

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad
en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020**

Para optar	: El título profesional de abogado
Autores	: Bach. Echevarría Romero, Herly Barlo Bach. Verastegui Pérez, Maribel Antonia
Línea de inv. Institucional	: Desarrollo humano - derecho
Asesor	: Abog. Luz Maribel Barrios Morales
Fecha de inicio y termino	: Setiembre a diciembre 2020

Huancayo-Perú

2021

DEDICATORIA

Por lo que significa para mi vida, desde lo más profundo de mi ser, este trabajo lo dedico principalmente al creador del universo, al dador de vida, al único y verdadero Dios, que vive y reina eternamente, por ser mi norte, mi guía y la fuente de mi inspiración de cada día; de forma especial por hacer de Mí, una vida bendecida.

A mis progenitores Zenobio y Clara, pilares fundamentales de mi existencia, por su apoyo incondicional, aliento constante, sabios consejos que significa para Mí las joyas más preciadas de incalculable valor.

HERLY

Dedico este trabajo a Dios por demostrarme cada día su inmenso amor en mi vida, a mis padres Cesar Verastegui, Elena Pérez, por hacer de mi un ejemplo a seguir, a mi esposo, Máximo Vega por brindarme su incondicional amor, a mis hijos Ángela, Julio y Octavio que son el motor para seguir esforzándome en mi formación académico.

MARIBEL

AGRADECIMIENTO

Habiendo pasado por un proceso especial, complejo y trascendental para nuestras vidas; expresamos a través de estas líneas nuestro agradecimiento sincero a nuestra alma mater la Universidad Peruana los Andes por las experiencias vividas; a los catedráticos por infundirnos el amor por el saber; a los funcionarios y servidores que amablemente atendieron a nuestros requerimientos durante 6 años.

Agradecemos a Dios por darnos la virtud de la vida y sostenerlo cada día con su amor infinito convirtiendo nuestros fracasos en triunfos, nuestras tristezas en alegrías, nuestras debilidades en fortalezas y lo mejor de todas mostrándonos el camino que conducen al portal de nuevas y buenas oportunidades.

Agradecemos a nuestras familias por representar el apoyo constante en la realización de nuestros proyectos de vida, dándonos consuelo en los momentos críticos y motivándonos en todo aspecto, tiempo y espacio.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas deja Constancia.

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, de la Bachiller, **VERASTEGUI PÉREZ, MARIBEL ANTONIA**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“DISCAPACIDAD Y EMPLEO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE TARMA - 2020”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el porcentaje de **26%** de similitud.

Se otorga la presente constancia para la consecución de los trámites respectivos.

Huancayo, 09 de junio de 2021.

DR. HERACLIO MUNIVE OLIVERA
DIRECTOR(e) DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas deja Constancia.

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller, **EHEVARRÍA ROMERO, HERLY BARLO**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“DISCAPACIDAD Y EMPLEO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE TARMA - 2020”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el porcentaje de **26%** de similitud.

Se otorga la presente constancia para la consecución de los trámites respectivos.

Huancayo, 09 de junio de 2021.

DR. HERACLIO MUNIVE OLIVERA
DIRECTOR(e) DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

INTRODUCCIÓN

El ser humano desde su origen para satisfacer sus necesidades básicas ha desarrollado una serie de mecanismos. Sin embargo, existe una condición que restringe, limita e impide la consecución de esa finalidad.

Nos referimos a la discapacidad, como una condición o situación que poseen aproximadamente una séptima parte de personas que conforman la población total del mundo. La discapacidad es una temática especial de larga data, existe desde el origen mismo de la humanidad, esto se puede comprobar revisando la historia.

Desde la formación de las primeras civilizaciones han existido seres humanos con discapacidad. Para los individuos sin deficiencia ellos eran los inválidos, lisiados, enfermos entre otros calificativos que atentaba directamente a la dignidad misma del ser humano. Valgan verdades ni siquiera eran considerados personas, más bien eran blanco de burlas, discriminación y vejámenes rechazados constantemente por su condición. Es más, las personas con discapacidad tenían un estigma de fatalidad, negatividad porque creían que su condición o la discapacidad era producto de la maldición de una deidad como castigo a la conducta del ser humano.

Esta concepción se mantuvo hasta el final de la segunda guerra mundial. En ese lapso las personas con discapacidad sólo vivían de las limosnas, caridad o de las migajas que dejaban las personas de buen corazón, es decir vivían en condiciones paupérrimas, infrahumanas y muy deprimentes; donde su máxima aspiración era vivir y sobrevivir a cada día sin ilusiones.

La sociedad y el estado aborda el tema de la discapacidad y de las necesidades que tienen las personas con esa condición en diciembre de 1948 con la declaración de los Derechos Humanos. Sin embargo, el acontecimiento más importante y trascendental para las seres humanos con discapacidad sucedió en el año 2006, año en el que las Naciones Unidas aprueban la

Convención Internacional para preservar los derechos que tienen los individuos en situación de discapacidad, con la finalidad de garantizar la plena vigencia de los derechos de las personas con algunas deficiencias que a su vez reconoce a cada varón y a cada mujer con discapacidad como persona propiamente; lo que sirve de fundamento para la denominación de personas con discapacidad.

Cómo se puede notar los seres humanos con discapacidad tienen derechos y uno de ellos es el derecho a trabajar; es decir, ellos tienen libertad para realizar cualquier actividad de acuerdo con sus capacidades y habilidades; para ello, el estado establece un sistema legal destinada a impulsar la inclusión laboral de los individuos con discapacidad al ámbito laboral público y privado, que lamentablemente no surten los efectos deseados, que permitan lograr los objetivos planteados.

Los datos actuales nos muestran una realidad preocupante que no debe ser postergado más. Existen muchas personas con discapacidad que quieren superarse tener condiciones de vida digna; pero no pueden hacerlo real, porque no cuentan con ingresos suficientes para aspirar a más. Los recursos que tienen son limitadas que apenas sirve para sobrevivir; dejemos de lado el pensamiento lastimero que daña profundamente a las personas con discapacidad; más bien, procuremos crear condiciones y oportunidades para que ellos surjan por sus propios medios, con su esfuerzo que al final de la vida reivindica la dignidad del ser humano porque eso tiene más valor.

En nuestro país existe un sistema legal que garantiza y la plena vigencia de los derechos, es buena y bonita, el defecto que tiene es que no se cumple por qué las autoridades desconocen o simplemente omiten dejando a muchas personas con discapacidad en condiciones precarias, impidiéndoles el acceso a un empleo en igualdad de condiciones. Debido a esta problemática social desarrollamos esta investigación titulada “Discapacidad y empleo laboral de personas

con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020”; donde se plantea como objetivo general: Determinar la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Bajo ese marco, se realiza esta investigación con el propósito de dar a conocer sobre las dificultades, carencias y necesidades que enfrentan las personas con discapacidad; a su vez, con el compromiso de aportar nuestro granito de arena en la busca y consecución de soluciones prácticas y efectivas para el problema latente de la sociedad en que vivimos. En ese sentido, este trabajo se desarrolla y organiza de acuerdo con el reglamento de la universidad y las normas APA versión séptima, a través de los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA:

En este capítulo se realiza la descripción de la realidad problemática, la delimitación del problema, la formulación del problema, la justificación y los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II MARCO TEORICO:

En este capítulo se desarrolla los antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual de la investigación.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS:

En este capítulo se puede apreciar a las hipótesis, las variables y las dimensiones de la investigación.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA:

En este capítulo se encuentran a los métodos, el tipo, el nivel, el diseño, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

CAPÍTULO V RESULTADOS:

En este capítulo se desarrolla la descripción de los resultados, la contrastación de hipótesis; lo que deriva en el análisis y discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la investigación; finalizando con las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLA.....	xiii
CONTENIDO DE FIGURA.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Delimitación del problema.....	30
1.2.1 Delimitación espacial.....	30
1.2.2 Delimitación social	30
1.2.3 Delimitación temporal	30
1.2.4 Delimitación conceptual	30
1.3 Formulación del problema	31
1.3.1 Problema general	31
1.3.2 Problema específico	31
1.4 Justificación	31
1.4.1 Social	31

1.4.2 Teórica	32
1.4.3 Metodológica	33
1.5 Objetivos	33
1.5.1 Objetivo general.....	33
1.5.2 Objetivo específico	33
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO	35
2.1 Antecedentes	35
2.1.2 Antecedentes de Nivel Internacional	35
2.1.3 Antecedentes de Nivel Nacional.....	46
2.2 Bases Teóricas	53
2.2.1 Discapacidad.....	53
2.2.1.1 Características De La Discapacidad.....	54
2.2.1.2 Tipos de discapacidad	55
2.2.1.3 Personas con Discapacidad	56
2.2.2 Empleo Laboral.....	59
2.2.2.1 Tipos de empleo	60
2.2.2.2 Normas que protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad.....	60
2.3 Marco Conceptual.....	62
CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	65
3.1 Hipótesis General.....	65
3.2 Hipótesis Específicos	65

3.3 Variables	65
3.4 Dimensiones.....	66
3.5 Operacionalización De Variables	66
CAPITULO IV. METODOLOGIA	69
4.1 Método de investigación.....	69
4.1.1 Método científico.....	69
4.1.2 Método específico.....	70
4.1.2.1 Método descriptivo.....	70
4.1.2.2 Método histórico	70
4.1.2.3 Método estadístico	71
4.2 Tipo de investigación.....	71
4.2.1 Investigación aplicada.....	72
4.3 Nivel de investigación.....	72
4.3.1 Investigación descriptiva	72
4.4 Diseño de la investigación	73
4.4.1 Diseño correlacional simple.....	74
4.4.1.1 Investigación correlacional	74
4.5 Población y muestra	75
4.5.1 Población	75
4.5.2 Muestra	75
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	76
4.6.1 Técnica de recolección de datos	77

4.6.1.1 La encuesta.....	77
4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	77
4.6.2.1 Cuestionario	78
4.6.3 Validez del instrumento de recolección de datos.....	78
4.6.3.1 Validez de contenido.....	78
4.6.4 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos	79
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	81
4.7.1 Estadística descriptiva.....	82
4.7.2 Estadística inferencial.....	82
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	83
CAPÍTULO V. RESULTADOS	83
5.1 Descripción de resultados	83
5.1.1 Estudio descriptivo de la variable discapacidad.....	84
5.1.2 Estudio descriptivo de la variable empleo laboral	89
5.2 Contratación de hipótesis	93
5.2.1 Estudio correlacional entre las variables y las dimensiones de la presente investigación denominado Discapacidad y Empleo Laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma	93
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	110
CONCLUSIONES.....	122
RECOMENDACIONES	125
REFERENCIAS.....	127

ANEXO 1: Autorización para desarrollar trabajo.....	130
ANEXO 2: Consentimiento Informado	131
ANEXO 3: Carta de presentación	132
ANEXO 4: Matriz de consistencia	136
ANEXO 5: Matriz de operacionalización de variables	139
ANEXO 6: Matriz de construcción de instrumento	142
ANEXO 7: Instrumento de investigación	145
ANEXO 8: Validez de contenido de instrumento	148
ANEXO 9: Confiabilidad de las variables Discapacidad y Empleo Laboral	156
ANEXO 10: Base de datos de las variables Discapacidad y Empleo Laboral.....	158

CONTENIDO DE TABLA

Tabla 1	Personas inscritas en el registro nacional de (CONADIS), 2020.....	22
Tabla 2	Población en edad de trabajar de la provincia de tarma,2017.....	27
Tabla 3	Juicio de expertos que validaron el instrumento de la investigación.....	79
Tabla 4	Resultados porcentuales de la variable Discapacidad.....	84
Tabla 5	Resultados porcentuales de la dimensión Deficiencia	86
Tabla 6	Resultados porcentuales de la dimensión Limitaciones en la Actividad	87
Tabla 7	Resultados porcentuales de la dimensión Restricciones en la Participación .	88
Tabla 8	Resultados porcentuales de la variable Empleo Laboral.....	89
Tabla 9	Resultados porcentuales de la dimensión Régimen Contractual	90
Tabla 10	Resultados porcentuales de la dimensión Remuneración Laboral	92

CONTENIDO DE FIGURA

Figura 1 Población total de personas con discapacidad en 2017	19
Figura 2 Población con discapacidad actualizada al 2020.....	19
Figura 3 Población de personas con deficiencia por departamentos.....	20
Figura 4 Población total de la provincia de Tarma, 2017.....	21
Figura 5 Nivel de ingreso económico de las PSDS.....	25
Figura 6 Condiciones laborales de personas con deficiencia.....	26
Figura 7 Población con discapacidad proyectada al 2050.....	28
Figura 8 Resultados porcentuales de la variable Discapacidad	84
Figura 9 Resultados porcentuales de la dimensión Deficiencia	86
Figura 10 Resultados porcentuales de la dimensión Limitaciones en la Actividad.....	87
Figura 11 Resultados porcentuales de la dimensión Restricciones en la Participación	88
Figura 12 Resultados porcentuales de la variable Empleo Laboral.....	89
Figura 13 Resultados porcentuales de la dimensión Régimen Contractual	91
Figura 14 Resultados porcentuales de la dimensión Remuneración Laboral	92

RESUMEN

Culminado este trabajo encabezado como, Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma – 2020; donde se abordó un problema social álgido cuyo tratamiento y resolución atañe a los múltiples componentes sociales; por ello en ese sentido planteo la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma – 2020?; lo que nos condujo a Determinar la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma – 2020; lo que conlleva a plantear un posible respuesta en los siguientes términos, La discapacidad se relaciona significativamente con el empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Este trabajo se hizo siguiendo las directrices del enfoque cuantitativo, el tipo corresponde a la investigación aplicada la población y muestra estuvo conformado por 53 personas en situación de discapacidad que residen en la provincia de Tarma.

Para la contrastación de hipótesis se usó el coeficiente de Taub Kendal por el cual la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($1.46 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre discapacidad y empleo laboral de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020.

Palabras clave:

Discapacidad, deficiencia, limitaciones, restricciones, empleo, contrato, remuneración.

ABSTRACT

Completed this work headed as, Disability and employment of people with disabilities in public institutions in the province of Tarma - 2020; where a critical social problem was addressed whose treatment and resolution concern the multiple social components; For this reason, in this sense, I raise the following question: What relationship exists between disability and employment of people with disabilities in public institutions in the province of Tarma - 2020 ?; which led us to determine the relationship between disability and employment of people with disabilities in public institutions in the province of Tarma - 2020; Which led to a possible answer in the following terms, Disability is significantly related to the employment of people with disabilities in public institutions in the province of Tarma - 2020.

This work was done following the guidelines of the quantitative approach, the type corresponds to applied research on the population and the sample consisted of 53 people with disabilities who reside in the province of Tarma.

For hypothesis testing, the Taub Kendal coefficient was used, whereby the calculated Z is less than Zcritical ($1.46 < 1.96$), a relationship that allows accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis. Reason enough to say that there is no relationship between disability and employment of individuals who are in a situation of disability in the public management entities of the province of Tarma 2020.

Keywords:

Disability, impairment, limitations, restrictions, employment, contract, remuneration.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

“LA DISCAPACIDAD NO DEBERÍA SER UN OBSTÁCULO PARA EL ÉXITO”

Imagen 1

Professeur Stephen W Hawking Inglaterra (1942 - 2018)



Fuente: OMS, (2011). Profesor Stephen Hawking, Recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

La existencia del ser humano es un hecho asombroso único y especial, pues hasta donde conocemos entre las múltiples formas de vida, el ser humano es el único dotado de razonamiento lo que le permite ser libre, autónomo e independiente para tomar sus propias decisiones y desarrollar múltiples actividades con gran destreza, capacidad y habilidad.

Sin embargo, existen condiciones en el ser humano que nos preocupa y nos interesa explorar, porque muchas veces hacen imposible su desarrollo, son condiciones que sumen a las personas en un mundo plagado de miserias, en condiciones de vida infrahumanas, a menudo olvidados, marginados y relegados por sus semejantes y la sociedad.

Entre las condiciones antes mencionada, existe una que es especial, aquella que da origen a la población mayoritaria, entre las poblaciones minoritarias de seres humanos en todo el mundo. Esta condición es la discapacidad que provoca deficiencias, limitaciones y restricciones en los seres humanos, lo que se constituye en una desventaja frente a sus semejantes.

