personas con discapacidad?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019</p> <p>Objetivos específicos Determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la demanda laboral de personas con discapacidad.</p> <p>Determinar la incidencia de la responsabilidad social y la política pública en la oferta laboral de personas con discapacidad.</p>	<p>Hipótesis general La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Villa el Salvador, 2019</p> <p>Hipótesis específicas La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la demanda laboral de personas con discapacidad.</p> <p>La responsabilidad social y la política pública inciden significativamente en la oferta laboral en personas con discapacidad.</p>	<p>Variable 1: Responsabilidad social</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Social</td> <td>Calidad de vida Calidad de trabajo Desarrollo integral</td> <td>1 al 10</td> <td>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3)</td> <td>Bajo (27 – 54) Medio (55 – 81) Alto (82 – 108)</td> </tr> <tr> <td>Económica</td> <td>Valor agregado Equidad Justicia</td> <td>11 al 20</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ambiental</td> <td>Conservación medio ambiente Herencia ecológica</td> <td>21 al 25</td> <td>Totalmente de acuerdo (4)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Políticas públicas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas y Valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Orientación</td> <td>Origen Operación</td> <td>1,2,3 4,5,6</td> <td>Siempre (5) Casi siempre (4)</td> <td>Bajo (24 - 56)</td> </tr> <tr> <td>Racionalidad</td> <td>Análisis Toma de decisiones</td> <td>7,8,9 10,11,12</td> <td>A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</td> <td>Medio (57 – 88) Alto (89 – 120)</td> </tr> <tr> <td>Autorreferencia</td> <td>Antecedentes Normas legales</td> <td>13,14,15 16,17,18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Estructura</td> <td>Planificación Alternativas Temporalidad</td> <td>19,20,21 22,23,24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Social	Calidad de vida Calidad de trabajo Desarrollo integral	1 al 10	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3)	Bajo (27 – 54) Medio (55 – 81) Alto (82 – 108)	Económica	Valor agregado Equidad Justicia	11 al 20			Ambiental	Conservación medio ambiente Herencia ecológica	21 al 25	Totalmente de acuerdo (4)		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos	Orientación	Origen Operación	1,2,3 4,5,6	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (24 - 56)	Racionalidad	Análisis Toma de decisiones	7,8,9 10,11,12	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio (57 – 88) Alto (89 – 120)	Autorreferencia	Antecedentes Normas legales	13,14,15 16,17,18			Estructura	Planificación Alternativas Temporalidad	19,20,21 22,23,24		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																																													
Social	Calidad de vida Calidad de trabajo Desarrollo integral	1 al 10	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3)	Bajo (27 – 54) Medio (55 – 81) Alto (82 – 108)																																																
Económica	Valor agregado Equidad Justicia	11 al 20																																																		
Ambiental	Conservación medio ambiente Herencia ecológica	21 al 25	Totalmente de acuerdo (4)																																																	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos																																																
Orientación	Origen Operación	1,2,3 4,5,6	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (24 - 56)																																																
Racionalidad	Análisis Toma de decisiones	7,8,9 10,11,12	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio (57 – 88) Alto (89 – 120)																																																
Autorreferencia	Antecedentes Normas legales	13,14,15 16,17,18																																																		
Estructura	Planificación Alternativas Temporalidad	19,20,21 22,23,24																																																		

			Variable 3: Inserción laboral <table border="1" data-bbox="1182 261 1944 663"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas y Valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Demanda laboral</td> <td>Empleo Perfiles Inserción</td> <td>1,2,3,4,5, 6,7,8,9,</td> <td>Totalmente en desacuerdo (1)</td> <td>Bajo (18 -42)</td> </tr> <tr> <td>Oferta laboral</td> <td>Buscadores de empleo Centros de reclutamiento de personal Política de empleo</td> <td>10,11,12,13,14 15,16,17,18</td> <td>En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</td> <td>Medio (43 – 66) Alto (67 – 90)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos	Demanda laboral	Empleo Perfiles Inserción	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (18 -42)	Oferta laboral	Buscadores de empleo Centros de reclutamiento de personal Política de empleo	10,11,12,13,14 15,16,17,18	En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Medio (43 – 66) Alto (67 – 90)
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos														
Demanda laboral	Empleo Perfiles Inserción	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,	Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (18 -42)														
Oferta laboral	Buscadores de empleo Centros de reclutamiento de personal Política de empleo	10,11,12,13,14 15,16,17,18	En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Medio (43 – 66) Alto (67 – 90)														
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar															
<p>Nivel: Descriptivo, correlacional, causal</p> <p>Diseño: Multivariado (Sánchez y Reyes, 2015)</p> <p>Método: Descriptivo (Hernández et al, 2014)</p>	<p>Población: 164. Pobladores con discapacidad de VES, 2019</p> <p>Muestra: 115 personas con discapacidad de VES</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Responsabilidad social</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para evaluar Responsabilidad social</p> <p>Autor: Alonso J. Año: 2004 Monitoreo: 30` Ámbito de Aplicación: Pobladores con discapacidad de VES. Forma de Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Variable 2: Políticas publicas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para evaluar la política publica</p>	<p>Descriptiva: Mediante tablas de frecuencia</p> <p>Inferencial: Para prueba de hipótesis general regresión ordinal.</p>															

		<p>Autor: Chije, J, Año: 2019 Monitoreo: 30` Ámbito de Aplicación: Pobladores con discapacidad de VES. Forma de Administración: Individual o colectiva. Variable 3: Inserción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario para evaluar la Inserción laboral Autor: Chije, J, Año: 2019 Monitoreo: 30` Ámbito de Aplicación: Pobladores con discapacidad de VES. Forma de Administración: Individual o colectiva.</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para medir la responsabilidad social

El propósito de este cuestionario es analizar la responsabilidad social empresarial. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y marca con una "X" la respuesta que mejor describa su opinión. La escala utilizada es del 1 (totalmente en desacuerdo) al 4 (totalmente de acuerdo).