En ese sentido, para tener una mejor comprensión pasaremos a denominar al ser humano, como persona. Ya que es un término convencional, qué se utiliza para referirnos tanto a varones como a mujeres en todo ámbito y dimensión de la vida. En consecuencia, a las personas con deficiencias, limitaciones y restricciones para interactuar en la sociedad, en adelante las denominaremos como personas con discapacidad. Establecida así en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la máxima organización de naciones. Sin duda, la población vulnerable compuesta por individuos en situación de discapacidad representa un grupo significativo, la que merece toda nuestra atención por su naturaleza y las situaciones en que se desarrolla. Pues también son personas con necesidades que piensan, sienten y sueñan como cualquier otro.

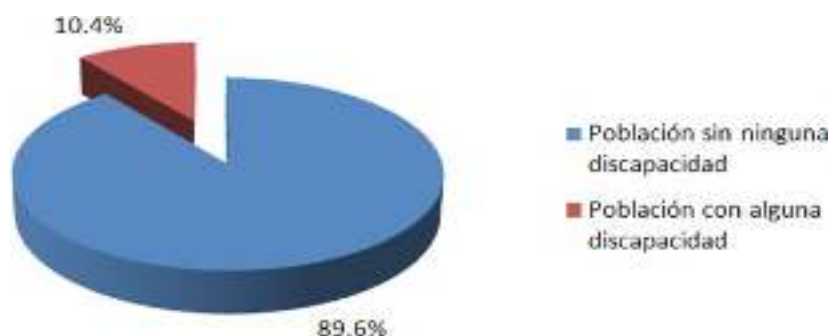
Imagen 2

Población total de personas con discapacidad en el mundo



Fuente: OPS, (2018). Tarjeta gráfica de la Discapacidad, Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14841:3-december-2018-international-day-of-persons-with-disabilities-a-day-for-all&Itemid=41080&lang=es

Según los datos de la OMS, en el mundo hay más de mil millones de personas con discapacidad que representa aproximadamente el 15% de toda la población mundial.

Figura 1**Población total de personas con discapacidad en 2017**

Fuente: Díaz, J. (2019) en base al criterio del INEI, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864014/html/index.html>
 Examinado los datos de la figura presentada; en nuestro país, según el censo de 2017 realizado por el INEI, la población de personas con discapacidad asciende a 3 051 612 personas, lo que representa el 10,4% de toda la población peruana conformada por 29 381 884. Como se puede ver las cifras revela una realidad preocupante que merece ser atendida inmediata mente, porque no es posible ignorara a esta población

Figura 2**Población con discapacidad actualizada al 2020**

Fuente: Carhuavilca, D. (2020) en base al censo 2017 realizada por el INEI, Recuperado de: http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

Siguiendo con los datos del INEI, en la figura que antecede a estas líneas nos encontramos con cifras actualizadas al 2020 donde la población de discapacidad alcanza la cifra de 3 351 919, individuos con deficiencia, lo que representa 10,3% de la población total del Perú que se sitúa en 32 625 948 habitantes. Aparentemente los números mostrados indican una disminución en la población de personas con deficiencias pues no es así, lo que ha sucedido es el incremento de la población peruana.

Figura 3

Población de personas con deficiencia por departamentos



Fuente: Carhuavilca, D. (2020) en base al censo 2017 realizada por el INEI, Recuperado de: http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

Los datos que se muestra en la figura 3 corresponde al censo de 2017, realizado por el INEI; en ella se aprecia la población de los individuos con discapacidad a nivel regional, es así que la población con discapacidad de la región Junín asciende a 134.8 que representa al 4.2% de la población total, dichos datos suelen ser engañosos porque no llama la atención de los gobiernos regionales y locales o sencillamente son ignorados por ello generándose grietas a donde caen los que menos tienen o los que forman parte de la población vulnerable.

Figura 4
Población total de la provincia de Tarma, 2017

Provincia	Total	Con alguna dificultad o limitación permanente		Sin dificultad o limitación permanente	
		Absoluta	%	Absoluta	%
Total	1 246 038	126 805	10,3	1 117 233	89,7
Huancayo	545 615	59 243	10,9	486 372	89,1
Concepción	55 591	6 200	11,2	49 391	88,8
Chanchamayo	151 489	15 381	10,8	135 108	89,2
Jauja	83 257	10 977	13,2	72 280	86,8
Junín	23 133	1 454	6,3	21 679	93,7
Salpo	203 985	14 006	6,9	189 979	93,1
Tarma	89 590	10 791	12,0	78 799	88,0
Yauli	40 350	3 987	9,9	36 403	90,1
Chupcos	52 988	5 766	10,9	47 222	89,1

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Fuente: INEI, (2017) censos nacionales, Recuperado de: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/00TOMO_01.pdf

La provincia de Tarma no es ajena a esta realidad, como se muestra en la figura anterior, el censo del 2017 realizado por el INEI arrojó las siguientes cifras a nivel provincial, es así que Tarma provincia tuvo 10,791 individuos con deficiencia, lo que representa el 12,0% de la población total sin duda son cifras que encienden las alarmas y merecen ser tomadas en cuenta por el gobierno local.

Tabla 1
Personas inscritas en el registro nacional de (CONADIS), 2020

Región, provincia y distrito	Total		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Tarma	939	100.0	503	53.6	436	46.4
Acobamba	87	100.0	50	57.5	37	42.5
Huaricolca	18	100.0	9	50.0	9	50.0
Huasahuasi	110	100.0	52	47.3	58	52.7
La Unión	57	100.0	31	54.4	26	45.6
Palca	91	100.0	42	46.2	49	53.8
Palcamayo	42	100.0	22	52.4	20	47.6
San Pedro De Cajas	60	100.0	29	48.3	31	51.7
Tapo	35	100.0	21	60.0	14	40.0
Tarma	439	100.0	247	56.3	192	43.7

Fuente: INEI, (2017) censos nacionales, Recuperado de:

<https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/estadisticas/inscripciones-en-el-registro-nacional-de-la-persona-con-discapacidad-setiembre-2020/>

De la cifra mostrada en la figura 4, sólo el 8.7%, se encuentran inscritas en los registros del CONADIS de acuerdo con los datos mostrados en la tabla 1, donde también se aprecia las cifras por sexo; según la información 503 varones y 436 mujeres se encuentra inscritas en los registros de CONADIS, revelando así la decidía de algunos funcionarios públicos y falta de atención a las mujeres con discapacidad que aparentemente son discriminadas, de ser cierto sería lamentable.

Cómo se puede notar, la población de personas con discapacidad es significativa, tanto que no debe ser ignorada o dejado de lado como ocurre. Por supuesto, que hay un grupo que rompe barreras y se superan, pero también hay grupo grande que está relegado, olvidado y marginado que apenas logran sobrevivir y cada día tienen que enfrentar barreras de actitud y entorno. Lo que es peor, tienen que soportar la discriminación, la indiferencia y el rechazo de los demás.

“Lo que no te Mata te fortalece” dice una expresión popular, vaya que tiene mucha razón y la historia así lo confirma pues en todo tiempo han surgido personas con discapacidad que han

superado barreras con esfuerzo sacrificio y valentía, todos pueden ver y conocer a personajes ilustres ejemplos de superación que han destacado nítidamente en la ciencias, artes y deportes (juegos paraolímpicos, parapanamericanos, entre otros.)

Imagen 3

Andrea Bocelli, personas con discapacidad visual, renombrado músico y cantante lirico



Fuente: RTVE. (2020). Andrea Bocelli en su concierto desde el Duomo de Milán, Recuperado de: <https://www.rtve.es/television/20200413/andrea-bocelli-concierto-duomo-milan-coronavirus/2011924.shtml>

Imagen 4

Jorge Luis Borges, persona con discapacidad visual, reconocido escritor de la literatura mundial



Fuente: Ruiza, M., Fernández, T. y Tamaro, E. (2004). Biografía de Jorge Luis Borges. En Biografías y Vidas. <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/b/borges.htm>

Imagen 5

Teresa Perales, persona con discapacidad física, deportista destacada



Fuente: Fundación Telefónica. (2015), Participación en una Jornada de Telefónica. Recuperado de <https://teresaperales.fundaciontelefonica.com/blog/2015/05/25/teresa-perales-motiva-a-los-voluntarios-de-telefonica/>

Tal vez muchos se preguntan ¿por qué? o ¿cómo?, es posible tales logros. Pues esto es porque son personas que desarrollan capacidades y habilidades de diferente manera. Es por ello, que las personas con discapacidad pueden desarrollar múltiples actividades, entre ellas trabajar. Lo que necesitan es que se eliminen todas las barreras y se generen oportunidades que faciliten su integración social.

El empleo de los sujetos con deficiencias, es el objetivo fundamental de esta investigación. No quepa la menor duda que todos estamos facultados y capacitados para realizar diferentes actividades qué significa el avance y superación de cada uno. Y los seres humanos con deficiencias no son la excepción. Es por ello que un grupo de personas con discapacidad y sin discapacidad organizados, han logrado el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. En ese sentido la Asamblea General de la ONU, en 2006 logra un acontecimiento trascendental, pues por unanimidad aprueba la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad estableciendo así el marco normativo para garantizar la plena vigencia de todos los derechos que tienen los seres humanos en situación de discapacidad, entre las cuales se encuentra el derecho a tener un puesto de trabajo; es decir, a contar con. un empleo lo cual no sólo es responsabilidad del Estado sino también una obligación, un mandato

imperativo para promover e impulsar el desarrollo integral de todas las personas con discapacidad.

Nuestro país como parte de las Naciones Unidas, al haber suscrito y ratificado esa convención asume esa obligación, la que traduce y plasma en el artículo 49 de la ley 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, promulgada en diciembre del 2012, artículo que establece la cuota de empleo laboral de personas con discapacidad, promoviéndose con ello condiciones legales para el pleno desarrollo de las personas con discapacidad. Sin embargo, desde la aprobación del reglamento de la ley 29973, hasta la fecha la cuota de empleo laboral establecida en el artículo 49 es una norma sin valor, infringida por las instituciones que deben acatarla con buena fe, principalmente el estado, a través de todos sus niveles y órganos de gobiernos; así como por toda la administración pública tanto en sentido vertical y horizontal.

En la última década las políticas del Estado en favor de las personas con discapacidad han pintado cuadros coloridos que prometían mucho. Sin embargo, la realidad muestra que solamente son palabras bonitas que están plasmadas sobre un papel. Esto sumado a las barreras sociales hacen de la inclusión social una expresión sin valor. Expresión usada por muchos principalmente por los políticos que buscan obtener beneficios o sencillamente para lucrar, utilizando las necesidades de las personas con discapacidad.

Figura 5

Nivel de ingreso económico de las PSDS

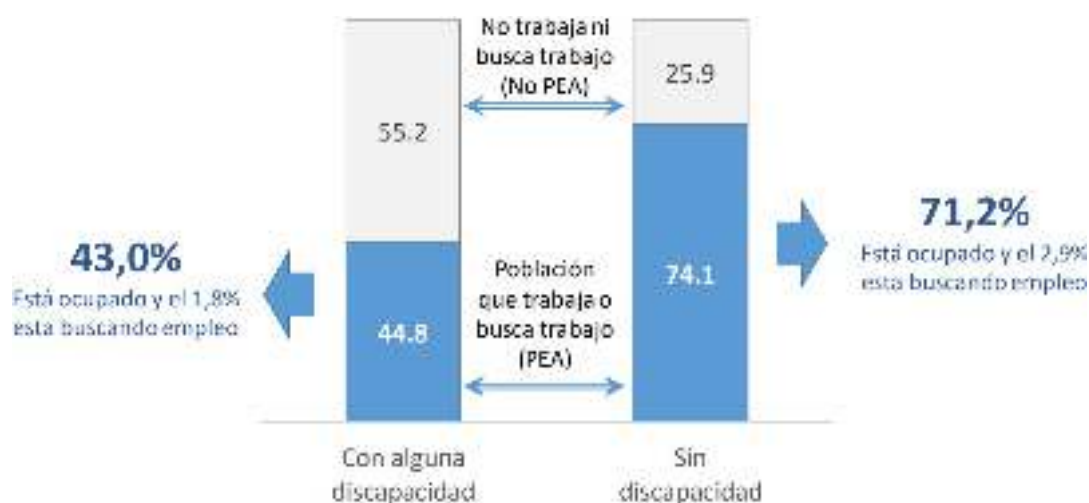


Fuente: Carhuavilca, D. (2020) en base al censo 2017 realizada por el INEI, Recuperado de: http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

Las cifras que se muestran en la figura anterior, nos indica el nivel de ingreso económico que tienen las personas con deficiencias, dicha información nos dice que viven en la zona urbana perciben 1 056 soles por mes mientras que los que viven en zona rural tienen ingresos económicos que ascienden a 527 soles, dejando a la ciudad capital con un ingreso superior que alcanza la cifra de 1 226 soles; aparentemente son pudientes lo que es paradójico con la realidad que nos muestra un rostro demacrado de la población objeto de estudio.

Figura 6

Condiciones laborales de personas con deficiencia



Fuente: Carhuavilca, D. (2020) en base al censo 2017 realizada por el INEI, Recuperado de: http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

En la figura 6 se presenta cifras sobre el nivel de empleo en la población de las personas con discapacidad con alguna deficiencia, dicha información nos dice que el 43,0% se encuentra ocupado y el 1,8% está buscando empleo haciendo un total de 44,8% forma parte de la masa laboral, mientras que 55,2% no trabaja ni busca trabajo.

Como señalamos líneas arriba las personas con discapacidad desarrollan sus capacidades y habilidades de diferente manera son capaces de realizar diversas actividades. Lo único que necesitan es atención, comprensión, tolerancia, paciencia, para aprender, practicar y luego una oportunidad para aplicar sus conocimientos. Pues algunos estudios han demostrado que un empleado con discapacidad rinde más que otro sin discapacidad, siempre que tenga una formación profesional o una capacitación técnica para laborar. Esto sucede porque la persona con discapacidad utiliza toda su concentración para realizar su trabajo, además, sabe que es el único medio para satisfacer sus necesidades básicas, mejorar sus condiciones de vida, plantear objetivos orientados a la superación personal para lograr su autonomía, es decir tener una vida independiente. Lo que a menudo es obstaculizado por la actitud de los demás.

Por otro lado, según el censo del 2017, realizado por el INEI), la población en edad de trabajar de la provincia de Tarma se halla en 68.044 persona.

Tabla 2
Población en edad de trabajar de la provincia de tarma,2017

Provincia, distrito, área urbana y rural; y sexo	Total	Grupos de Edad			
		14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
PROVINCIA TARMA	68 044	21 910	17 817	18 401	9 916
Hombres	32 219	10 629	8 370	8 646	4 574
Mujeres	35 825	11 281	9 447	9 755	5 342
URBANA	47 694	15 604	12 939	12 768	6 383

Hombres	22 265	7 477	5 977	5 918	2 893
Mujeres	25 429	8 127	6 962	6 850	3 490
RURAL	20 350	6 306	4 878	5 633	3 533
Hombres	9 954	3 152	2 393	2 728	1 681
Mujeres	10 396	3 154	2 485	2 905	1 852

Fuente: INEI, (2017) censos nacionales, Recuperado de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1576/12TOMO_06.pdf

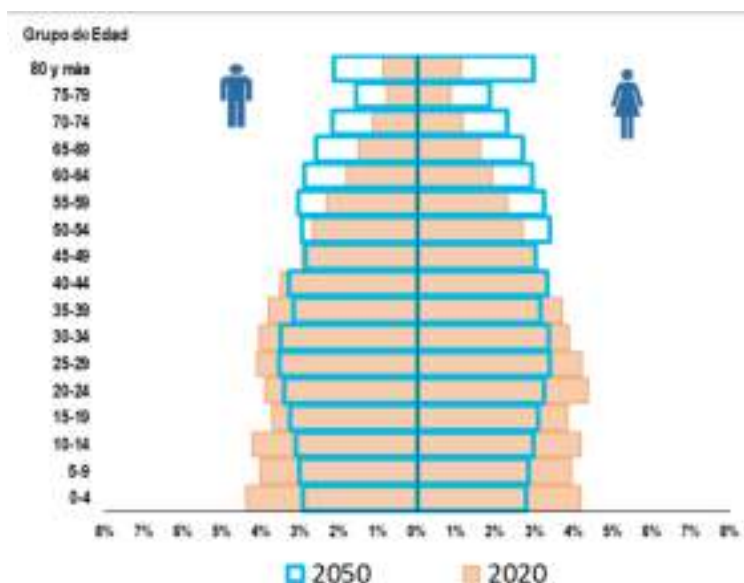
De los datos señalados en la tabla anterior, podemos estimar aproximadamente en 8.7%, la población de personas con discapacidad en edad de laborar; de los cuales, menos del 1%, cuenta con empleo; es decir, menos de 68 personas se encuentran laborando bajo diferentes regímenes laborales, alguno de ellos con contratos precarios, tanto que ni siquiera gozan de los beneficios labórales.

Cómo se puede apreciar es una realidad preocupante. Que se constituye en una problemática social palpable que debe ser atendida por el estado y la sociedad ya que es su obligación. Por tal razón, como parte de nuestra responsabilidad social abordamos esta realidad problemática y lo colocamos como el objeto de nuestra investigación.

Todos los miembros de la sociedad debemos ser conscientes y entender que las personas con discapacidad también tienen dignidad y quieren alimentarse, vestirse bien, llevar una vida cómoda y tranquila. El apoyo que brinda el Estado no debe ser una acción de corte asistencialista, sino debe ser un medio que impulse el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Figura 7

Población con discapacidad proyectada al 2050



Fuente: Carhuavilca, D. (2020) en base al censo 2017 realizada por el INEI, Recuperado de: http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_con_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf

A través de la figura 7 presentamos las proyecciones que se estima hasta el año 2050, según estas cifras la población de las personas con discapacidad no sufrirá variación alguna; por ello invocamos a las autoridades de los diferentes niveles de gobierno y a los que trabajan en favor de los que integran esta población vulnerable para diseñar, formular y planificar programas que atiendan directamente a dichas personas generando para ellos condiciones óptimas donde puedan realizarse como personas .

El pan que se consigue con esfuerzo es más nutritivo, suave y con buen sabor, pues alimenta el alma, llena de vitalidad y fortalece la autoestima de las personas con discapacidad. Por ello, todos debemos asumir el compromiso para generar estrategias, oportunidades y condiciones para las personas con discapacidad a fin de que salgan adelante con su esfuerzo, pues así se sentirán felices y dignos.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

Según la unidad de estudio, esta investigación se desarrolló en las instituciones públicas que se encuentra en la provincia de Tarma. Provincia que comprende a 9 distritos, que son: Tarma distrito capital, Acobamba, Huaricolca, Huasahuasi, La Unión Leticia, Palca, Palcamayo, San Pedro de Cajas y Tapo.

1.2.2 Delimitación social

De acuerdo con la unidad de estudio, esta investigación abarca a la población vulnerable que está conformado por 10,791 personas con discapacidad que viven en la provincia de Tarma. El anterior dato corresponde a la información otorgada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

1.2.3 Delimitación temporal

Teniendo en cuenta la realidad problemática de esta investigación, la recolección de datos para nuestro estudio se realiza en el periodo que comprende al año 2020.

1.2.4 Delimitación conceptual

Con un espíritu de ampliar y compartir conocimientos, en esta investigación se desarrolla los conceptos, definiciones y teorías. De la variable discapacidad con sus respectivas dimensiones: deficiencia, limitaciones en la actividad, restricciones en la participación, y de la variable empleo laboral con sus dimensiones: régimen contractual y remuneración laboral; que se encuentra ampliamente tratada y documentada en el acervo bibliográfico de la comunidad científica nacional e internacional.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020?

1.3.2 Problema específico

1. ¿Qué relación existe entre la deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?
2. ¿Qué relación existe entre la limitación en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?
3. ¿Qué relación existe entre la restricción en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?
4. ¿Qué relación existe entre la deficiencia y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?
5. ¿Qué relación existe entre la limitación en la actividad y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?
6. ¿Qué relación existe entre la restricción en la participación y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

Esta investigación jurídica tiene como propósito describir y dar a conocer una triste realidad que viven día a día las personas con discapacidad. Lamentablemente es una

problemática social desatendida por el estado y la sociedad que hacen caso omiso a sus obligaciones; actuando con indolencia, evadiendo responsabilidades, incumple las leyes dadas por ellos mismos, leyes que suponen garantías para la plena vigencia y ejercicio de los derechos fundamentales que tienen intrínseca todas las personas con o sin discapacidad. En ese sentido, a través de esta investigación se pretende identificar y dar a conocer las causas y los factores que impiden el acceso a un empleo laboral en las instituciones públicas y privadas por parte de las personas con discapacidad de la provincia de Tarma, con la finalidad de encontrar soluciones prácticas para esta problemática social. Las personas con discapacidad tienen necesidades que deben ser atendidas con prioridad, acceder a un empleo es lo mejor que puede hacer el estado y la sociedad. Pues estamos seguros que estas personas no buscan caridad si no ser tratados con dignidad y tener igualdad de condiciones. Por lo tanto, con esta investigación se busca poner en tela de juicio este problema social buscando llamar la atención de todos los actores sociales.

1.4.2 Teórica

Esta investigación se justifica por que ayuda a comprender la problemática que padecen las persona con discapacidad. Quienes a menudo son discriminados y postergados por el estado y la sociedad. Esto sucede porque hay un gran desconocimiento sobre el tema discapacidad. En este sentido con esta investigación se busca describir y explicar la relación que existe entre la discapacidad y el empleo laboral de las personas con discapacidad que viven en la provincia de Tarma. Así mismos todo lo que se desarrolla aquí, se constituye como fuente o insumo para otras investigaciones. Enriqueciendo así los conocimientos sobre la discapacidad para que puedan ser utilizados por los investigadores de la comunidad científica nacional e internacional.

1.4.3 Metodológica

Como se sabe, la investigación sigue una metodología para lograr sus fines; por ello, este trabajo se realiza utilizando el método científico como método general y como métodos específicos el método descriptivo, método histórico y el método estadístico. Por su naturaleza este trabajo corresponde a una investigación aplicada. Con respecto al nivel se encuadra dentro de una investigación descriptiva. Siguiendo los lineamientos del diseño correlacional simple. Teniendo como población y muestra a las personas con discapacidad que viven en la provincia de Tarma. La técnica que se utiliza para la recolección de datos es la encuesta. Teniendo al cuestionario como su instrumento.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

1.5.2 Objetivo específico

1. Establecer la relación que existe entre la deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020
2. Establecer la relación que existe entre la limitación en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020
3. Establecer la relación que existe entre la restricción en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

4. Establecer la relación que existe entre la deficiencia y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020
5. Establecer la relación que existe entre la limitación en la actividad y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020
6. Establecer la relación que existe entre la restricción en la participación y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

La investigación tiene una secuencia ordenada y lógica, pues sigue una serie de pasos y etapas para lograr resultados satisfactorios. En ese sentido para desarrollar la presente investigación, se ha realizado estudios previos, es decir hemos revisado los trabajos de otros investigadores que han abordado temas que están relacionado a nuestras variables, lo que a continuación pasamos a detallar:

2.1.2 Antecedentes de Nivel Internacional.

Escobar, (2016), en su tesis *“Discapacidad y estrategias de empleo mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de Discapacidad en la ciudad de Tijuana”* para optar el grado de Maestro en Desarrollo Regional, realizado en el Colegio De La Frontera Norte -Tijuana, B. C., México.

Tuvo como objetivo revisar los mecanismos de inclusión social, específicamente aquellos referentes al ámbito laboral de las personas con discapacidad, así como las implementaciones de políticas públicas en ese sentido. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es aplicada. La población y muestra estuvo conformada por Organizaciones de la Sociedad Civil, Organizaciones Públicas, Personas con Discapacidad y empresas. Y la técnica aplicada fue la bola de nieve.

Concluye, en que las personas con discapacidad se encuentran en desventaja frente a los procesos sociales que se consideran necesarios en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración. Para el autor, dependiendo del tipo y grado de discapacidad, esta situación impacta de diversas formas los procesos de integración social y los que sustentan la socialización (educación, inserción laboral, inclusión social).

Así mismo, considera que la discriminación al ser multidimensional, multifactorial y dinámica se constituye con una barrera difícil de superar. Por ello, las acciones de no discriminación debiesen ir más allá de una mera difusión e información de derechos y colocar acciones objetivas y que sean palpables, sobre todo en los espacios públicos y los centros escolares, de empleo y de recreación socio cultural.

Por otro lado, menciona que las políticas públicas deben trascender a las poblaciones focalizadas, para que el termino inclusión no quede atrapado en el mero discurso normativo, más bien para que se pueda expresar como una práctica de realidad concreta, entendiendo que la inclusión implica derechos sociales que a su vez se constituyen en obligaciones.

Por ello, considera que la política pública de inclusión laboral requiere de adecuaciones a partir del reconocimiento de las prácticas de los actores implicados en el proceso de inclusión laboral. (pp. 98 - 102)

Contreras, (2016), en su tesis *“Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento selección y gestión de capacitación inclusivos para el Ministerio de Desarrollo Social y sus Servicios Asociados”*, para optar el grado de Magister en Gobierno y Gerencia Publica, realizado en el Instituto De Asuntos Públicos, Escuela de Posgrado de la Universidad De Chile, Chile.

Planteo como su objetivo otorgar, crear políticas de gobierno que vayan en bien del personal con discapacidad para lograr un empleo adecuado en entidades públicas y privadas a personas con discapacidad. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptivo. La población y muestra estuvo conformado por la Subsecretaría de Servicios Sociales, Subsecretaría de Evaluación Social, Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). Y la técnica de recopilación de información fue interactiva y no interactiva.

Concluye, en que las personas con discapacidad tienen muchas dificultades para obtener un empleo en la administración pública, esto sucede porque las convocatorias de empleo, simplemente no consideran a estas personas. Lo que se configura en una flagrante vulneración de sus derechos fundamentales.

La forma de reclutar y seleccionar para la capacitación en el país vecino, no son inclusivos. Pese a que la propuesta metodológica del Servicio Civil verifica una propuesta técnicamente fuerte en lo sustancial, con variadas herramientas para realizar un óptimo levantamiento de información útil para cada una de las fases del modelo de reclutamiento y selección. Sin embargo, en la etapa de planificación y reclutamiento se encuentran debilidades que afectan directamente a las personas con discapacidad, pues la planificación inicial de la administración pública no contempla una cuota de empleo para las personas en desventajas. Esto unido a la inexistencia de una ley, para obligar a los empleadores a contratar personas con discapacidad y por la falta de accesibilidad. Convirtiendo a la inclusión en un término sin valor, como letra muerta sobre un papel. (pp. 86 - 91)

Cendrero, (2017), en sus tesis *“La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”* para optar el grado de Doctor, realizada en la Universidad Complutense De Madrid Facultad De Derecho Departamento del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid – España.

Formulo como objetivo configurar el ambiente laboral del personal con discapacidad, en un ambiente jurídico, que proponga una relación contractual que se proyecte más allá del centro de trabajo, donde los derechos de las personas con discapacidad se respeten conforme con el art 14 de la Constitución Española. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque inductivo. El tipo de investigación es exploratoria. La población y muestra estuvo conformado por la doctrina y la jurisprudencia del sistema jurídico europeo – español. La técnica utilizada fue el análisis documental.

Concluye, en que la nueva atención de la discapacidad está dando paso a un tratamiento jurisprudencial en el TJUE, adaptada al modelo social, que debe incluir a la enfermedad y a la obesidad como problemas de discapacidad. Esta doctrina enfatiza influir de forma definitiva en la interpretación y aplicación de las normas relativas a la integración social de las personas discapacitadas.

También considera que el sistema jurídico español, es un modelo amparado, comprensivo y explícito en la constitución, que es necesaria una mirada de la minusvalía en marcada en un modelo social; es decir, contemplada y adaptada a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Finalmente, respecto del ámbito laboral, se observa que hay barreras físicas, económicas y sociales que impiden la selección de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en diferentes ambientes tales como el ordinario, el especial. Estas restricciones, creadas por el trabajo humano, dan pie a la discriminación que perjudica directamente a las personas con discapacidad, provocadas por la insensibilidad de la sociedad, la inexistencia de la normativa y la poca acción administrativa. (pp. 330 - 338)

Scharagrodsky, (2017), en su tesis *“Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en vialidad en el marco de la política pública de empleo “SECLAS” de la provincia de Buenos Aires (2010-2015)”* para optar el grado de Doctor en Ciencias Sociales, realizada en la Universidad Nacional De La Plata, Argentina.

Expuso como objetivo ahondar en el conocimiento sobre la materia, rescatando las figuras sociales de los/as actores involucrados en las fases de inclusión laboral, en temas de la legislación vigente, en particular de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) que sostiene en su artículo 27 “El derecho de las

personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás”. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 personas con discapacidad. Y la técnica fue la entrevista biográfica, entrevista a informante clave, observación participante y el análisis de documentos.

Concluye, en que las representaciones en la sociedad de las personas con discapacidad sobre “discapacidades” y trabajo se desarrollan, por la falta de modelos que reproducen y sedimentan empleos en la persona con limitaciones. Asimismo, sostenemos en particular que las representaciones sociales sobre discapacidad/es se dan en tres momentos distintos (familia de origen, exogámica y laboral), cuyo recorrido no contempla la exclusión de dicho personal. La etapa de incorporación laboral de las personas minusválidas a partir del ingreso a un trabajo competitivo que brinda garantías, dentro de nuestra sociedad sobre la discapacidad/es en la coyuntura con las de trabajo. (pp. 298 - 314)

Lehr, (2019), en su tesis “*La Ansiada Independencia*” para optar el grado de maestra en Trabajo Social, realizada en la Universidad Nacional de La Plata, Río Del Plata – Argentina.

Presento como objetivo identificar, describir y analizar, las políticas sociales de inserción laboral para personas en situación de discapacidad al finalizar su trayectoria educativa en la modalidad Especial en la Provincia de Río Negro, entre los años 2014 y 2017. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo y cuantitativo. El tipo de investigación es exploratorio – descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por los estudiantes con discapacidad que han asistido y egresado de la Escuela de Formación Cooperativa y Laboral N° 1 El Dique. Y la técnica fue la entrevista semiestructurada y EL análisis documental.

Concluye, que se considera a las personas con discapacidad como consumidores que no se les permite integrarse a la sociedad ni al mercado laboral que les permita generar ingresos económicos, estas políticas van lejos de la equidad y no promueven el desarrollo de la autonomía de estas personas y mucho menos de sus familias. Es necesario que se dé una reforma en la Ley de Pensiones, dado que aún no se vive en un entorno inclusivo, para que las personas con discapacidad no pierdan el beneficio cuando acceden al trabajo. (pp. 181 - 196).

Vera, (2016), en su tesis *“Calidad Del Empleo De Las Personas En Situación De Discapacidad En Chile”* para optar la licenciatura en sociología realizado en la Universidad De Chile, Santiago – Chile.

Señalo como objetivo describir las características de las condiciones laborales de las personas en situación de discapacidad en Chile durante los últimos 5 años. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es correlacional. La población y muestra estuvo conformado por las personas con discapacidad. Y la técnica utilizada fue la encuesta.

Concluye, las características de los trabajos de las personas con discapacidad es la labor importante de los trabajadores ya que, por cuenta propia, se desempeñan en el sector privado, es pues su forma de resolver sus propias necesidades de trabajar, de aquellos que no son instauradas por el mercado ordinario de trabajo.

Los escasos de oportunidad laboral en el sector privado se deben y es referentes a la situación que se encuentra de discapacidad.

Lo cual perjudica pues al empleador y trabajador, y al entorno familiar de las personas en situación de minusvalía.

Un apoyo para el autoempleo es la oportunidad laboral informal ya que estas ofrecen ingresos económicos para poder pues auto mantenerse a personas con mayor vulnerabilidad.

Las personas en situación de discapacidad se atienden en el programa de salud pública ya que estas pues carecen de recursos, esto se da por la falta de oportunidad en el mercado para contratar a personas con discapacidad.

La ventaja de ofrecer empleo informal es pues la capacidad de emplear a personas con discapacidad. El mercado laboral pues refleja puestos de trabajo limitados para personas con limitaciones estas situaciones se reflejan en las grandes tasas de profesionales con discapacidad, ya que muchos de ellos son trabajadores que poseen un nivel de educación bajo y limitado, y con la poca capacidad de lograr un salario adecuado y acorde a su discapacidad.

En resumen, podemos manifestar que aún no se encuentran en condición de igualdad frente a un trabajador con discapacidad y un trabajador sin discapacidad.

Adicionalmente, observamos que la mayoría de trabajadores con situación de discapacidad se hayan en el segmento medio de calidad, la ley de cuotas aprobada en general el año 2015, pero aún en tramitación, es de gran interés para incluir en lo laboral, pero también para sustentar las directrices de un mercado laboral igualitario y no discriminatorio para las personas en situación de minusvalía. Sin embargo se necesita de organismos con capacidades fiscalizadoras para que la ley desarrollada no sea letra muerta porque, como lo muestra la experiencia nacional e internacional, ya que al afirmar que las convenciones u otro tipo de legislación no es suficiente.