	Responsabilidad social empresarial	TA	A	D	TD
	Dimensión social	4	3	2	1
1	Valoramos la contribución de las personas discapacitadas al mundo empresarial				
2	Pagamos salarios por encima de la media del sector				
3	El salario de los empleados está relacionado con las competencias y el rendimiento				
4	Tenemos niveles de salud y seguridad laboral más allá de los mínimos legales				
5	Estamos comprometidos con la creación de empleo (aceptación de becarios, creación de nuevos puestos)				
6	Fomentamos la formación y el desarrollo profesional de los empleados				
7	Tenemos políticas de flexibilidad laboral que permiten conciliar la vida laboral con la vida personal				
8	Consideramos las propuestas de los empleados en las decisiones de gestión de la empresa				
9	Participamos en proyectos sociales destinados a la comunidad				
10	Animamos a los empleados a participar en actividades de voluntariado o en colaboración con las ONG				
	Dimensión económica				
11	Nos preocupamos por proporcionar productos de alta calidad para nuestros clientes				
12	Nuestros productos cumplen con los estándares internacionales de calidad				
13	Contamos con certificaciones internacionales que confirman la calidad de nuestro producto				
14	Nos distinguimos por mantener los mejores niveles de precios en relación con la calidad ofrecida				
15	Nos distinguimos por mantener los niveles de precios en relación al mercado extranjero				
16	La garantía de nuestro producto es más amplia que la de la media del mercado				
17	Nos esforzamos por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuos con nuestros proveedores				
18	Exigimos a nuestros proveedores que participan en la cadena logística el certificado BASC				
19	Fomentamos las relaciones comerciales con empresas de la región				
20	Disponemos de procedimientos eficaces de gestión de quejas				

	Dimensión ambiental				
21	Utilizamos consumibles, productos en curso y/o transformados de bajo impacto ambiental				
22	Participamos en actividades relacionadas con la protección y mejora de nuestro entorno natural				
23	Estamos a favor de la reducción de emisiones de gases, residuos y reciclaje de materiales				
24	Valoramos el uso de envases y embalajes reciclables				
25	Reciclamos los papeles, los envases y embalajes que no se logran usar				

Cuestionario para medir las políticas públicas

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta proposiciones, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

Siempre: **S** Casi Siempre: **Cs** A Veces: **AV** Casi Nunca: **CN** Nunca: **N**

N°	ÍTEM	CATEGORÍAS				
		N	CN	AV	CS	S
ORIENTACIÓN						
01	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas estructurales?					
02	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas cotidianos?					
03	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas?					
04	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la infraestructura necesaria para la población?					
05	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la prevención y seguridad de la población?					
06	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la solución de problemas cotidianos de la población?					
RACIONALIDAD						
07	¿La política pública está implementada de recursos humanos capacitados y competentes?					
08	¿La política pública está implementada de recursos materiales acordes con las necesidades del sector?					
09	¿La política pública está implementada de recursos financieros que permite cumplir con los objetivos propuestos?					
10	¿Las decisiones de las políticas públicas respetan la interculturalidad de la población?					
11	¿Las decisiones de las políticas públicas son equitativas con todas las regiones?					
12	¿Las decisiones de las políticas públicas son eficientes y eficaces?					
AUTORREFERENCIA						
13	¿La implementación de las políticas públicas toma como referencia eventos ya sucedidos buscando su eficiencia y eficacia?					
14	¿La implementación de las políticas públicas actuales optimiza rinde mejores resultados que las anteriores?					
15	¿La implementación de las políticas públicas requiere la participación de la población de manera activa?					
16	¿La implementación de las políticas públicas están enmarcada en la Constitución Política del Perú vigente?					
17	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales de los gobiernos regionales?					
18	¿La implementación de las políticas públicas están enmarcadas en las normas legales vigentes de los gobiernos locales?					
ESTRUCTURA						
19	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas nacionales?					
20	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas regionales?					

21	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel nacional?					
22	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel local?					
23	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el largo plazo?					
24	¿ ¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el corto y mediano plazo?					

Cuestionario para medir la inserción laboral

El propósito de este cuestionario es analizar la inserción laboral. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y marca con una "X" la respuesta que mejor describa su opinión. Siempre: S Casi Siempre: Cs A Veces: AV Casi Nunca: CN Nunca: N

N°	Dimensiones/ítems	Escala				
	Dimensión 1: Demanda laboral	S	CS	AV	CN	N
1	¿Existe suficiente ofertas de empleo para las personas con discapacidad?					
2	¿Considera que existen suficiente empresas que requieran persona con discapacidad intelectual?					
3	¿Conoce los principales centro de reclutamiento de personal?					
4	¿Los perfiles solicitados por las empresas corresponden a los buscadores de empleo?					
5	¿Considera usted que los perfiles que buscan las empresas son muy alto?					
6	¿Cree usted que las empresas a la hora de contratar personal con discapacidad prefieren algún tipo de discapacidad en especial?					
7	¿Sabía usted que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un porcentaje de persona con discapacidad en sus planillas, según la Ley General de Personas con Discapacidad?					
8	¿Sabía usted que las empresas están obligadas a contratar un porcentaje de Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?					
9	¿Considera usted que el cumplimiento de los porcentajes de la norma debería ser más estricto?					
	Dimensión 2: Oferta laboral	S	CS	AV	CN	N
10	¿Cree usted que hay suficientes oportunidades de empleo para las personas con discapacidad?.					
11	¿Cree usted que las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores son adecuadas?.					
12	¿Considera que la obtención del carnet de CONADIS es una barrera para acceder a los servicios públicos?					
13	¿Cree usted que existen suficientes centros de reclutamiento de personal?					
14	¿Cree usted que los centro de reclutamiento existente, estos brindan las condiciones para por acceder a un empleo?					
15	¿Cree usted que hay suficientes centro de reclutamiento?					
16	¿Existe una adecuada política de empleo para las personas con discapacidad?					
17	¿Cree usted que es necesario cambiar de Ley General de Personas con Discapacidad?					
18	¿Considera necesario incrementar los porcentajes de contratar Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?					