El Estado debe mejorar las condiciones de los trabajadores en situación de discapacidad en primer lugar eliminando aquellas normas que sean discriminatorias que vayan de manera directa a una menor calidad en los empleos. A este respecto el artículo 16 de la Ley 18.600 relativa a la “deficiencia mental” en la que se establece que la remuneración queda libremente convenida entre las partes sin tener en cuenta las normas relativas al ingreso mínimo.

Segundo a que el Estado se vea obligado a preferir las condiciones laborales de las personas con discapacidad ya que es necesario reconocer que en cada una de estas decisiones también va orientada a un tipo de nivel normativo, la realización de los índices de calidad de empleo, especifican que tampoco hay una imagen homogénea que este validada por la comunidad de científicos que investigan esta materia. (pp.117-120)

Camacho, (2017), en su tesis *“Derecho Al Trabajo de Las Personas Con Discapacidad - Análisis De Caso: Cooperativa Autogestionaria De Personas Con Discapacidad Física Permanente R.L.”* para optar el grado de Licenciatura En Derecho realizado en la Universidad De Costa Rica Sede Rodrigo Facio, Costa Rica.

Tuvo como objetivo Analizar el cumplimiento de la normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, físico permanente R.L. La metodología con el que se realiza esta investigación correspondes al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptivo. La población y muestra estuvo conformado por organismos nacional e Internacional jurisprudencia nacional e internacional. Y la técnica utilizada fue entrevista y el análisis documental.

Concluye, en que no existe igualdad de oportunidades cuando algunas personas deben enfrentar situaciones o impedimentos graves, en el caso de las personas con discapacidad en su vida desde el inicio son desventajosas.

A pesar que el derecho al trabajo está normado a nivel nacional e internacional y que en Costa Rica es una garantía constitucional de conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, personas con discapacidad con, una baja inserción laboral. se ven expuestas a situaciones de pobreza, exclusión y vulnerabilidad social, cultural y económica.

El no tener acceso a un trabajo constituye una de las principales barreras que limita el desarrollo integral de personas con discapacidad.

El Gobierno y el Estado están obligados a respetar los derechos de las personas con discapacidad, pero estos cambios no son suficientes y así lo confirma los datos del Censo 2011.

Conclusión de que la tutela jurídica costarricense no garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y que existen varias áreas o campos de acción en los cuales el Estado debe llevar a cabo acciones concretas con el fin de garantizar, el disfrute de sus derechos fundamentales:

Tal y como lo indica el Informe del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades, es necesario que en Costa Rica se realice la “armonización legislativa”, según la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, tomando en consideración desde la Constitución Política hasta la legislación en materia civil, penal, de familia, trabajo y educación. Que es fundamental que la normativa relacionada, de una u otra forma, con los derechos de las personas con discapacidad, tenga un mismo enfoque en cuanto al ámbito de acción de cada uno de los actores involucrados, responsabilidades y sanciones.

Se debe sistematizar la recopilación, análisis de los datos. escasez de datos confiables conlleva a una situación en la cual se dificulta elaborar un planteamiento integral de inserción laboral para personas con discapacidad, así como las acciones de seguimiento, control y evaluación de resultados de los programas implementados. Corto o mediano plazo será un conflicto social no logran integrarse al mercado laboral el Estado deberá implementar opciones para su protección y sobrevivencia. (pp. 218 - 240)

Perdomo, (2018), *“Actos negociales frente a actos administrativos: la dicotomía en el régimen de contratación de las empresas de servicios públicos (ESP) domiciliarios oficiales”* para optar el título de Magister en derecho contractual público y privado, en la Universidad Santo Tomas Primer Claustro Universitario de Colombia – Bogotá D.C. Colombia.

Expuso como objetivo es detallar la situación acerca de la naturaleza jurídica de los actos administrativos expedidos en desarrollo de la actividad contractual de las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios. La metodología con que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptivo. La población y muestra estuvo conformado por los contratos de las empresas oficiales de los servicios públicos domiciliarios. Y la técnica utilizada fue documental argumentativo.

En conclusión, la actividad contractual de las empresas de servicios públicos domiciliarios, de la contratación estatal deben de brindar normas y procedimientos propios del derecho administrativo, para la contratación de las personas con discapacidad bajo el régimen contractual del derecho privado. (págs. 4,5)

Vásquez (2018). *“Motivación intrínseca y productividad laboral, Estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marco”* para obtener el título de psicóloga industrial organizacional en el grado académico de licenciada en la Universidad Rafael Landívar facultad de Humanidades licenciatura en psicología industrial organizacional Quetzaltenango- Guatemala.

Presento como objetivo es establecer la relación de la motivación intrínseca con la productividad laboral de los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptivo. diseño metodología estadística. Esta investigación es de tipo cuantitativa. La población y la muestra estuvo conformado 42 agentes PMT que integran el departamento de las Policías Municipal de Tránsito. Y la técnica utilizada fue análisis documental e investigación de campo.

Conclusiones la relación de manera significativa con la producción de trabajo de la Policía Municipal de Transito se realizan de sentido efectivo con la finalidad de que el trabajo les sea

significativa estableciendo parámetros de trabajo acordes para las personas con limitaciones, manifestando las progresiones de sus trabajos en sus puestos de labores, y desarrollo personal y con el apoyo mutuo por parte de ellos mismos para satisfacción de sus logros personales. (p. 61)

Zapata, (2019), *“Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia, Trabajo de Monografía y Línea Jurisprudencial”* para optar el título de Abogada de la Universidad Santo Tomás sede Medellín facultad de derecho Medellín – Colombia.

Planteó como objetivo es de Indagar sobre el avance normativo del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad en Colombia. El método empleado de la investigación jurídica que es el de análisis y síntesis de contenido normativo en el contexto social y los organismos de protección, de enfoque es cualitativo, El tipo de investigación es documental, aplicada de tipo no experimental, Por lo que se aplicó un diseño correlacional. La población y muestra estuvo siendo la utilización doctrinales y jurisprudenciales. Y la técnica empleada fue la recolección información de las fichas bibliográficas y jurisprudenciales.

Termino en conclusión el derecho al empleo de las personas con discapacidad fue el eje fundamental del desarrollo de esta investigación, ya que el principio de igualdad como piedra angular del derecho al empleo laboral para las personas en situación de discapacidad, fundamentados en los tratados internacionales, el avance histórico, la inclusión y sobre todo la ley, una normatividad que plasmada en una línea jurisprudencial como eje temático y argumentativo, demostró este concepto, en el transcurso del desarrollo de la investigación, visualiza a la persona con discapacidad en el ambiente laboral como un sujeto de especial protección sustentándose en el principio de igualdad y fundamentándose en el preámbulo de la constitución, demostrando que el Estado no tiene solo una responsabilidad social con las personas con discapacidad, sino una obligación de reubicar, resguardar los derechos, de

asegurar su dignidad y su mínimo vital, por ello fortalece el vínculo laboral con el empleador para estar presente en todo el proteccionismo jurídico y laboral de las personas en situación de discapacidad y su inclusión laboral. (pp. 82 - 84)

2.1.3 Antecedentes de Nivel Nacional

Ramos, (2017), en su tesis *“Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail Lima - 2016”* para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Escuela De Posgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Expone como objetivo determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo, en el piloto implementando en el Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO). La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo no experimental. El tipo de investigación correlacional. La población correspondió a 137 personas, familiar directo de personas con discapacidad intelectual y mental; la muestra estuvo conformado por 101 personas con discapacidad. La técnica utilizada fue la encuesta.

Concluye que existe una gran relación firme entre el trabajo y el personal con ayuda en el aumento laboral de personas con discapacidad. (págs. .73,74)

Rivera, (2018), en su tesis *“Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco 2016”* para optar el grado Académico de Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública, realizada en la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle, Alma Máter Del Magisterio Nacional, Escuela De Posgrado, Lima -Perú.

Señala como objetivo determinar la relación entre las estrategias y políticas existentes en la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo mixto. El tipo de investigación es experimental. El método de investigación utilizado es el método científico, método documental bibliográfico y método estadístico. La población estuvo constituida por todos los trabajadores administrativos, directores y jefes inmediatos en la gestión del Gobierno Regional de Cusco, durante el año 2016; la muestra estuvo conformada por los empleados con discapacidad. Y la técnica empleada fue la documental, codificación y tabulación.

Concluye, que los métodos y programas existentes se relacionan firmemente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco, los resultados muestran que se alcanzó un nivel de relación satisfactorio; ya que los programas existentes han alcanzado las metas propuestas por el gobierno regional ayudando pues de este modo a los índices de trabajo en las personas con discapacidad. (p. 83)

Ramos, (2018), en su tesis *“Implicancias de la aplicación del derecho de la dignidad de la persona con relación a la sociedad y el estado”* para optar el grado de Doctor en derecho, realizada en la Universidad Peruana los Andes Escuela de posgrado, Huancayo – Perú.

Planteo como objetivo Determinar la relación que existe entre el respeto de la dignidad de la persona con las consecuencias que se generan para la sociedad y la función que tiene el Estado. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es básica, La población y muestra estuvo conformada por 189 personas que habitan en el cercado de la ciudad de Huancayo. La técnica aplicada fue la encuesta y el análisis documental.

Concluye en que el derecho a la dignidad de la persona no es respetado como debe ser en una sociedad del siglo XXI, pues la protección de este derecho implica obtener beneficios como la protección del ser humano y la protección a su desarrollo. (p.94)

Huaripata, (2019), en su tesis *“Nivel de inaplicación de la ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016”* para optar el grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo, realizada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Escuela de Posgrado, Huacho – Perú.

Expreso como objetivo determinar cuál es el nivel de inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por servidores públicos, personas con discapacidad, abogado y usuarios; que está compuesta por 50 personas y 5 expedientes administrativos de Municipalidad Provincial de Huaura. La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población. La técnica utilizada fue análisis documental e investigación de campo,

Concluye, en que la Ley 29973 en su artículo 45.1 señala que, “Las personas con discapacidad tienen también derecho a trabajar, con igualdad y las mismas condiciones que los demás, en un trabajo aceptado, con oportunidades y la igualdad en la remuneración, y con condiciones de trabajo de acorde al empleo”, ley que garantiza el derecho laboral de las personas con discapacidad, facilitando así, una normativa que garantiza derechos constitucionales. La inaplicación de la 29973 vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio cumplimiento por las diferentes instituciones públicas o privadas, por lo tanto, mientras la ley adolezca de la debida aplicación se vulnera derechos constitucionales, aun cuando sea promovido a su cumplimiento. Para su eficacia legal existe la

necesidad de que las instituciones públicas y privadas, en atención a esta normativa tomen consideración su debida aplicación. (p. 108)

Núñez, (2019), en su tesis *“Nada acerca de nosotros, sin nosotros: Agencia y Acción Colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N.º 29973”* para optar el grado Académico de Magister en Sociología, realizada en la Pontificia Universidad Católica Del Perú Escuela De Posgrado, Lima -Perú.

Señalo como objetivo conocer las razones que limitan la capacidad de agencia colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es exploratorio. La población y muestra estuvo conformada por líderes de organizaciones de personas con discapacidad y expertos en el tema discapacidad. La técnica empleada fue la entrevista.

Concluye, en que el proceso de creación de la Ley demostró la capacidad de articulación y cohesión social hacia una finalidad consensuada. Sin embargo, las personas con discapacidad deben tener representantes de acuerdo a sus discapacidades ya sea en grupos que los representen en sus derechos fundamentales. (págs. 59,60)

Aragón e Hidalgo, (2018), en sus tesis *“La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”* para optar el grado de Maestro en Derecho de la Empresa, realizada en la Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas Escuela de Posgrado Maestría En Derecho De La Empresa, Lima -Perú.

Señala como objetivo identificar los aspectos que podrían afectar la adecuada implementación, en el ámbito empresarial, de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es descriptivo. La población y muestra se encuentran

conformada por los principales actores del sector laboral y su entorno institucional. La técnica empleada fue el análisis documental.

Concluye, en que el estado tiene la obligación de crear políticas públicas que fomenten y promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, eliminando todas aquellas barreras sociales que les impide desenvolverse en igualdad de condiciones o ejercer sus derechos fundamentales, como es el gozar de un trabajo remunerado, tal como lo consagra la Constitución.

La sociedad debe ser el principal promotor de la igualdad de las personas con discapacidad. Quienes deben contar con empleo ya que es un principio fundamental para la integración social del ser humano como para el desarrollo de su personalidad. Por medio de este se obtiene una imagen más positiva y útil de uno mismo, se tiene un reconocimiento social y la satisfacción de sentir pertenencia a un grupo social, así como mantener económicamente a una familia y tener un sentido de pertenencia en un centro laboral.

Es importante generar leyes como la LGPD que intenta establecer condiciones de igualdad para permitir a las personas con discapacidad participar en el mercado laboral. En tal sentido, de lo que se trata no es de favorecer a las personas con discapacidad en base a su discapacidad, sino asegurarles que su condición no será un obstáculo para su realización personal y profesional en condiciones de igualdad en la sociedad.

El sistema de cuotas de empleo de nuestro país no es eficiente, porque las empresas del sector privado optan por aplicar las excepciones para eludir el mandato de la ley, además saben que su incumplimiento no tendrá consecuencias. En ese sentido se debe cambiar el sistema de la cuota de empleo por el modelo de la OIT. Además, se debe hacer una revisión al sistema de fiscalización laboral ya que es indiferente a la situación de empleo de las personas con discapacidad. (pp. 105 -107)

Céspedes, (2019), en su tesis *“La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la corte superior de lima norte – 2017”*, para optar el grado de doctor en derecho, realizado en la Universidad Nacional Federico Villareal, Escuela de Posgrado, Lima- Perú.

Tuvo como objetivo determinar el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Lima Norte. La metodología desarrollada corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es aplicada. El diseño de investigación es descriptivo, transversal o transaccional. La población y muestra estuvo conformada por 265 empleados, que laboran en la Corte Superior de Lima Norte, durante el 2017. La técnica utilizada fue la encuesta.

Concluye, que la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, tiene personal administrativo contratado con el sistema CAS, esta contratación vulnera los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. (p.8)

Torres, (2019), en su tesis *“Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”*, para optar el grado de maestro en gestión pública, realizado en la Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado Tarapoto- Perú.

Señalo como objetivo determinar la relación del proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del Área de recursos humano. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es aplicada de tipo no experimental, Por lo que se aplicó un diseño correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 155 trabajadores con contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de san Martín. Y la técnica utilizada fue la entrevista.

Concluye, en que el objeto de mayor relevancia en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios son los méritos con 38,71%, el 32,26% de principios y el 29.03% en resultado. Por su parte, la función de mayor relevancia de la optimización del área de Recurso Humano es el fomento de la igualdad con 35.48%, y el desarrollo laboral interno es 33.55%, a su vez el cumplimiento con 30.97%. después de la obtención de resultados de los datos obtenidos, se analizó la hipótesis mediante la Prueba Chi Cuadrado, y se concluye que existe relación entre CAS y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Siendo el Xc^2 (10.44) es mayor que el valor tabular Xt^2 (9,49). (p.11)

Mendiola, (2020), en su tesis *“Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019”*, para optar el grado de maestra en gestión pública, realizado en la Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado, programa académico de maestría en gestión pública Lima – Perú.

Expuso como objetivo analizar los factores que determinan la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo 2019. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cualitativo. El tipo de investigación es aplicada de nivel descriptivo, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformado por los empleados de la Municipalidad de Carabayllo. Y La técnica utilizada fue la entrevista estructurada.

Concluye, en que la Municipalidad de Carabayllo, no cumple con la cuota establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad 29973. entonces, no da cumplimiento a la inclusión laboral de personas con limitaciones en las entidades públicas, ello debido a la discriminación por su discapacidad. (p.8)

Flores, (2020), en su tesis “*Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019*”, para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, escuela de posgrado, Lima – Perú.

Apuntaló como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019. La metodología con el que se realiza esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es básica con un nivel descriptivo y correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformado por 84 personas que son colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco. La técnica utilizada fue la encuesta.

Concluye, en que no existe relación entre el contexto del empleo y la característica laboral de colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019. (p. 24)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Discapacidad

Discapacidad es un asunto con múltiples factores, cada uno revestida de complejidad y sensibilidad con escaso desarrollo bibliográfico pues el termino discapacidad tiene 40 años de vigencia, se utiliza para referirse a la condición que tienen los seres humanos con deficiencias, limitaciones y restricciones.

En 2001, bajo un enfoque social, la Organización Mundial de la Salud enuncia, que discapacidad es un vocablo amplio que engloba a la deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación de algunos individuos, condición que les impide relacionarse con su entorno físico y social. (OMS, 2001, pág. 206)

En 2006 bajó un enfoque de derechos, la organización de las Naciones Unidas establece que discapacidad es una concepción que progresa constantemente en espacio y tiempo, como consecuencia de la relación que existe entre el ser humano con deficiencias y su entorno tanto físico como social. (ONU, 2006, pág. 1)

2.2.1.1 Características De La Discapacidad

Habiendo establecido los conceptos de discapacidad, pasaremos a desarrollar sobre sus características más resaltantes.

Deficiencia

Deficiencia es la anomalía o disminución que presentan y experimentan algunos seres humanos en la estructura o función de su cuerpo a la que se incluye las funciones psíquicas, que impiden desplazarse libremente o relacionarse con sus semejantes. (OMS, 2001, pág. 207)

Limitaciones en la Actividad

Limitaciones en la actividad son escollos que enfrentan los seres humanos con discapacidad cuando realizan actividades; pues de acuerdo con lo señalado por la máxima organización de la Salud una limitación puede ser grave, leve, abundante, escaso, positivo, negativo, bueno, malo, extenso, reducido dependiendo de la actividad que realiza, frente a la actividad de un individuo sin discapacidad. (OMS, 2001, pág. 207)

Restricciones en la Participación

Restricciones en la Participación son barreras que experimentan los seres humanos con discapacidad, también se puede entender como las desventajas que enfrentan cuando participan en la educación, trabajo, deportes entre otras actividades. (OMU, 2001, pág. 207)

2.2.1.2 Tipos de discapacidad

Como mencionamos líneas arriba, la discapacidad es un vocablo amplio que progresa constantemente que engloba, múltiples dimensiones, condiciones y/o situaciones, pues al revisar el acervo bibliográfico se encuentra diferentes clasificaciones sobre los tipos de discapacidad.

Cuando observamos el diagnóstico de una persona con discapacidad nos encontraremos con dos tipos: obtenida y hereditaria.

Cuando nos fijamos en el tiempo que dura la discapacidad nos encontraremos con dos tipos: permanentes y temporal.

Pero si prestamos atención al grado de disminución en la capacidad nos encontraremos con 3 tipos: leve, moderada, severa.

Según la cantidad de deficiencias nos encontraremos con dos tipos: única y múltiple.

Finalmente, dependiendo donde se encuentra la anomalía o menoscabo, nos encontraremos con 4 tipos: física, sensorial, intelectual y mental. (Rocafuerte, 2015, pág. 20)

Como se puede ver la tipología de la discapacidad tienen múltiples aspectos para considerar; y que todos deben conocer. Pues la clasificación más conocida y utilizada, es aquella que está relacionada al área afectada, el cual comprende a la discapacidad física o motora, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, y discapacidad mental. Sin embargo, se debe tener en cuenta que esta clasificación no es definitiva, porque algunos estudios presentan a la discapacidad mental como discapacidad cognitiva o discapacidad sicosocial.

Continuando con Rocafuerte Villacis en su investigación desarrolla ampliamente sobre los tipos de discapacidad más reconocidas, que son aquellas que están relacionadas a las áreas de

afectación que son la discapacidad física motora, discapacidad cognitiva, discapacidad intelectual y discapacidad mental. (Rocafuerte, 2015, págs. 20-23)

En 2001 la organización principal que se encarga de velar por la salud de la humanidad clasifica a la discapacidad en 5 tipos, tomando en cuenta el área de afectación y la cantidad, que a continuación enunciamos discapacidad motora, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, discapacidad psíquica y discapacidad múltiple. (OMU, 2001, págs. 29-199)

2.2.1.3 Personas con Discapacidad

Habiendo abordado el estudio sobre la discapacidad y sus tipos, también debemos referirnos al individuo que posee esa condición o situación; porque sin él la discapacidad no existiría. Por lo tanto, es necesario saber lo que significa personas con discapacidad.

De acuerdo con la Convención Interamericana para eliminar cualquier acto de discriminación contra las personas con discapacidad y la ley 29973, las personas con discapacidad son aquellos individuos que tienen reducida su capacidad por tener permanentemente uno más deficiencias en su cuerpo, lo que imposibilita el pleno ejercicios de sus derechos y relacionarse activamente con los demás individuos de la sociedad en igualdad de condiciones.

A raíz de lo señalado en el párrafo anterior podemos observar con claridad que los individuos con discapacidad tienen derechos reconocidos por organizaciones internacionales, el Estado y la sociedad. Los derechos de los sujetos con discapacidad se encuentran plasmada en diferentes instrumentos jurídicos tanto nacional como internacional, que están a la espera de ser aplicadas en toda su dimensión a favor de dichas personas.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad instituida por la máxima organización de las naciones contiene las directrices obligatorias para los países que pertenecen a la misma, con la finalidad de garantizar a los sujetos en situación de discapacidad el ejercicio seguro de sus derechos procurando impulsar su progreso en toda su dimensión porque está demostrado que dichos individuos con soporte pueden remontarse y lograr verdaderas a sañas o sencillamente valerse por sí mismo.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de las Personas con Discapacidad, creada por la organización conformada por las naciones del continente americano contiene en específico los preceptos jurídicos que están orientadas a ejercer el control social descartando cualquier suceso de discriminación en contra de los seres humanos que se encuentran en situación de desventaja por tener una o más deficiencias, castigando con rigor los sucesos deplorables que amenazan y trasgreden a la dignidad de dichas personas, generando así condiciones saludables a favor de su propósito.

Constitución política de 1993, es la carta magna de nuestro país donde se encuentran los preceptos fundamentales que están orientadas a defender a la persona y a proteger su dignidad, además el constituyente establece de manera especial la protección de aquellas personas que cuentan con una o más deficiencias, con la finalidad de impulsar su progreso constante hasta conseguir su ansiada autonomía, que por lo general le otorga libertad para forjar con sus propias manos las condiciones mínimas donde pueda disfrutar de una calidad de vida.

Ley 29973, ley general de las Personas con Discapacidad y su reglamento, es el marco legal que se encarga de regular y proteger los derechos de los sujetos que padecen de una o más deficiencias, cuyo progreso se encuentra obstruida por aquellas barreras forjadas por la

actitud de las personas, estos obstáculos son los más difíciles de superar porque difícilmente los seres humanos cambian su forma de pensar.

SINAPEDIS, es el sistema nacional peruano que agrupa a los organismos que se encargan de proteger e impulsar el avance de los seres humanos que tienen disminuida sus capacidades originada por accidentes, enfermedades o simplemente por causas congénitas; la finalidad de SINAPEDIS es trabajar articulando planes, programas, proyectos de las políticas públicas, velar por su cumplimiento y promoviendo la participación de las organizaciones de hombres y mujeres con deficiencias; este sistema está compuesta por CONADIS, los gobiernos regionales y las municipalidades con sus respectivos programas y proyectos.

CONADIS, es el organismo máximo a nivel Perú que se ocupa de trabajar específicamente a favor de las personas con discapacidad y su familia, vigilar en todo momento por los derechos de las personas con alguna deficiencia presentando propuestas, creando oportunidades en los diferentes niveles de gobierno y con todos los sectores.

OREDIS, es el organismo máximo a nivel regional se encarga de elaborar, coordinar y hacer cumplir las políticas públicas de la región en favor de los sujetos con deficiencias, además contribuye con el organismo nacional.

OMAPED es el organismo público que está más cerca a los usuarios con discapacidad, pertenecen a los gobiernos locales, su finalidad es realizar campañas de apoyo social, campañas de sensibilización, generar capacitaciones de formación técnica laboral, fomentar la participación en los deportes adaptados y manejar el sistema de registro a nivel local en coordinación con los demás organismos encargados de velar por el bienestar de las personas que se encuentran en situación de discapacidad.

2.2.2 Empleo Laboral

Encontrar una definición para nuestra variable empleo laboral nos ha significado una ardua labor porque la doctrina ha desarrollado más sobre el tema trabajo lo que causa confusiones. Además, a menudo ambos términos se consideran como sinónimos, tal como lo señala la psicóloga Marie Jahoda en su libro Empleo y Desempleo.

Empleo laboral es todo trabajo ejecutado bajo los términos de un régimen contractual acordada por el empleador y empleado, esta dependencia laboral forja obligaciones para ambas partes de un lado empleador se obliga a retribuir económicamente al empleado , mientras que este último se obliga a prestar su servicio a cambio de un salario .(Jahoda, 1987, pág. 26)

Cuando se habla de régimen contractual se hace referencia explícita al contrato, en este caso se refiere al contrato laboral que en suma es un convenio celebrada entre un empleado y un trabajador; en virtud del cual el segundo se obliga a poner a disposición del primero su trabajo a cambio de una retribución pecuniaria. (SUNAFIL, 2016)

Sin duda, el empleo laboral es una definición escueta y puntual con mucho significado que está muy bien desarrollado por los actores del derecho laboral.

Sin embargo, existen concepciones como empleo público que en buena cuenta hace referencia a los diferentes regímenes contractuales con la que se contrata al personal que presta su servicio para la administración pública donde se asumen responsabilidades, tareas y funciones como parte de las obligaciones adoptadas con la firma de un contrato sobre el cual el Estado asume la posición de empleador. (Gaceta Juridica, 2016, pág. 167)

Revisado los conceptos de empleo, ahora nos ocuparemos de dilucidar algunas ambigüedades que presenta el empleo, ello mediante la descripción y estudio sobre los tipos de empleo.

2.2.2.1 Tipos de empleo

Empleo formal

Este tipo de empleo comprende a todos aquellos empleados que tienen un vínculo laboral reconocido a través de un contrato; en el cual, por realizar la prestación de un servicio perciben todos los beneficios laborales dando cumplimiento; respetando así, los derechos laborales del empleado.

Empleo informal

Este tipo de empleo comprende a todos aquellos empleados que también tienen un vínculo laboral sin ningún tipo de contrato; por el cual perciben una remuneración, pero no los demás beneficios laborales; vulnerando así, todos sus derechos laborales.

2.2.2.2 Normas que protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad

Según los artículos N.º 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la organización internacional que agrupa a las naciones, todas las personas esto incluye a los que presentan deficiencias tienen los siguientes derechos laborales:

derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo. Toda persona que trabaja, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medio de protección social. Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

Los derechos laborales deben estar en armonía con los preceptos jurídicos establecidas en los convenios y las recomendaciones dadas por la organización mundial reguladora de la

actividad laboral, es así que todas las personas incluidas las personas con deficiencias tienen los siguientes derechos laborales.

Derecho al empleo, libertad sindical, prohibición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, edad mínima de admisión de empleo. Asimismo el empleo comprende a la política de empleo, servicios de empleo y agencias retribuidas de colocación, orientación y formación profesional, readaptación profesional y empleo de personas invalidas, seguridad de empleo.

El artículo N° 8 del pacto internacional de los derechos civiles y políticos, señala que ninguna persona debe ser sometida a esclavitud, a servidumbre o a realizar trabajos forzados y obligados, pues estas prácticas están proscritas, todos estamos llamados a denunciar dichas prácticas que atentan contra la dignidad humana y contra sus derechos.

En los artículos 6 y 7 del pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, se establece los derechos laborales, en ese sentido todos los seres humanos tienen derecho a trabajar, a elegir libremente su trabajo, a recibir capacitaciones técnicas y profesional para desempeñar diferentes actividades laborales; el estado es el principal responsable que se encarga de crear, formular y establecer normas, políticas, programas y proyectos destinadas a generar oportunidades en el campo laboral.

Según el artículo N.º 9 del Protocolo de San Salvador, todas las personas incluidas las personas con alguna deficiencia tienen derecho a trabajar, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para disfrutar de una vida cómoda a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada por los individuos; para lograr dichos propósitos el estado debe cumplir a cabalidad con su rol.

La carta magna de nuestro país, en su artículo N.º 23, aborda el tema laboral, señalando que el trabajo cualquiera sea el régimen de contratación especialmente está destinado a

proteger a los individuos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, para ello el estado crea condiciones para impulsar el progreso económico, social fomentando el empleo productivo y garantizando a todos los peruanos el pleno ejercicio de sus derechos laborales, esto incluye a las personas que se encuentran en situación de discapacidad.

En el artículo N.º 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se enuncia con claridad el derecho al trabajo para las personas que se encuentran en desventaja; en dicho artículo se establece los principales lineamientos que debe adoptar el estado para ejecutar y cumplir con su obligación; ello implica el derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables, a contar con las herramientas adecuadas a su capacidad para desempeñar su labor, a recibir una retribución suficiente por su trabajo, a tener la oportunidad de sustentarse con un empleo libremente elegido y aceptado por El.

En nuestro país los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad se encuentran protegidas por la ley 29973, principalmente se fomenta la inclusión laboral en su artículo 49 donde se establece la cuota de empleo tanto para el sector público como para el sector privado, por medio de esta disposición legal los sujetos con discapacidad tienen la oportunidad de acceder a un empleo formal y a gozar de los beneficios con el que puede obtener alguna satisfacción personal.

2.3 Marco Conceptual

Discapacidad

Es una condición que presentan algunos seres humanos, estos individuos se caracterizan por tener una o más deficiencias funcionales o corporales; a la que se incluyen las funciones psicológicas, que limita el desarrollo de una actividad y restringe su participación en las diferentes esferas de la vida; todo ello relacionada estrechamente a los factores que está compuesta por factores ambientales y personales.

Deficiencia

Es la ausencia o anomalía que experimentan algunos seres humanos en la estructura o función de su cuerpo a la que se adhiere las funciones mentales, frenando su desplazamiento con libertad y su relación con los demás individuos integrantes de la sociedad; cuando se habla de deficiencia se debe entender que significa la disminución de la capacidad del individuo que lo padece.

Limitaciones en la Actividad

Son escollos que enfrentan cotidianamente los seres humanos con discapacidad cuando realizan actividades cotidianas que están relacionadas al autocuidado en la prestación de servicios para el sustento propio y/o familiar en aquellos que tienen familia a su cargo ; pues de acuerdo con lo señalado por la máxima organización de la Salud una limitación puede ser grave, leve, abundante, escaso, positivo, negativo, bueno, malo, extenso, reducido; esto dependerá de la actividad que realizan, en parangón a un individuo sin discapacidad.

Restricciones en la Participación

Son obstáculos que experimentan diariamente los seres humanos que se encuentra en situación de discapacidad, cuando participan activamente de las relaciones interpersonales, también se puede entender como las desventajas que enfrentan cuando participan en las diversas actividades de la vida en sociedad.

Empleo laboral

Es la actividad subordinada que desempeña una persona por el cual percibe un salario, bajo los términos de un régimen contractual de la que emana obligaciones para las partes; es decir, de un lado el empleador y del otro el empleado.