Anexo 3 Certificados de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Diálogo y participación								
1	Las instituciones públicas brindan información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral	/		/		/		
2	Las instituciones públicas poseen relaciones con asociaciones de personas minusválidas	/		/		/		
3	Las instituciones públicas dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros	/		/		/		
4	Las instituciones públicas poseen políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos	/		/		/		
5	Las instituciones públicas poseen programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	/		/		/		
6	Las instituciones públicas aceptan sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio:	/		/		/		
Dimensión 2: Respeto al individuo								
7	Las instituciones públicas tienen política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad	/		/		/		

17	Las instituciones públicas realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo	/	/	/		
18	Las instituciones públicas ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo	/	/	/		
19	Las instituciones públicas fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral	/	/	/		
20	Las instituciones públicas poseen una política de no discriminación de personas minusválidas	/	/	/		
21	Las instituciones públicas capacitan de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores	/	/	/		
22	Las instituciones públicas implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos	/	/	/		
23	Las instituciones públicas promueven la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores	/	/	/		
24	Las instituciones públicas implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlos como trabajadores	/	/	/		
25	Las instituciones públicas ofrecen programas de seguridad social	/	/	/		
26	Las instituciones públicas involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación	/	/	/		
27	Las instituciones públicas participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Lima, Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: VIOLETA ONCEBAY PISCOTE DNI: _____

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Violeta Miribel Oncebay Piscote
 DNI: 09695113

Activ
 1630

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Orientación								
1	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas estructurales?	/	/	/	/	/	/	
2	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas cotidianos?	/	/	/	/	/	/	
3	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas?	/	/	/	/	/	/	
4	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la infraestructura necesaria para la población?	/	/	/	/	/	/	
5	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la prevención y seguridad de la población?	/	/	/	/	/	/	
6	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la solución de problemas cotidianos de la población?	/	/	/	/	/	/	
Dimensión 2: Racionalidad								
7	¿La política pública está implementada de recursos humanos capacitados y competentes?	/	/	/	/	/	/	
8	¿La política pública está implementada de recursos materiales acordes con las necesidades del sector?	/	/	/	/	/	/	
9	¿La política pública está implementada de recursos financieros que permite cumplir con los objetivos propuestos?	/	/	/	/	/	/	
10	¿Las decisiones de las políticas públicas respetan la interculturalidad de la población?	/	/	/	/	/	/	

17	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales de los gobiernos regionales?	✓		✓		✓	
18	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales vigentes de los gobiernos locales?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Estructura		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas nacionales?	✓		✓		✓	
20	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas regionales?	✓		✓		✓	
21	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel nacional?	✓		✓		✓	
22	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel local?	✓		✓		✓	
23	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el largo plazo?	✓		✓		✓	
24	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el corto y mediano plazo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Alta

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir No aplicable]

Lima, Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: VIOLETA CONCEBAY PISCUNTO DNI: _____

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Violeta Marcel Concebay Piscunto
 DNI: 09695113

Acti

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Demanda laboral								
1	¿Existe suficiente ofertas de empleo para las personas con discapacidad?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que existen suficiente empresas que requieran persona con discapacidad intelectual?	✓		✓		✓		
3	¿Conoce los principales centro de reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
4	¿Los perfiles solicitados por las empresas corresponden a los buscadores de empleo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que los perfiles que buscan las empresas son muy alto?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que las empresas a la hora de contratar personal con discapacidad prefieren algún tipo de discapacidad en especial?	✓		✓		✓		
7	¿Sabía usted que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un porcentaje de persona con discapacidad en sus planillas, según la Ley General de personas con discapacidad?	✓		✓		✓		
8	¿Sabía usted que las empresas están obligadas a contratar un porcentaje de Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que el cumplimiento de los porcentajes de la norma debería ser más estricto?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Oferta laboral								
10	¿Cree usted que hay suficientes oportunidades de empleo para las personas con discapacidad?	✓		✓		✓		

14	¿Cree usted que los centro de reclutamiento existente, estos brindan las condiciones para por acceder a un empleo?	✓	✓	✓		
15	¿Cree usted que hay suficientes centro de reclutamiento?	✓	✓	✓		
16	¿Existe una adecuada política de empleo para las personas con discapacidad?	✓	✓	✓		
17	¿Cree usted que es necesario cambiar de Ley General de personas con discapacidad?	✓	✓	✓		
18	¿Considera necesario incrementar los porcentajes de contratar personas con discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. VIOLETA ONCEBA PISCONTO DNI: _____

Especialidad del evaluador: DOCTORA EN EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Violeta Marcel Onceba Piscont
 DNI: 09695113

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Diálogo y participación								
1	Las instituciones públicas brindan información a las personas minusválidas sobre la actividad laboral	✓		✓		✓		
2	Las instituciones públicas poseen relaciones con asociaciones de personas minusválidas	✓		✓		✓		
3	Las instituciones públicas dispone de información sobre derechos y como salarios, contribuciones, asociación, entre otros	✓		✓		✓		
4	Las instituciones públicas poseen políticas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones sugerencias y críticas de los trabajadores para capacitarlos y/o actualizarlos	✓		✓		✓		
5	Las instituciones públicas poseen programas de estimulación para sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio	✓		✓		✓		
6	Las instituciones públicas aceptan sugerencias de sus trabajadores para mejorar su calidad de servicio.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Respeto al individuo								
7	Las instituciones públicas tienen política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de las personas con discapacidad	✓		✓		✓		
8	Las instituciones públicas tienen política de valoración de la diversidad y no discriminación en la cuestión de la apariencia física	✓		✓		✓		
9	Las instituciones públicas poseen programas de contratación de personas con discapacidad y cumple con la legislación de cantidad de plazas para el ente público	✓		✓		✓		
10	Las instituciones públicas cuenta con la política de promoción de la equidad y no discriminación	✓		✓		✓		
11	Las instituciones públicas realiza campañas internas de concientización sobre la importancia de equidad y no discriminación	✓		✓		✓		
12	Las instituciones públicas cuentan con políticas internas que fomenta la ayuda y evite la agresión a la dignidad del personal	✓		✓		✓		

17	Las instituciones públicas realiza evaluación sobre desempeño de acuerdo a su responsabilidad en el cargo	✓		✓	✓	
18	Las instituciones públicas ofrece a los trabajadores bonificaciones adicionales por el éxito en sus funciones a corto y mediano plazo	✓		✓	✓	
19	Las instituciones públicas fue certificada por las normas que velan por la seguridad laboral	✓		✓	✓	
20	Las instituciones públicas poseen una política de no discriminación de personas minusválidas	✓		✓	✓	
21	Las instituciones públicas capacitan de manera permanente en salud y seguridad laboral a sus trabajadores	✓		✓	✓	
22	Las instituciones públicas implementa programas de enseñanza complementaria entre sus trabajadores con metas y recursos definidos	✓		✓	✓	
23	Las instituciones públicas promueven la formación de valores y principios éticos en sus trabajadores	✓		✓	✓	
24	Las instituciones públicas implementa programas de formación laboral a personas con discapacidad para integrarlas como trabajadores	✓		✓	✓	
25	Las instituciones públicas ofrecen programas de seguridad social	✓		✓	✓	
26	Las instituciones públicas involucra a familiares de los trabajadores en el proceso de jubilación	✓		✓	✓	
27	Las instituciones públicas participa en programas de valoración de las personas minusválidas de la tercera edad	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede aplicación de instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Lima, Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Karen L. Alfaro Mendive DNI: _____

Especialidad del evaluador: Doc. en Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente e dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


KAREN LAZETH ALFARO MENDIVE
DNI: 40160100

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Orientación								
1	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas estructurales?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas cotidianos?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas?	✓		✓		✓		
4	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la infraestructura necesaria para la población?	✓		✓		✓		
5	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la prevención y seguridad de la población?	✓		✓		✓		
6	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la solución de problemas cotidianos de la población?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Racionalidad								
7	¿La política pública está implementada de recursos humanos capacitados y competentes?	✓		✓		✓		
8	¿La política pública está implementada de recursos materiales acordes con las necesidades del sector?	✓		✓		✓		
9	¿La política pública está implementada de recursos financieros que permite cumplir con los objetivos propuestos?	✓		✓		✓		
10	¿Las decisiones de las políticas públicas respetan la interculturalidad de la población?	✓		✓		✓		
11	¿Las decisiones de las políticas públicas son equitativas con todas las regiones?	✓		✓		✓		
12	¿Las decisiones de las políticas públicas son eficientes y eficaces?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Autorreferencia								
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales de los gobiernos regionales?	✓		✓		✓	
18	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales vigentes de los gobiernos locales?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Estructura		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas nacionales?	✓		✓		✓	
20	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas regionales?	✓		✓		✓	
21	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel nacional?	✓		✓		✓	
22	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel local?	✓		✓		✓	
23	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el largo plazo?	✓		✓		✓	
24	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el corto y mediano plazo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede aplicar instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Karen L. Alfaro Mauderes DNI: _____

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 KAREN LIZETH ALFARO MAUDERES
 DNI: 40180186

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Demanda laboral								
1	¿Existe suficiente ofertas de empleo para las personas con discapacidad?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que existen suficiente empresas que requieran persona con discapacidad intelectual?	✓		✓		✓		
3	¿Conoce los principales centro de reclutamiento de personal?	✓		✓		✓		
4	¿Los perfiles solicitados por las empresas corresponden a los buscadores de empleo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que los perfiles que buscan las empresas son muy alto?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que las empresas a la hora de contratar personal con discapacidad prefieren algún tipo de discapacidad en especial?	✓		✓		✓		
7	¿Sabía usted que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un porcentaje de persona con discapacidad en sus planillas, según la Ley General de personas con discapacidad?	✓		✓		✓		
8	¿Sabía usted que las empresas están obligadas a contratar un porcentaje de Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que el cumplimiento de los porcentajes de la norma debería ser más estricto?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Oferta laboral								
10	¿Cree usted que hay suficientes oportunidades de empleo para las personas	✓		✓		✓		

16	¿Existe una adecuada política de empleo para las personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
17	¿Cree usted que es necesario cambiar de Ley General de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
18	¿Considera necesario incrementar los porcentajes de contratar personas con discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Procede aplicar instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Karen S. Alfaro Mauderes DNI: _____

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nº	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Dimensión social							
1	Las entidades públicas valoran la contribución de las personas discapacitadas al mundo empresarial	✓		✗		✗		
2	Las entidades públicas reconocen con salarios por encima de la media del sector	✓		✗		✗		
3	Las entidades públicas reconocen el salario de los empleados minusválidos de acuerdo a las competencias y el rendimiento	✓		✗		✗		
4	Las entidades públicas brindan niveles de salud y seguridad laboral más allá acorde a las normas legales	✗		✗		✗		
5	Las entidades públicas están comprometidas con la creación de empleo (aceptación de becarios, creación de nuevos puestos)	✓		✗		✗		
6	Las entidades públicas fomentan la formación y el desarrollo profesional de trabajadores minusválidos	✗		✗		✗		
7	Las entidades públicas cuentan con políticas de flexibilidad laboral que permiten conciliar la vida laboral con la vida personal	✓		✗		✗		
8	Las entidades públicas consideran las propuestas de los trabajadores en las decisiones de gestión	✗		✗		✗		
9	Las entidades públicas participan en proyectos sociales destinados a la comunidad	✓		✓		✓		

17	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales de los gobiernos regionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿La implementación de las políticas públicas está enmarcada en las normas legales vigentes de los gobiernos locales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 4: Estructura						
		Si	No	Si	No	Si
19	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas nacionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Las políticas públicas responden a los procesos de la planificación necesarios para la solución de problemas regionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
21	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel nacional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
22	¿Las políticas públicas implementadas logran solucionar los problemas de la población a nivel local?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el largo plazo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
24	¿Las políticas públicas implementadas logran sus objetivos en el corto y mediano plazo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Cesar Manuel De la Cruz Bortolo Lima, Julio del 2020
DNI: _____

Especialidad del evaluador: Docente en Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cesar Bortolo
DNI N° 16724201

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Orientación								
1	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas estructurales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas cotidianos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Considera que la política pública está orientada a la solución de problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la infraestructura necesaria para la población?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la prevención y seguridad de la población?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Las decisiones de política pública están orientadas a la solución de problemas cotidianos de la población?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 2: Racionalidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La política pública está implementada de recursos humanos capacitados y competentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿La política pública está implementada de recursos materiales acordes con las necesidades del sector?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿La política pública está implementada de recursos financieros que permite cumplir con los objetivos propuestos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

14	¿Cree usted que los centro de reclutamiento existente, estos brindan las condiciones para por acceder a un empleo?	<	<	<	<	<	<
15	¿Cree usted que hay suficientes centro de reclutamiento?	<	<	<	<	<	<
16	¿Existe una adecuada política de empleo para las personas con discapacidad?	<	<	<	<	<	<
17	¿Cree usted que es necesario cambiar de Ley General de personas con discapacidad?	<	<	<	<	<	<
18	¿Considera necesario incrementar los porcentajes de contratar personas con discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	<	<	<	<	<	<