Régimen Contractual

Es el conjunto de preceptos encargadas de regular los contratos laborales celebrada entre el empleador y empleado, por lo general cuando se prestan servicios al estado, este se constituye como empleador; por lo general cuando se celebran contratos se generan obligaciones para las partes, cuyo incumplimiento es castigado por el derecho laboral que a su vez protege la autonomía privada. (Miranda, 2004, pág. 62)

Remuneración Laboral

Es la retribución que obtiene el empleado en contraprestación a su servicio, bajo los términos de una relación laboral en el cual el empleador se obliga a retribuir económicamente al empleado, quien presta sus servicios al empleador en calidad de subordinado; por lo general la retribución económica se da en dinero no obstante puede ser en mercancía o cualquier otra forma regulado por la legislación laboral.(Gaseta Juridica, 2016, pág. 343)

Mientras que, para la Legislación Laboral de nuestro país, la remuneración constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (DLN°728, 1997)

CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

La discapacidad se relaciona significativamente con el empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

3.2 Hipótesis Específicos

La deficiencia se relaciona significativamente con el régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Las limitaciones en la actividad se relacionan significativamente con el Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Las restricciones en la participación se relacionan significativamente con el régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

La deficiencia se relaciona significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Las limitaciones en la actividad se relacionan significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Las restricciones en la participación se relacionan significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

3.3 Variables

- Variable de observación 1

V1: Discapacidad

- Variable de observación 2

V2: Empleo laboral

3.4 Dimensiones

- Variable de observación 1

V1: discapacidad

- Dimensiones

D1: deficiencia

D2: limitaciones en la actividad

D3: restricciones en la participación

- **Variable de observación 2**

V2: empleo laboral

- Dimensiones

D1: régimen contractual

D2: remuneración laboral

3.5 Operacionalización De Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DISCAPACIDAD	Es un término genérico que incluye deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.	Es una condición de la persona, que se caracteriza por tener una deficiencia funcional o corporal, que limita	<p>D1. DEFICIENCIA Es la anomalía o disminución que presentan y experimentan algunos seres humanos en la estructura o función de su cuerpo a la que se adhiere las funciones mentales, frenando su desplazamiento con libertad y su relación con los demás individuos integrantes de la sociedad. “OMS” (2001) p.227</p>	<p>I1.1. Tiene dificultad corporal I1.2. Cuenta con dificultad visual I1.3. Posee dificultad auditiva I1.4. Experimenta dificultad comunicativa I1.5. Sufre dificultad mental I1.6. Tiene dificultad intelectual I1.7. Posee dificultad de relación interpersonal</p>	Ordinal - Likert
	Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).	el desarrollo de una actividad y restringe su participación en las diferentes esferas de la vida; todo ello relacionada estrechamente a los factores que está compuesta por	<p>D2. LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD Son escollos que enfrentan los seres humanos con discapacidad cuando realizan actividades; pues de acuerdo con lo señalado por la máxima organización de la Salud una limitación puede ser grave, leve, abundante, escaso, positivo, negativo, bueno, malo, extenso, reducido; esto dependerá de la actividad que realizan, en parangón a un individuo sin discapacidad. “OMS” (2001) pág. 227</p>	<p>I2.1. Padece limitación en administrativa. I2.2. Cuenta con limitación en actividad de vigilancia. I2.3. Experimenta limitación en actividad de limpieza. I2.4. Tiene limitación en actividad de jardinería. I2.5. Posee limitación en actividad de almacén. I2.6. Sufre limitación en actividad de gasfitería. I2.7. Tiene limitación en actividad de mensajería.</p>	
	“OMS” (2001) p. 227	factores ambientales y personales.	<p>D3. RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION Son obstáculos que experimentan los seres humanos con discapacidad, también se puede entender como las desventajas que enfrentan cuando participan en las diversas actividades de la vida cotidiana. “OMS” (2001) pág. 228</p>	<p>I3.1. Padece restricción en evento social. I3.2. Cuenta con restricción en evento cultural. I3.3. Sufre restricción en evento económico</p>	

				<p>I3.4. Tiene restricción en evento deportivo</p> <p>I3.5. Experimenta restricción en capacitación.</p> <p>I3.6. Posee restricción en campaña médica</p> <p>I3.7. Sufre restricción en evento político</p>	
E M P L E O L A B O R A L	<p>Los términos de empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material, JOHODA (1987) p. 26</p>	<p>El empleo es la actividad subordinada que desarrolla una persona a cambio de una retribución económica, bajo los términos de un contrato laboral.</p>	<p>D4. RÉGIMEN CONTRACTUAL</p> <p>Es el conjunto de preceptos destinadas a regular los contratos laborales celebrada entre el empleador y empleado, por lo general cuando se prestan servicios al estado, este se constituye como empleador; por lo general cuando se celebran contratos se generan obligaciones para las partes, cuyo incumplimiento es castigado por el derecho laboral que a su vez protege la autonomía privada. Miranda Hurtado, (2004) p. 62</p> <p>D5. REMUNERACIÓN LABORAL</p> <p>Es la retribución que obtiene el empleado en contraprestación a su servicio, bajo los términos de una relación laboral en el cual el empleador se obliga a retribuir económicamente al empleado, quien presta sus servicios al empleador en calidad de subordinado; por lo general la retribución económica se da en dinero no obstante puede ser en mercancía o cualquier otra forma regulado por la legislación laboral. Gaceta Jurídica S.A. (2016) p. 343</p>	<p>I4.1. Cuenta contrato laboral vigente</p> <p>I4.2. Conoce contrato bilateral</p> <p>I4.3. Califica los beneficios en persona con discapacidad.</p> <p>I4.4. Ocupa empleo en instituciones públicas.</p> <p>I4.5. Respeta condición de discapacidad el empleador público.</p> <p>I4.6. Conoce las horas de trabajo en una jornada laboral.</p> <p>I5.1. Recibe un buen trato en la contraprestación de servicio.</p> <p>I5.2. Conoce remuneración mínima vital.</p> <p>I5.3. Recibe pago oportuno.</p> <p>I5.4. Sabe que remuneración es un derecho fundamental.</p> <p>I5.5. Conoce que la remuneración es un derecho irrenunciable.</p> <p>I5.6. Recibe pago por horas extras.</p>	<p>Ordinal</p> <p>-</p> <p>Likert</p>

CAPITULO IV. METODOLOGIA

La investigación por su propia naturaleza debe seguir una metodología. Se debe entender a la metodología de la investigación como una disciplina, que le proporciona al investigador una gran cantidad de conocimientos, conceptos, definiciones, preceptos y normas que le permite orientar de forma eficiente el proceso de la investigación científica. (Cortés & Iglesias, 2004, pág. 8)

Sin embargo, la metodología de la investigación se puede entender de dos formas. Por un lado, se constituye como una disciplina que estudia los procedimientos y recursos que utilizan los investigadores para obtener información que darán origen a nuevos conocimientos. (Gómez , 2012, pág. 11)

Por otro lado, la metodología también se constituye como una parte importante de la investigación. Pues aquí se encuentra el método, tipo, nivel, diseño, población, muestra y las técnicas de la investigación, los cuales ayudaran a medir las cantidades reales produciendo un resultado. (Balestrini , 2006, pág. 126)

Por lo señalado esta investigación también seguirá la metodología que comprende métodos de investigación general y específicos, el tipo de investigación, nivel, diseño, población, muestra, técnicas, de recolección de datos, valides, confiabilidad y las técnicas de análisis de datos.

4.1 Método de investigación

Toda investigación requiere de un método para el logro de sus fines. Esta no es la excepción, es por ello que recurrimos al método científico como método general.

4.1.1 Método científico

El método científico es un conjunto de conocimientos fundamentales que son aplicadas consecutivamente como preceptos globales y necesarios, del cual se origina algunas

condiciones óptimas, que por naturaleza se constituyen en aquellas normas genéricas donde se sistematiza datos e información de la realidad. (Ruiz, 2007, pág. 3)

En otras palabras, podemos señalar al método científico como el procedimiento que está orientado a la consecución de un objetivo o fin. El procedimiento del método científico se compone por una serie de pasos que son: observación, planteamiento del problema, hipótesis, predicción, experimentación, análisis de datos y publicación de resultados.

4.1.2 Método específico

Los métodos específicos, son aquellos métodos que contribuyen al éxito de nuestros objetivos. Por tal motivo recurrimos al método descriptivo, método histórico y método estadístico como auxiliares o complementarios al método científico.

4.1.2.1 Método descriptivo

El método descriptivo, es un método que está orientado a describir, definir, caracterizar, catalogar y clasificar, el objeto de una investigación. Ya que trabaja de la mano como los métodos complementarios de la observación, encuesta y los estudios de caso único. Por lo que contribuye con nuestro propósito.

4.1.2.2 Método histórico

El método histórico tiene como principio revisar la historia para ver la evolución desde su origen hasta lo más reciente. La mejor manera de asimilar e interpretar los hechos o fenómenos de la sociedad es utilizando el método histórico. Lo que nos permite comprender su verdadero significado, de vida a que este método proporciona un campo de evaluación con el de establecer hechos, y esclarecer antecedentes del conocimiento para que, de esta forma sacar conclusiones sobre hechos pasados. (Behar, 2008, pág. 41)

4.1.2.3 Método estadístico

El método estadístico, es un método que nos permite manejar datos cuantitativos y cualitativos de una investigación mediante técnicas de recolección, recuento, presentación, descripción y análisis.

Por lo tanto, el método estadístico nos ayuda en la comprobación de nuestra hipótesis y determinar el vínculo que une a las variables y a su vez a las dimensiones.

Como bien sabemos la estadística se usa para organizar, recolectar, resumir, presentar y analizar datos, y luego llegar a las conclusiones válidas y tomar ciertas decisiones. (Salas, 2018, págs. 3-4)

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es un modelo que contiene los principales caracteres de un estudio. En el campo científico se ha desarrollado una variada tipología de la investigación que se clasifican según sus diferentes aspectos o naturaleza: Según su propósito u objeto, básica y aplicada (aplicada científica y aplicada tecnología); según su nivel de profundización, exploratoria, descriptiva y explicativa; según los datos de información, cualitativa, cuantitativa y mixta; según sus dimensiones, documental, experimental y de campo; según el grado de variables, experimental, no experimental, semi experimental; según el tiempo, longitudinal y transversal; según el tipo de inferencia, deductiva, inductiva e hipotética-deductiva; según el área de estudio, científicas, industriales, humanísticas y sociales; entre otras. Por ello, para llevar a cabo una investigación se debe conocer bien sobre los tipos de investigación. La elección debe hacerse de acuerdo con el objetivo y la hipótesis de la investigación de nuestra investigación. En ese sentido esta investigación corresponde al tipo aplicada.

4.2.1 Investigación aplicada

La investigación aplicada es un tipo de investigación que lleva a la práctica las teorías generales, destinando todo su esfuerzo para resolver las problemáticas del hombre y la sociedad. Es decir, utiliza los conocimientos que genera la investigación para resolver problemas sociales y cotidianas.

Por otro lado, la investigación aplicada puede aportar hechos nuevos, útiles para la teoría; con la salvedad de no ser aplicada a otras situaciones. (Baena, 2014, pág. 11)

Idea que comparte Pablo Cazau, cuando señala que investigación aplicada perfecciona instrumentos de aplicación del conocimiento adquiridos de la investigación pura. (Cazau, 2006, pág. 18)

4.3 Nivel de investigación

Hablar sobre el nivel de investigación, es referirnos al grado de profundidad con que se aborda un problema u objeto de estudio., (Arias, 2012, pág. 23)

En ese sentido la investigación según su profundidad se clasifica en; exploratoria, descriptiva y explicativa. Por ello el presente estudio se encuadra en la investigación descriptiva.

4.3.1 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva debe ser entendida, como una investigación que se dedica a describir un fenómeno, hecho o problema, con la finalidad de comprender su composición o conducta. Las conclusiones a las que se arriban se hallan en un estado intermedio de acuerdo a su hondura.(Ariaz, 2012, pág. 24)

Por otro lado, de acuerdo con el número de variables. La investigación descriptiva se clasifica como univariable que es solo de una variable y correlacional que es de dos a más variables relacionadas entre sí. Ubicando a si a la investigación correlación como una categoría de la

investigación descriptiva, de acuerdo con lo señalado por Ary, Jacobs y Razavieh; citado por Hernández, Fernández y Baptista, a su vez citado por (Arias, 2012, p.26)

Por lo señalado, este trabajo se desarrolló siguiendo los lineamientos de una investigación descriptiva.

4.4 Diseño de la investigación

Según Niño Rojas, el diseño de la investigación puede interpretarse de dos maneras:

En sentido amplio, el diseño de la investigación se concibe como un plan o esquema que comprende a todo el proceso de investigación, en sus diversas etapas y actividades comprendidas, desde que se delimita el tema y se formula el problema hasta cuando se determinan las técnicas, instrumentos y criterios de análisis. (Niño, 2011, pág. 53)

Por otro lado, en un sentido específico, el diseño de la investigación es una parte básica del plan general, que está orientada a describir de manera concreta, según cada investigación, las estrategias y procedimientos para abordar el estudio del objeto, a luz de las teorías del marco correspondiente. (Niño, 2011, p. 54)

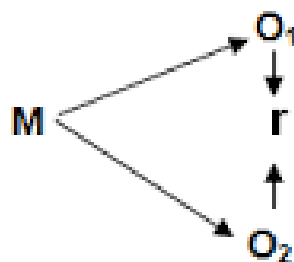
El diseño de una investigación es procedimiento que sigue el investigador para conseguir datos que sirva al propósito de responder a un problema.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 128)

En el acervo documental de la investigación existen diferentes tipos de diseño estas se organizan en dos grandes grupos, que son: experimentales, y no experimentales en esta última se encuentra la investigación transeccional o transversal que contiene al diseño exploratorio, descriptivo y correlacional. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 129 - 161)

4.4.1 Diseño correlacional simple

Este diseño describe el nivel de relación que existe entre las variables de una investigación, a través de este diseño se determina con exactitud la correlación existente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 157)

Teniendo en cuenta dichos conceptos, esta investigación se hizo siguiendo el modelo del diseño no experimental transeccional correlacional; porque se observó, midió y reporto el grado de relación que existe entre la variable 1 y la variable 2.



En la figura anterior se representa al diseño descriptivo correlacional. Donde:

M = Muestra: Personas con discapacidad de 18 años a 60 años

O1 = Observación de la variable 1: Discapacidad

O2 = Observación de la variable 2: Empleo laboral

r = Coeficiente de correlación entre las variables

4.4.1.1 Investigación correlacional

La investigación correlacional es un tipo de investigación que se dedica a medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. Para ello, utiliza cálculos estadísticos, con el cual hace mediciones de los factores, para relacionarlos entre sí, se puede también incluir el control de variables a fin de obtener resultados más válidos. Esto de acuerdo con la opinión de Hernández Sampieri citado por pablo Cazau, cuando dice que la finalidad de la investigación

correlacional es medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. (Cazau, 2006, p.27)

Por lo señalado, este trabajo se realizó bajo el diseño correlacional simple.

4.5 Población y muestra

Según Niño Rojas, cuando se investiga es necesario partir de la identificación de la población que se va a estudiar. (Niño,2003, p. 55)

4.5.1 Población

La población también denominada diana o universo de la investigación, es aquella que está constituida por todos los individuos o elementos en los cuales se pueden representar determinadas características susceptibles de ser estudiadas. (Artiles, Otero, & Barrios, 2008, pág. 191)

En ese orden de ideas, McMillan y Schumacher, conciben a la población como un grupo de elementos que está conformado por individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretenden generalizar los resultados de la investigación. (McMillan & Schumacher, 2005, pág. 135)

Por otro lado, la selección de una población se determina considerando su homogeneidad, tiempo, espacio y cantidad.

Por lo señalado, la población de esta investigación estuvo conformado por todas las personas con discapacidad que viven en la provincia de Tarma.

4.5.2 Muestra

Según Niño Rojas, la muestra es una parte representativa de la población total a la que se elige con la finalidad de estudiarla y conocer sus características. (Niño, 2011, p. 55)

Como se puede apreciar la población objeto de estudio es un subgrupo de toda la población. Los elementos de este subgrupo deben mantener sus propiedades, cualidades o características inherentes a la población elegida para su estudio.

Por otro lado, de acuerdo con lo desarrollado por Niño Rojas, la muestra se clasifica en probabilístico y no probabilístico; que a su vez la muestra probabilístico comprende a los tipos de muestreo, que son: muestreo simple al azar o muestreo aleatorio simple, muestreo estratificado, muestreo por conglomerados o conjuntos y muestreo sistemático; mientras que la muestra no probabilístico comprende a los tipos de muestreo que son: muestreo accidental, muestreo por expertos, muestreo por conveniencia y muestreo por cuotas. (Niño, 2011, p. 56-57)

Criterios de exclusión: Las personas con discapacidad no fueron parte de la presente investigación por no contar con un documento que acredite su discapacidad; por tener menos de 18 años y más de 65 años de edad y por tener una discapacidad severa o por depender de otra persona.

Criterios de inclusión: Las personas con discapacidad fueron parte de esta investigación por tener entre 18 a 65 años de edad de ambos sexos, debidamente identificados mediante un documento y que puedan tener una vida cuasi independiente.

Por lo señalado la muestra de esta investigación estuvo conformado por 53 personas con discapacidad de la provincia de Tarma

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las investigaciones no tienen sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas las conducen a la verificación del problema planteado. Las investigaciones determinan las técnicas a utilizar.

4.6.1 Técnica de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos de una investigación, son procedimientos que facilitan conseguir o recolectar información útil para alcanzar un objetivo. (Arias, 2012, p.67)

Así mismo, las técnicas de recolección de datos tienden a clasificarse en dos bloques: investigación documental e investigación de campo; cada una con sus respectivas técnicas e instrumentos. A saber, las técnicas de investigación documental comprenden; el análisis documental con sus instrumentos fichas, computadoras, las unidades de almacenaje contenido con sus instrumentos, la investigación de campo comprende, la observación con sus instrumentos. (Arias, 2012, p.68)

4.6.1.1 La encuesta

Según Arias, la encuesta es una técnica con la que se obtiene información que suministra un grupo o muestra de elementos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. (Arias, 2012, p.72)

4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias, los instrumentos para la recolección de datos en la investigación, viene hacer aquellos recursos o dispositivos que hacen posible la recolección precisa de la información que se caracterizan por ser válidos, confiables y objetivos (Arias, 2012, p.68)

Por lo tanto, para esta tesis se recurrió al instrumento denominado cuestionario que nos ayudó a recolectar datos indispensables para nuestro estudio.

4.6.2.1 Cuestionario

Según Arias, el cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante diferentes instrumentos o formatos que contiene una serie de preguntas. (Arias, 2012, p.74)

4.6.3 Validez del instrumento de recolección de datos

Hablar de la validez de un instrumento que se utiliza para recoger información en una investigación, es hablar del valor del instrumento. Como bien se sabe un instrumento de recolección de datos no es digno de crédito de buenas a primeras o automáticamente sino tiene que pasar por algunos filtros o cumplir con algunos requisitos esenciales, uno de los cuales es la validez. En palabras de Hernández, Fernández y Baptista, la validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Como apreciar, la validez cumple un rol importante en la validación del instrumento. En el campo de la investigación existen diferentes tipos de validez de la recolección de datos; entre las más utilizadas se encuentran: validez de contenido, validez de constructo, validez interna, validez externa.

4.6.3.1 Validez de contenido

En un primer momento, Hernández, Fernández y Baptista, señalan que la validez de contenido es el punto en que un instrumento refleja un dominio, dado con el contenido de lo que se mide. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201)

Posteriormente indican que el valor del contenido se obtiene por las opiniones de los expertos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 298).

Por lo desarrollado, esta investigación utilizó la validez de contenido, el cual nos permite solicitar la opinión de expertos y determinar el grado de representatividad del dominio o del universo para validar nuestro instrumento.

Tabla 3

Juicio de expertos que validaron el instrumento de la investigación

Experto	Grado Académico	Opinión
Enrique Máximo Gutiérrez Rodulfo	Doctor en Educación	Nivel alto
Olivia Reyda Diaz Torres	Magister en Gestión Pública	Nivel alto
Loida Victoria Prado Quispe	Magister en Gestión Pública	Nivel alto
Flor de Maria Stefany Rios Saldaña	Magister en Gestión Pública	Nivel alto

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación.

4.6.4 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Como señalamos líneas arriba un instrumento de recolección de datos no es digno de crédito de buenas a primeras o automáticamente sino tiene que pasar por algunos filtros o cumplir con algunos requisitos esenciales, así como la validez, existe otro requisito esencial que debe cumplir un instrumento de recolección de datos. En este caso nos referimos a la confiabilidad, Según, Hernández, Fernández y Baptista, la confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200)

En ese sentido, para determinar la confiabilidad del instrumento utilizado por esta investigación, se tomó como muestra piloto a un grupo de 20 personas con discapacidad que poseen las mismas características de la población objeto de estudio, al cual se aplicó el instrumento de recolección de datos.

La evaluación de los valores adquiridas de los coeficientes de alfa de Cronbach debe tener las siguientes recomendaciones:

Coefficiente alfa $>.9$ es excelente

Coefficiente alfa $>.8$ es bueno

Coefficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coefficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coefficiente alfa $>.5$ es pobre

Coefficiente alfa $<.5$ es inaceptable. (Mucha, 2018, pág. 75)

Realizado el proceso de confiabilidad se obtuvo el siguiente resultado:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	21

El coeficiente obtenido $\alpha=0,833$, resulta buena de acuerdo con la tabla de confiabilidad. Esto nos quiere decir que el instrumento para la variable Discapacidad es buena y confiable.

Así mismo, el proceso de confiabilidad para el instrumento empleo laboral dio el siguiente resultado.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	12

El coeficiente obtenido $\alpha=0,725$, resulta aceptable de acuerdo con la tabla de confiabilidad. Esto nos quiere decir que el instrumento para la variable Empleo Laboral es aceptable y confiable.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos son los procedimientos que sigue el investigador para ordenar, agrupar y analizar los datos obtenidos de la población objeto de estudio mediante las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Este procedimiento consiste en convertir los textos originales en datos manejables para su interpretación y se realiza de acuerdo a las hipótesis planteadas con el fin de generar y obtener resultados.

Mientras que para Jacqueline Hurtado las técnicas de procesamiento y análisis de datos tienen como propósito aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos. (Hurtado, 2000, pág. 181)

En ese sentido, el procedimiento para procesar los datos se realiza mediante tres etapas: categorización analítica de los datos, calificación y tabulación de los datos y análisis e

integración de los datos. De las cuales, se destaca la etapa de estudio e integración de los datos, por aquí es donde realiza el estudio de los datos para dar respuesta a las incógnitas de un trabajo de investigación.

De acuerdo con el tipo, diseño y la información que proporcionan los instrumentos que se usados para recolectar los datos y por lo señalado líneas arriba; en esta investigación se usó los recursos de Microsoft office, y software que son estadísticos, para procesar y analizar los datos obtenidos de la población objeto de estudio.

4.7.1 Estadística descriptiva.

Es la disciplina que utiliza el investigador para analizar, caracterizar, sintetizar y describir con mucha claridad por medio de esquemas la información adquirida previamente.

Por lo señalado en esta investigación, la información fue organizado y procesado utilizando tablas, frecuencias absolutas y frecuencias relativa que son presentados mediante la distribución de frecuencias.

4.7.2 Estadística inferencial.

Es la disciplina que utiliza el investigador para deducir y determinar el nivel de credibilidad que alcanza el resultado adquirido, con el cual estable conclusiones envase a la población estudiada. La función de esta disciplina es interpretar, hacer proyecciones y comparaciones, por medio de diferentes clases de pruebas, entre las cuales se encuentra el taub de kendall, el cual se utilizó en el presente estudio.

En ese sentido, bajo dichos criterios, en esta investigación se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman, que es una medida no paramétrica de la correlación de rango. El uso de dicho estadígrafo estará sometido a los resultados de la prueba de normalidad, para ello se plantearán la hipótesis alterna y la hipótesis nula, de la siguiente manera:

H1: La discapacidad se relaciona significativamente con el empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H0: La discapacidad no se relaciona significativamente con el empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

4.8 Aspectos éticos de la investigación

La investigación es proceso que busca explorar y obtener conocimientos de temas que despiertan la curiosidad de los estudiosos. Hasta ahora la investigación ha generado abundante información; sin embargo, estos estudios al ser publicados corren el riesgo de que otras personas tomen autoría de dichos trabajos; es por ello, que toda investigación debe regirse por la ética y sus principios. En ese sentido nuestra información fue recabada de acuerdo con las normas APA versión siete para refrendar la información tomada de otras investigaciones. Así mismo, la información se manejó con mucha reserva, manteniendo el anonimato de los informantes.

Esta investigación se realizó, de acuerdo con los aspectos éticos que se exige en una investigación. es por ello que previa autorización se ejecutara la encuesta y esta encuesta aplicada con el consentimiento de los integrantes de la población objeto de estudio. Para garantizar el compromiso de las personas con discapacidad, se procederá con la estrategia de sensibilización a los mismos exponiendo los objetivos, y los resultados del trabajo.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Los resultados de este trabajo de investigación, se presentan en función a las variables y sus respectivas dimensiones. El trabajo de campo se realizó aplicando un cuestionario de

encuesta a una muestra conformado por 53 personas con discapacidad que viven en la provincia de Tarma, que cuentan con las condiciones mínimas para ocupar un empleo en las instituciones públicas.

5.1.1 Estudio descriptivo de la variable discapacidad

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los análisis descriptivos de la variable discapacidad

Tabla 4

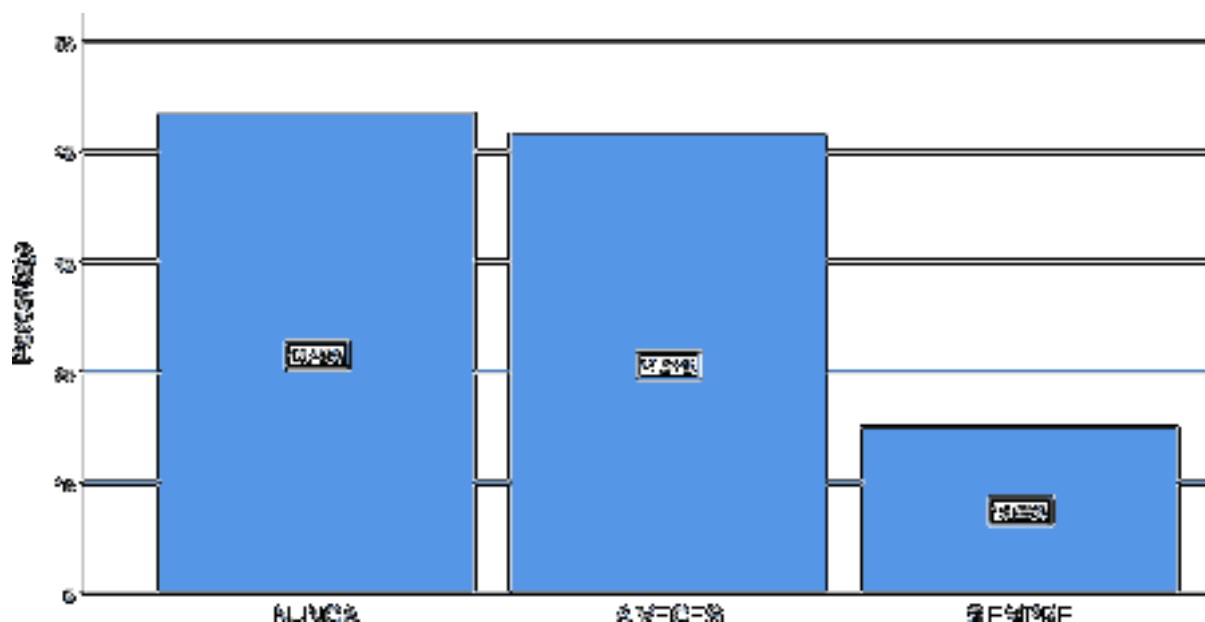
Resultados porcentuales de la variable Discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	23	43,4
A VECES	22	41,5
SIEMPRE	8	15,1
Total	53	100,0

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 8

Resultados porcentuales de la variable Discapacidad



Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Realizado el proceso y ordenado los datos, respecto de la variable 1 denominado discapacidad, en la tabla 4 y la figura 4, se puede observar la información otorgada por las personas con discapacidad que fueron encuestadas, del cual se obtuvo los siguientes datos:

El 43,40%, manifestó que la discapacidad nunca cuenta con deficiencia, limitaciones en la actividad y /o restricciones en la participación; es decir, la discapacidad no es obstáculo o impedimento para realizar actividades o participar de las mismas.

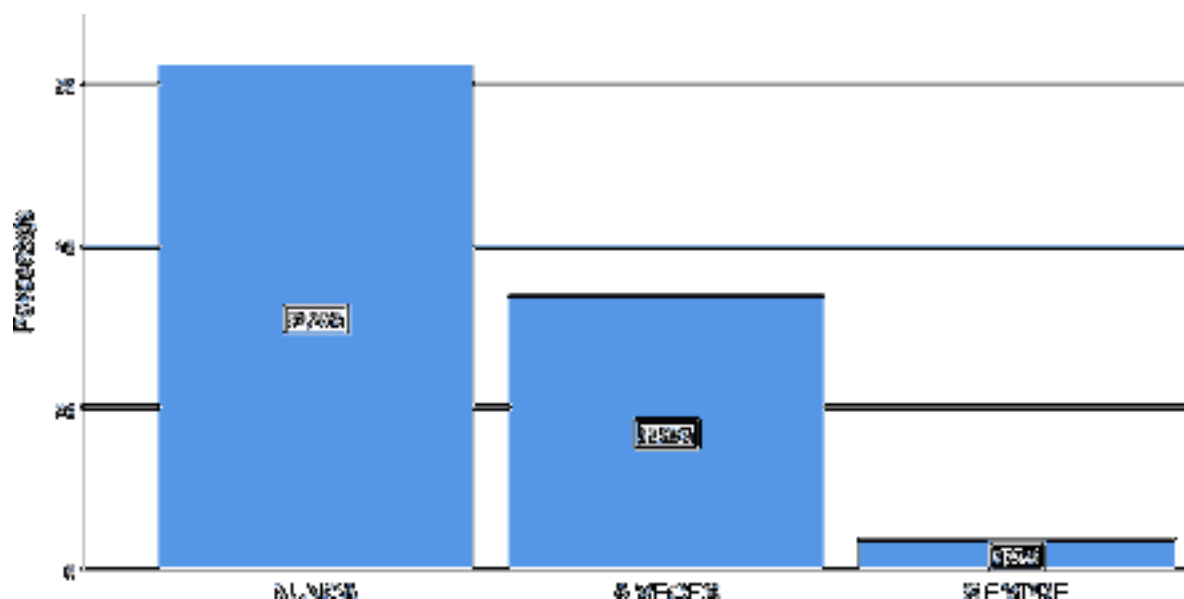
El 41,51%, indicó que la discapacidad a veces cuenta con deficiencia, limitaciones en la actividad y /o restricciones en la participación; es decir, la discapacidad a veces es obstáculo o impedimento para realizar actividades o participar de las mismas.

El 15,09%, refirió que la discapacidad siempre cuenta con deficiencia, limitaciones en la actividad y /o restricciones en la participación; es decir, la discapacidad si es obstáculo o impedimento para realizar actividades o participar de las mismas.

Tabla 5**Resultados porcentuales de la dimensión Deficiencia**

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	33	62,3
A VECES	18	34,0
SIEMPRE	2	3,8
Total	53	100,0

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 9**Resultados porcentuales de la dimensión Deficiencia**

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Respecto de la dimensión 1 denominado deficiencia, la tabla 4 y la figura 4 muestra la siguiente información:

El 62,26%, señaló que nunca

El 33,96%, indicó que la deficiencia a veces se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

El 3,77%, respondió que la deficiencia a veces se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

Tabla 6

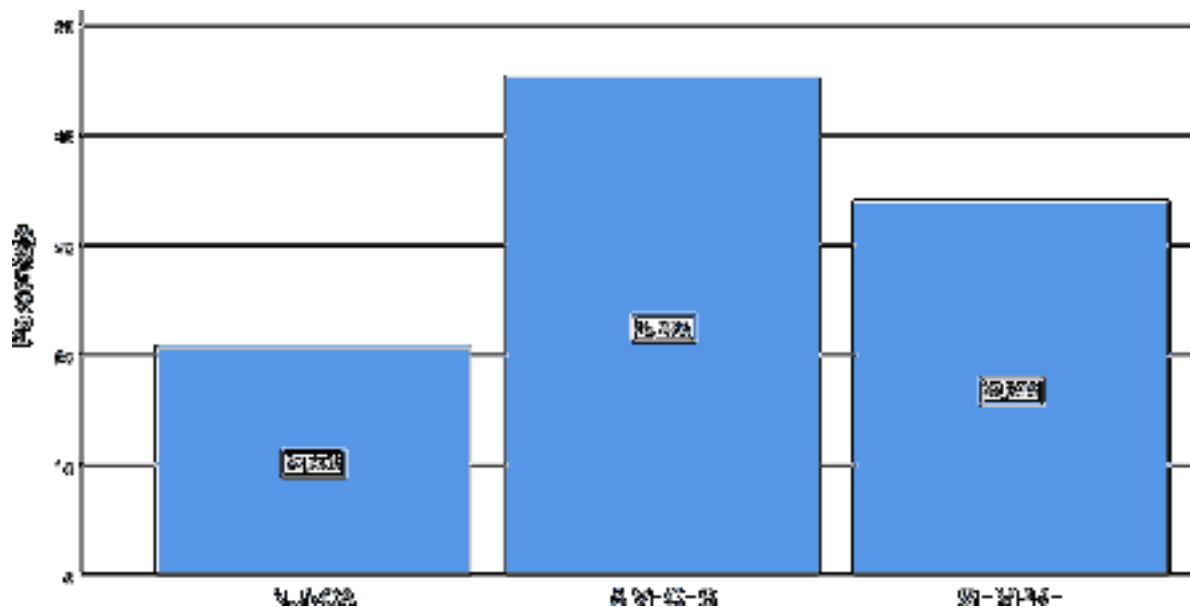
Resultados porcentuales de la dimensión Limitaciones en la Actividad

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	11	20,8
A VECES	24	45,3
SIEMPRE	18	34,0
Total	53	100,0

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 10

Resultados porcentuales de la dimensión Limitaciones en la Actividad



Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Respecto de la dimensión 2 denominado limitaciones en la actividad, la tabla 5 y la figura 5 muestra la siguiente información:

El 20,75%, refirió que las limitaciones en la actividad nunca impiden realizar un buen trabajo.