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. German De la Cruz Bartolo DNI: _____

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

De la Cruz Bartolo
DNI N° 16124201

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Demanda laboral							
1	¿Existe suficiente ofertas de empleo para las personas con discapacidad?	<	<	<	<	<	<	
2	¿Considera que existen suficiente empresas que requieran persona con discapacidad intelectual?	<	<	<	<	<	<	
3	¿Conoce los principales centro de reclutamiento de personal?	<	<	<	<	<	<	
4	¿Los perfiles solicitados por las empresas corresponden a los buscadores de empleo?	<	<	<	<	<	<	
5	¿Considera usted que los perfiles que buscan las empresas son muy alto?	<	<	<	<	<	<	
6	¿Cree usted que las empresas a la hora de contratar personal con discapacidad prefieren algún tipo de discapacidad en especial?	<	<	<	<	<	<	
7	¿Sabía usted que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un porcentaje de persona con discapacidad en sus planillas, según la Ley General de personas con discapacidad?	<	<	<	<	<	<	
8	¿Sabía usted que las empresas están obligadas a contratar un porcentaje de Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	<	<	<	<	<	<	
9	¿Considera usted que el cumplimiento de los porcentajes de la norma debería ser más estricto?	<	<	<	<	<	<	
	Dimensión 2: Oferta laboral							

16	La garantía de nuestro producto es más amplia que la de la media del mercado	X		X		X	
17	Nos esforzamos por potenciar relaciones estables, de colaboración y beneficio mutuos	X		X		X	
18	Exigimos a nuestros proveedores que participan en la cadena logística el certificado básico	X		X		X	
19	Fomentamos las relaciones comerciales con empresas de la región	X		X		X	
20	Disponemos de procedimientos eficaces de gestión de quejas	X		X		X	
Dimensión 3: Dimensión ambiental		Si	No	Si	No	Si	No
21	Utilizamos consumibles, productos en curso y/o transformados de bajo impacto	X		X		X	
22	Participamos en actividades relacionadas con la protección y mejora de nuestro entorno	X		X		X	
23	Estamos a favor de la reducción de emisiones de gases, residuos y reciclaje de materiales	X		X		X	
24	Valoramos el uso de envases y embalajes reciclables	X		X		X	
25	Reciclamos los papeles, los envases y embalajes que no se logran usar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Lima, Julio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Carmen De la Cruz Bartolo DNI: _____

Especialidad del evaluador: Doctora en Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Cruz Bartolo

DNI N° 16124201

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4: Fichas técnicas de instrumentos Ficha técnica para medir la responsabilidad social

Nombre: Cuestionario para medir la responsabilidad social

Autor: Alonso, J.

Año: 2004

Adaptado: Chije, J. (2019)

Descripción: Comprende 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: social (6 ítems), económica (6 ítems) y ambiental (6 ítems), cuyas escalas son: totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos).

Aplicación: Individual

Significación : Medir el nivel de la responsabilidad social

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Ficha técnica para medir las políticas públicas

Nombre: Cuestionario para medir las políticas públicas

Autor: Chije, J. (2019)

Descripción: Comprende 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: demanda laboral (9 ítems), oferta laboral (9 ítems), cuyas escalas son: nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos).

Aplicación: Individual

Significación : Medir el nivel de las políticas públicas

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Ficha técnica para medir la inserción laboral

Nombre: Cuestionario para medir la inserción laboral

Autor: Chije, J. (2019)

Descripción: Comprende 18 ítems, distribuidos en dos dimensiones: orientación (6 ítems), racionalidad (6 ítems), autorreferencia (6 ítems) e infraestructura (6 ítems), cuyas escalas son: totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos).

Aplicación: Individual

Significación : Medir el nivel de las políticas públicas

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Anexo 5: Prueba piloto de confiabilidad
 Cuestionario para medir la responsabilidad social

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3
2	1	1	1	3	4	4	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	2
3	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	1	4	1	4	3	3	4	3	1
4	3	5	3	5	2	2	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1	2	5	5	4	1	2	5	2	5
5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	1	4	1
7	3	3	2	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	2	5	4	3	3	4	2
8	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	3
9	3	3	3	1	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	2
10	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
11	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	1	4	1	4	3	3	3	3	1
12	3	5	3	5	2	2	1	3	1	1	1	3	5	5	5	1	2	5	5	4	1	2	5	2	5
13	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	1	4	1
15	3	3	2	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	2	5	4	3	3	4	2
16	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	3
17	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	2
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
19	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	5	5	4	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	25

Cuestionario para medir las políticas públicas

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5
2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5
4	2	2	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
7	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
8	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3
9	1	1	5	5	5	5	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2
10	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3
11	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5
12	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4
13	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5
14	2	2	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	5
15	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
16	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
17	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5
18	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3
19	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	24

Cuestionario para medir la inserción laboral

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5
4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3
5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	1	2
7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4
8	4	5	5	2	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2
9	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
10	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
11	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3
12	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
17	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5
18	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
19	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5
20	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Anexo 6: Base de datos

Cuestionario sobre responsabilidad social

	Diálogo y participación						Respeto al individuo									Trabajo decente														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
1	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	22	49
2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	54
3	3	2	1	3	2	3	14	1	2	2	1	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	25	54
4	2	2	1	2	1	3	11	2	2	3	2	2	3	3	2	20	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	24	55
5	3	1	1	3	2	2	12	2	1	2	2	2	2	2	1	16	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	50
6	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	1	2	3	3	2	19	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	28	59
7	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	3	1	2	2	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	27	61
8	3	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	3	2	20	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	27	59
9	2	2	2	2	1	3	12	3	3	2	3	3	3	3	3	26	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	25	63
10	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	28	63
11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	31	65
12	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	3	2	2	2	2	21	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	29	65
13	2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	3	3	2	2	2	21	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	29	63
14	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	1	2	2	3	21	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	28	61
15	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	3	2	2	3	20	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	31	66
16	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	3	3	3	2	3	25	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	25	64
17	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	29	64
18	3	2	1	3	2	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33	69
19	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	23	52
20	3	1	1	3	2	3	13	2	1	2	2	2	2	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	32	64
21	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	24	52
22	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	1	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	59
23	3	2	1	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	2	1	18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	26	57
24	2	2	2	2	1	3	12	3	3	2	3	3	3	3	2	23	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	25	60
25	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	24	58
26	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	3	3	20	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	27	59
27	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	2	2	1	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	28	64
28	3	2	1	3	2	2	13	3	2	2	3	3	2	3	2	22	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	28	63
29	2	2	1	2	1	3	11	3	3	2	3	1	3	3	3	24	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	25	60	
30	3	1	1	3	2	3	13	2	2	2	2	3	2	2	2	19	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	27	59
31	2	2	1	2	2	3	12	3	3	2	3	3	2	2	3	24	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	31	67
32	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	27	59
33	3	2	1	2	2	3	13	1	2	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	26	55
34	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	26	61
35	3	3	3	2	3	2	16	1	2	2	2	2	2	2	3	18	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	30	64
36	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	27	65
37	2	3	3	2	3	3	16	1	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	25	58
38	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	2	2	3	3	23	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27	62
39	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	2	3	3	2	20	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	24	57
40	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	28	61
41	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	1	2	2	3	3	20	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	30	65
42	2	3	3	2	3	2	15	3	3	2	3	1	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	28	63
43	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	31	65
44	2	3	3	2	3	2	15	3	3	2	3	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	26	63
45	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	53
46	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	3	20	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	25	57
47	3	2	1	3	2	2	13	3	2	3	3	2	2	2	3	22	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	29	64
48	2	2	1	2	1	3	11	3	2	2	3	3	2	2	3	23	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	30	64

49	3	1	1	3	2	2	12	3	3	2	3	1	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	25	57	
50	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	2	3	2	2	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	32	65	
51	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	3	3	2	2	2	1	21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	27	63	
52	3	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	53	
53	2	2	2	2	1	3	12	1	2	2	1	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	22	49
54	3	3	3	2	3	3	17	1	2	3	3	3	3	3	2	1	21	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	28	66
55	2	2	2	3	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	23	52
56	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	3	3	3	3	1	2	22	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	29	62
57	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	22	49
58	2	3	3	2	3	1	14	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	25	60
59	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	2	3	3	2	1	20	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	28	61
60	2	3	3	2	3	3	16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	29	62
61	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	26	54
62	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	1	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	26	58
63	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	29	62
64	2	3	2	2	3	3	15	3	3	2	3	3	3	3	2	1	23	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	29	67
65	2	3	3	2	3	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	22	53
66	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	25	58
67	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	2	2	2	1	20	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	29	66
68	2	2	1	2	1	2	10	3	2	2	3	3	2	3	2	2	22	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	24	56
69	3	1	2	3	2	3	14	3	3	2	3	1	3	3	3	3	24	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	30	68
70	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	27	58
71	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	29	69
72	3	2	1	2	2	2	12	2	2	3	1	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	27	57
73	2	2	2	2	1	3	12	3	3	1	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	29	60
74	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	28	58
75	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27	58
76	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	3	2	3	3	20	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	28	59
77	3	2	1	3	2	2	13	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	28	61
78	2	2	1	2	1	3	11	3	3	2	2	2	2	2	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	32	65
79	3	2	2	3	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24	55
80	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	22	49
81	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	54
82	3	2	1	3	2	3	14	1	2	2	1	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	25	54
83	2	2	1	2	1	3	11	2	2	3	2	2	3	3	2	1	20	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	24	55
84	3	1	1	3	2	2	12	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	50
85	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	1	2	3	3	2	2	19	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	28	59
86	3	2	2	3	2	3	15	3	3	2	3	1	2	2	2	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	27	61
87	3	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	27	59
88	2	2	2	2	1	3	12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	25	63
89	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	28	63
90	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	2	3	3	21	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	31	65
91	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	29	65
92	2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	3	3	2	2	2	2	21	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	29	63
93	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	1	2	2	3	2	21	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	28	61
94	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	3	2	2	3	2	20	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	31	66
95	2	3	2	2	3	2	14	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	25	64
96	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	29	64
97	3	2	1	3	2	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	33	69
98	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	23	52
99	3	1	1	3	2	3	13	2	1	2	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	32	64
100	2	2	1	2	2	3	12	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	24	52
101	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	1	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25	59
102	3	2	1	2	2	3	13	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	26	57
103	2	2	2	2	1	3	12	3	3	2	3	3	3	3	2	1	23	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	25	60
104	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	24	58
105	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	27	59

106	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	28	64
107	3	2	1	3	2	2	13	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	22	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	28	63
108	2	2	1	2	1	3	11	3	3	2	3	1	3	3	3	3	24	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	25	60	
109	3	1	1	3	2	3	13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	27	59	
110	2	2	1	2	2	3	12	3	3	2	3	3	2	2	3	3	24	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	31	67	
111	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	27	59	
112	3	2	1	2	2	3	13	1	2	2	1	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	26	55	
113	2	2	2	2	1	3	12	1	2	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	26	61	
114	3	3	3	2	3	2	16	1	2	2	2	2	2	2	3	2	18	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	30	64	
115	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	27	65	

Políticas públicas

N°	Orientación						Racionalidad						Autorreferencia						Estructura						Total				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
3	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
4	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
5	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	42
6	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	16	3	1	1	3	2	2	12	2	2	3	2	2	3	14	55
7	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
8	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	54
9	2	1	2	2	1	3	15	4	2	2	2	3	3	16	3	2	4	2	2	2	15	2	3	3	3	2	2	15	61
10	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	2	2	15	56
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	2	2	14	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	3	3	1	16	63
12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	1	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	50
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	2	2	2	13	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	1	16	63
14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
15	2	2	2	2	2	2	15	2	3	3	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	14	57
16	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	2	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	14	61
17	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	2	2	2	14	2	3	2	3	3	3	16	2	2	2	3	3	3	15	58
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	1	14	3	3	3	3	3	2	17	63
19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	1	11	47
20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	65
21	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
23	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
24	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
25	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	43
26	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	3	3	16	3	1	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	3	15	57
27	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
28	2	2	3	2	2	2	16	2	3	3	3	2	2	15	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	59
29	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	3	3	13	3	2	1	2	2	2	12	2	1	3	1	2	2	11	47
30	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	3	3	17	58
31	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
32	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
33	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
34	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
35	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	42
36	2	2	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	3	14	62
37	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
38	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	54
39	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	3	3	13	3	2	1	2	2	2	12	2	1	3	1	2	2	11	47
40	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	2	2	15	58
41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	2	2	14	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	3	3	1	16	63
42	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	1	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	50
43	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	2	2	2	13	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	1	16	63
44	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	2	3	2	3	2	15	57
45	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
46	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	3	12	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	2	1	11	50
47	2	1	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	2	14	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	3	2	3	14	54
48	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	1	14	3	3	3	3	3	2	17	63
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	1	11	47
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	65
51	2	1	2	2	1	3	15	3	2	2	2	3	2	14	2	3	3	2	2	2	14	2	3	3	4	2	2	16	59
52	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
53	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43

54	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
55	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	43
56	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	3	3	16	3	1	3	3	2	2	14	2	2	3	2	2	3	14	57
57	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
58	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	54
59	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	3	3	13	3	2	1	2	2	2	12	2	1	3	1	2	2	11	47
60	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	3	2	16	57
61	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
62	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
63	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
64	2	1	2	2	1	3	22	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23	89
65	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	42
66	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	16	3	1	1	3	2	2	12	2	2	3	2	2	3	14	55
67	2	1	2	2	1	3	15	3	2	2	3	2	3	15	2	3	4	2	2	3	16	2	3	3	3	2	3	16	62
68	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	54
69	2	1	2	2	1	3	15	3	2	2	2	3	3	15	3	2	3	2	2	3	15	2	3	3	3	2	2	15	60
70	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	2	2	15	58
71	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	2	2	14	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	3	3	1	16	63
72	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	1	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	50
73	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	2	2	2	13	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	1	16	63
74	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
75	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
76	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	3	12	2	3	2	3	3	2	15	2	2	2	2	2	1	11	50
77	2	1	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	2	14	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	3	2	3	14	54
78	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	1	14	3	3	3	3	3	2	17	63
79	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	1	11	47
80	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
81	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
82	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
83	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
84	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	42
85	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	16	3	1	1	3	2	2	12	2	2	3	2	2	3	14	55
86	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
87	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	54
88	2	1	2	2	1	3	15	4	2	2	2	3	3	16	3	2	4	2	2	2	15	2	3	3	3	2	2	15	61
89	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	2	2	15	56
90	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	2	2	14	3	3	3	2	3	1	15	3	3	3	3	3	1	16	63
91	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	1	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	50
92	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	2	2	2	13	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	1	16	63
93	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
94	2	2	2	2	2	2	15	2	3	3	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	3	2	14	57
95	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	2	2	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	2	2	3	14	61
96	2	1	2	2	2	2	13	3	2	3	2	2	2	14	2	3	2	3	3	3	16	2	2	2	3	3	3	15	58
97	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	1	14	3	3	3	3	3	2	17	63
98	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	1	11	47
99	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	65
100	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
101	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	48
102	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
103	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
104	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	43
105	2	2	2	3	2	2	13	2	2	3	3	3	3	16	3	1	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	3	15	57
106	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44
107	2	2	3	2	2	2	16	2	3	3	3	2	2	15	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	59
108	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	3	3	13	3	2	1	2	2	2	12	2	1	3	1	2	2	11	47
109	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	2	3	3	17	58
110	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	44

111	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	48	
112	2	1	2	2	1	3	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	1	3	1	2	2	11	43
113	2	1	2	2	1	3	11	1	2	3	3	3	3	15	3	2	1	3	2	2	13	2	1	3	1	2	3	12	51
114	2	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	1	2	2	11	42
115	2	2	2	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	2	2	3	14	62

Inserción laboral

N°	Demanda laboral										Oferta laboral										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31	61
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	86
3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	41	4	5	4	4	5	2	4	5	5	38	79
4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	33	4	3	4	3	2	3	2	3	3	27	60
5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	33	4	4	3	4	5	3	4	3	3	33	66
6	3	1	5	1	1	1	1	3	3	19	1	1	1	3	3	1	1	1	1	13	32
7	4	2	3	3	3	3	3	5	5	31	5	4	4	4	5	3	3	3	3	34	65
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	4	2	3	3	3	4	4	30	75
9	5	5	5	3	2	4	5	5	5	39	2	2	4	4	3	3	3	3	4	28	67
10	5	5	5	3	5	5	3	3	5	39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	76
11	5	3	3	3	4	4	4	4	3	33	4	3	5	5	5	4	3	4	5	38	71
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	3	4	2	3	3	3	3	4	4	29	62
13	3	2	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	4	4	3	3	37	77
14	5	1	3	5	3	5	5	3	4	34	5	3	3	5	4	4	3	5	2	34	68
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	88
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	90
17	5	5	4	3	4	5	3	3	5	37	5	2	1	5	3	3	3	4	4	30	67
18	4	3	4	3	4	5	4	4	3	34	4	3	2	4	3	3	2	3	3	27	61
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42	87
20	4	4	5	1	4	4	5	5	1	33	4	5	5	4	3	3	3	3	4	34	67
21	3	4	5	4	4	5	4	4	4	37	4	3	3	3	4	3	3	3	4	30	67
22	4	3	4	2	4	3	3	4	3	30	4	4	3	2	4	4	4	4	3	32	62
23	4	4	4	4	4	4	2	2	4	32	3	2	2	2	4	3	4	4	4	28	60
24	4	4	1	1	4	5	3	4	5	31	5	3	2	3	2	4	4	4	4	31	62
25	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	75
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	69
27	3	3	4	5	4	5	3	2	3	32	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	43
28	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4	4	3	3	3	2	2	2	2	25	64
29	4	3	5	4	4	5	3	3	5	36	5	2	3	4	4	4	4	5	3	34	70
30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	59
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	71
32	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	5	3	4	4	3	3	5	4	4	35	77
33	4	3	5	4	5	5	5	5	4	40	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	67
34	3	2	3	2	3	2	3	2	2	22	3	3	4	3	4	2	2	3	3	27	49
35	4	4	4	5	4	4	3	3	4	35	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	62
36	5	5	3	5	5	5	3	3	3	37	4	4	3	4	4	5	5	5	5	39	76
37	5	1	3	3	2	3	1	1	3	22	3	3	1	2	2	2	2	1	2	18	40
38	3	3	5	5	3	4	5	5	4	37	4	1	2	1	1	1	4	3	3	20	57
39	3	3	4	5	3	5	4	4	2	33	1	3	1	3	3	3	3	4	4	25	58
40	3	3	3	2	3	3	2	3	4	26	2	5	3	3	3	3	3	3	3	28	54
41	5	5	3	3	3	4	5	5	3	36	4	3	2	4	4	5	3	3	3	31	67
42	3	4	5	5	5	5	3	4	3	37	5	2	1	3	3	5	4	5	4	32	69
43	3	5	4	3	4	3	4	3	2	31	5	2	5	4	3	5	4	5	4	37	68
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	5	4	5	4	3	39	75
45	5	3	4	5	5	3	5	4	3	37	4	5	3	2	5	4	3	2	5	33	70
46	5	4	4	3	3	4	4	3	4	34	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41	75
47	4	4	5	4	4	4	5	5	1	36	4	5	3	3	3	3	3	4	4	32	68
48	5	5	5	5	2	3	4	4	5	38	5	2	2	3	2	4	4	3	4	29	67
49	3	3	4	4	3	4	4	4	3	32	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22	54
50	4	3	4	3	4	3	5	5	4	35	5	5	4	4	4	4	4	3	3	36	71
51	5	5	5	4	3	4	5	5	4	40	3	2	4	4	2	3	2	3	3	26	66
52	5	5	5	4	5	4	4	4	3	39	5	3	2	4	4	4	5	4	5	36	75

53	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37	5	4	4	4	4	4	3	3	35	72	
54	4	4	5	5	4	3	4	4	4	37	4	2	3	4	3	4	3	3	2	28	65
55	2	1	4	4	2	3	3	4	4	27	2	3	4	4	4	3	3	3	2	28	55
56	3	3	4	3	3	4	4	4	5	33	4	2	1	1	1	4	4	3	5	25	58
57	3	4	5	5	5	5	5	5	4	41	4	3	3	5	4	4	3	3	5	34	75
58	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	5	5	3	4	4	4	3	4	4	36	78
59	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	75
60	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	69
61	3	3	4	5	4	5	3	2	3	32	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	43
62	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4	4	3	3	3	2	2	2	2	25	64
63	4	3	5	4	4	5	3	3	5	36	5	2	3	4	4	4	4	5	3	34	70
64	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	59
65	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	71
66	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	5	3	4	4	3	3	5	4	4	35	77
67	4	3	5	4	5	5	5	5	4	40	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	67
68	3	2	3	2	3	2	3	2	2	22	3	3	4	3	4	2	2	3	3	27	49
69	4	4	4	5	4	4	3	3	4	35	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	62
70	5	5	5	4	3	4	5	5	4	40	3	2	4	4	2	3	2	3	3	26	66
71	5	5	5	4	5	4	4	4	3	39	5	3	2	4	4	4	5	4	5	36	75
72	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37	5	4	4	4	4	4	4	3	3	35	72
73	4	4	5	5	4	3	4	4	4	37	4	2	3	4	3	4	3	3	2	28	65
74	2	1	4	4	2	3	3	4	4	27	2	3	4	4	4	3	3	3	2	28	55
75	3	3	4	3	3	4	4	4	5	33	4	2	1	1	1	4	4	3	5	25	58
76	3	4	5	5	5	5	5	5	4	41	4	3	3	5	4	4	3	3	5	34	75
77	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	5	5	3	4	4	4	3	4	4	36	78
78	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	75
79	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	69
80	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31	61
81	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	86
82	5	5	3	4	5	5	4	5	5	41	4	5	4	4	5	2	4	5	5	38	79
83	4	4	5	3	3	4	3	4	3	33	4	3	4	3	2	3	2	3	3	27	60
84	4	3	4	5	4	3	3	4	3	33	4	4	3	4	5	3	4	3	3	33	66
85	3	1	5	1	1	1	1	3	3	19	1	1	1	3	3	1	1	1	1	13	32
86	4	2	3	3	3	3	3	5	5	31	5	4	4	4	5	3	3	3	3	34	65
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	4	2	3	3	3	4	4	30	75
88	5	5	5	3	2	4	5	5	5	39	2	2	4	4	3	3	3	3	4	28	67
89	5	5	5	3	5	5	3	3	5	39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	76
90	5	3	3	3	4	4	4	4	3	33	4	3	5	5	5	4	3	4	5	38	71
91	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	3	4	2	3	3	3	3	4	4	29	62
92	3	2	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	4	4	3	3	37	77
93	5	1	3	5	3	5	5	3	4	34	5	3	3	5	4	4	3	5	2	34	68
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	88
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	90
96	5	5	4	3	4	5	3	3	5	37	5	2	1	5	3	3	3	4	4	30	67
97	4	3	4	3	4	5	4	4	3	34	4	3	2	4	3	3	2	3	3	27	61
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42	87
99	4	4	5	1	4	4	5	5	1	33	4	5	5	4	3	3	3	3	4	34	67
100	3	4	5	4	4	5	4	4	4	37	4	3	3	3	4	3	3	3	4	30	67
101	4	3	4	2	4	3	3	4	3	30	4	4	3	2	4	4	4	4	3	32	62
102	4	4	4	4	4	4	2	2	4	32	3	2	2	2	4	3	4	4	4	28	60
103	4	4	1	1	4	5	3	4	5	31	5	3	2	3	2	4	4	4	4	31	62
104	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	75
105	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	69
106	3	3	4	5	4	5	3	2	3	32	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	43
107	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4	4	3	3	3	2	2	2	2	25	64
108	4	3	5	4	4	5	3	3	5	36	5	2	3	4	4	4	4	5	3	34	70
109	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	59

110	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37	71
111	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	5	3	4	4	3	3	5	4	4	35	77
112	4	3	5	4	5	5	5	5	4	40	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	67
113	3	2	3	2	3	2	3	2	2	22	3	3	4	3	4	2	2	3	3	27	49
114	4	4	4	5	4	4	3	3	4	35	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27	62
115	5	5	3	5	5	5	3	3	3	37	4	4	3	4	4	5	5	5	5	39	76