El 45,26%, mencionó que las limitaciones en la actividad a veces impiden realizar un buen trabajo.

El 33,96%, afirmó que las limitaciones en la actividad siempre impiden realizar un buen trabajo.

Tabla 7

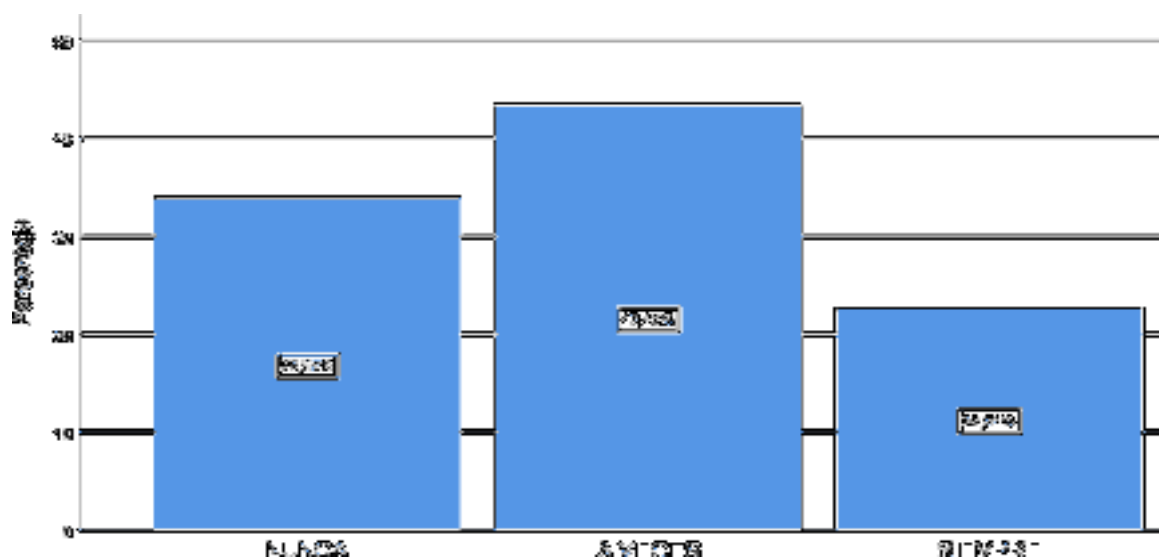
Resultados porcentuales de la dimensión Restricciones en la Participación

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	18	34,0
A VECES	23	43,4
SIEMPRE	12	22,6
Total	53	100,0

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 11

Resultados porcentuales de la dimensión Restricciones en la Participación



Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Respecto de la dimensión 3 denominado restricciones en la participación, en la tabla 6 y figura 6, se muestra el siguiente porcentaje:

El 33,96%, señaló que las restricciones en la participación nunca impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

El 43,40%, manifestó que las restricciones en la participación a veces impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

El 22,64%, afirmó que las restricciones en la participación siempre impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

5.1.2 Estudio descriptivo de la variable empleo laboral

Tabla 8

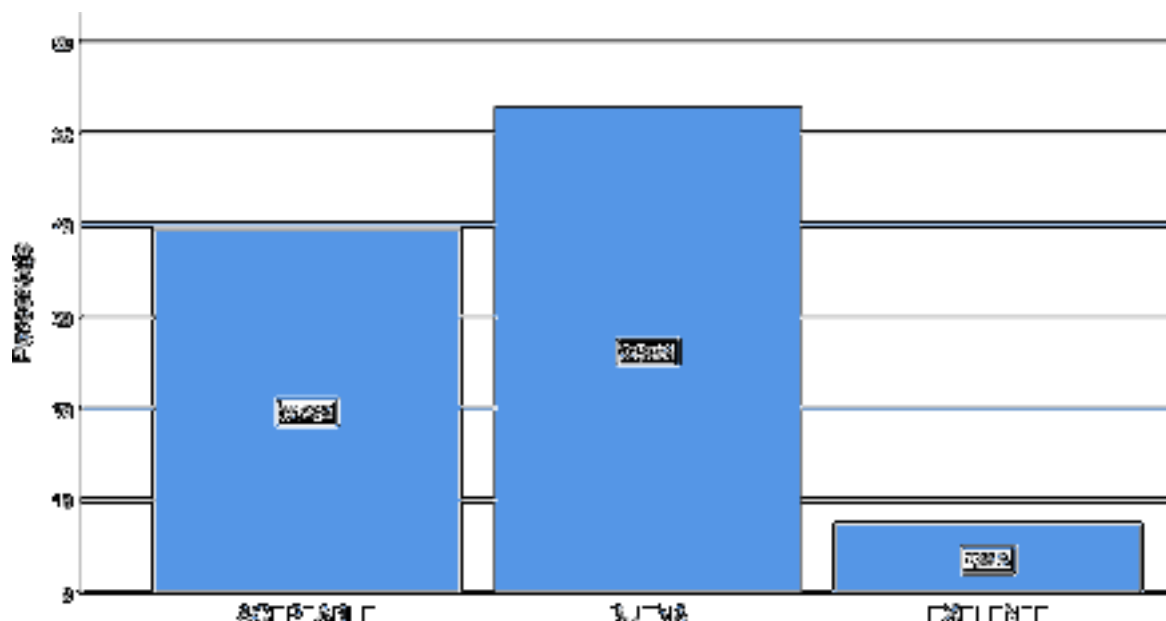
Resultados porcentuales de la variable Empleo Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
ACEPTABLE	21	39,6
BUENA	28	52,8
EXELENTE	4	7,5
Total	53	100,0

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 12

Resultados porcentuales de la variable Empleo Laboral



Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Por otro lado, respecto de la variable 2 denominado empleo laboral, en la tabla 7 y la figura 7, se muestran los siguientes datos:

El 39,62%, refirió que el empleo laboral es aceptable porque permite al empleado con discapacidad laborar bajo un régimen contractual y obtener ingresos 90 económicos.

El 52,83%, indicó que el empleo laboral es buena porque permite al empleado con discapacidad laborar bajo un régimen contractual y obtener ingresos 90 económicos.

El 7,55%, afirmó que el empleo laboral es excelente porque permite al empleado con discapacidad laborar bajo un régimen contractual y obtener ingresos 90 económicos.

Tabla 9

Resultados porcentuales de la dimensión Régimen Contractual

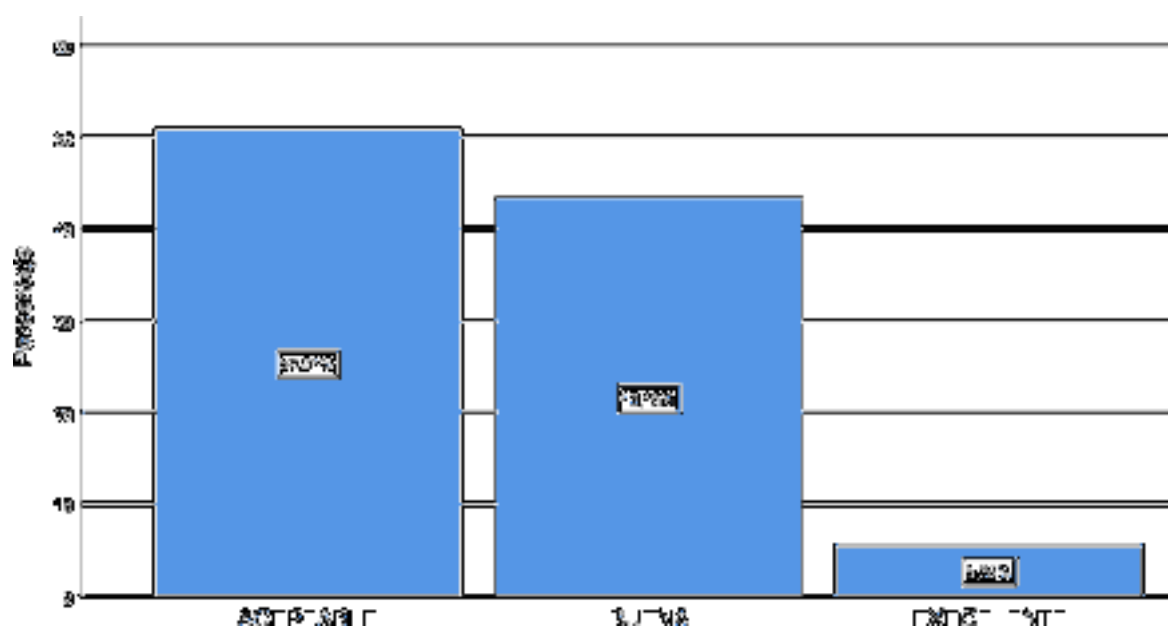
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ACEPTABLE	27	50,9
	BUENA	23	43,4
	EXCELENTE	3	5,7

Total	53	100,0
-------	----	-------

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 13

Resultados porcentuales de la dimensión Régimen Contractual



Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Respecto de la dimensión 4 denominado régimen contractual, la tabla 7 y la figura 7, muestra los siguientes datos:

El 50,94%, manifestó que el régimen contractual es aceptable porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

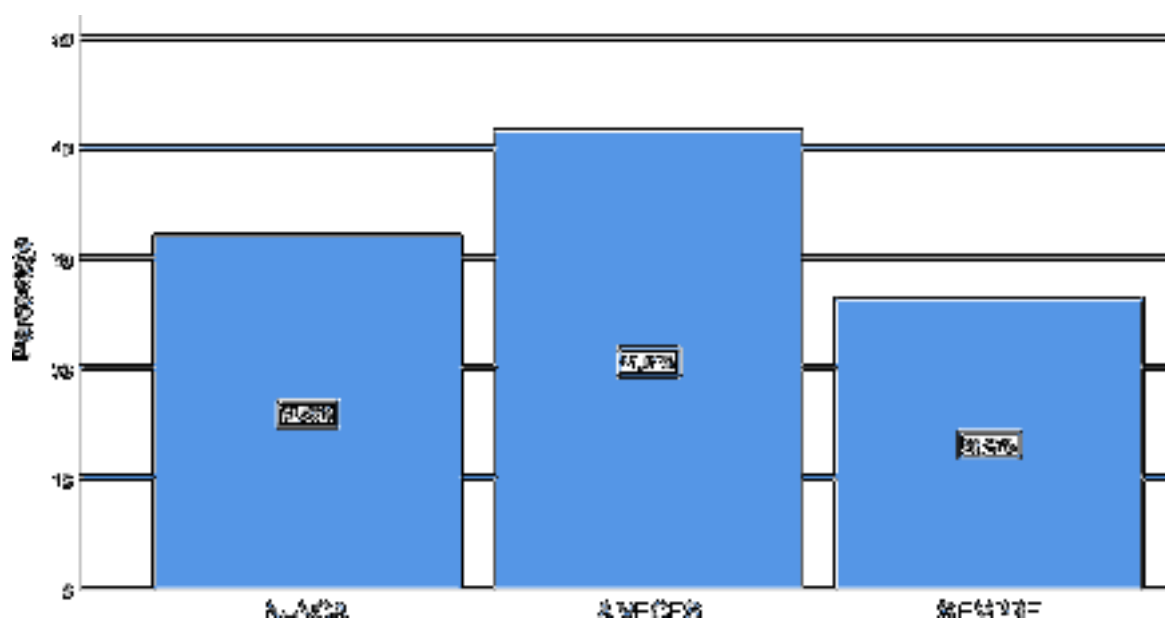
El 43,40%, refirió que el régimen contractual es buena porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 5,66%, afirmó que el régimen contractual es excelente porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

Tabla 10**Resultados porcentuales de la dimensión Remuneración Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	17	32,1
A VECES	22	41,5
SIEMPRE	14	26,4
Total	53	100,0

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Figura 14**Resultados porcentuales de la dimensión Remuneración Laboral**

Fuente: Elaborado por los autores de esta investigación, en base a la encuesta aplicada a las personas con discapacidad de la provincia de Tarma.

Respecto de la dimensión 5 denominada remuneración laboral, la tabla 8 y la figura 8, muestra la siguiente información:

El 32,08%, respondió que nunca tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 41,51%, afirmó que a veces tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 26,42%, refirió que siempre tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

5.2 Contratación de hipótesis

5.2.1 Estudio correlacional entre las variables y las dimensiones de la presente investigación denominado *Discapacidad y Empleo Laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma*

Objetivo general

Se planteo, determinar la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Para determinar la relación entre las variables discapacidad y empleo laboral se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

			DISCAPACIDAD	EMPLEO LABORAL
Tau_b de Kendall	DISCAPACIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,139
		Sig. (bilateral)	.	,150
		N	53	53
	EMPLEO LABORAL	Coeficiente de correlación	,139	1,000
		Sig. (bilateral)	,150	.
		N	53	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.139$ y la significación bilateral de $p=0.150$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral es casi insignificante.

Hipótesis general

La discapacidad se relaciona significativamente con el empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{3(2\tau + 9)}{5N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 1.46$

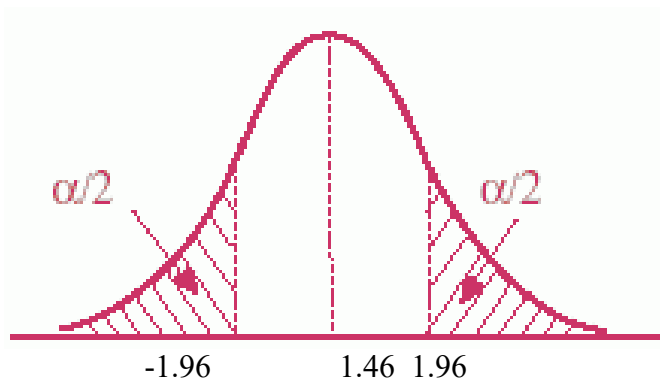
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.139$

$N = 53$

4. Regla de decisión

Se comparan Z con Z_{critica}



En el gráfico se observa que Z calculado es menor que Z_{critica} ($1.46 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Se llega a dicha conclusión, porque para las personas con discapacidad las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación no son barreras, obstáculos o impedimentos para realizar actividades, desempeñar labores en un puesto de trabajo y participar activamente en la vida económica, social, tecnológica, cultural y política del país; para ellos lo que sí son barreras difíciles de superar son las actitudes de los demás cuando actúan con indiferencia, indolencia, egoísmo, etc.

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la Deficiencia y Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Para determinar la relación entre las dimensiones deficiencia y régimen contractual se usó el coeficiente de correlación τ_b de Kendall

			DEFICIENCIA	REGIMEN CONTRACTUAL
Tau_b de Kendall	DEFICIENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,074
		Sig. (bilateral)	.	,458
		N	53	53
	REGIMEN CONTRACTUAL	Coefficiente de correlación	,074	1,000
		Sig. (bilateral)	,458	.
		N	53	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.074$ y la significación bilateral de $p=0.458$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre deficiencia y régimen contractual es casi insignificante.

Hipótesis específico 1

La Deficiencia se relaciona significativamente con el Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(1-\tau^2)}{N(n-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 0.78$

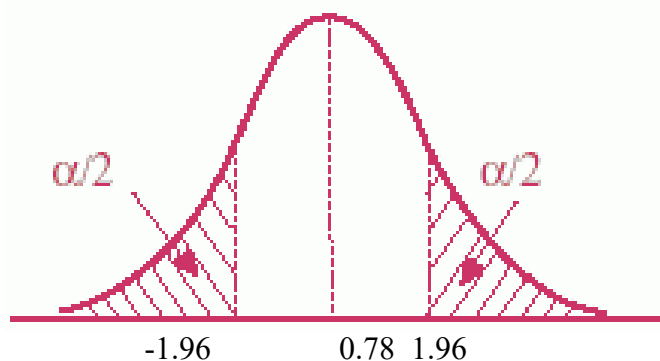
$Z_{crítica} = 1.96$

$$\tau = 0.074$$

$$N = 53$$

4.Regla de decisión

Se comparan Z con $Z_{critica}$



En el gráfico se observa que Z calculado es menor que $Z_{critica}$ ($0.78 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Se llega a dicha conclusión; porque las deficiencias que tienen las personas con discapacidad no les impide formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre las limitaciones en la actividad y Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Para determinar la relación entre las dimensiones limitaciones de la actividad y régimen contractual se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

		LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD	REGIMEN CONTRACTUAL
Tau_b de Kendall	LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	53
	REGIMEN CONTRACTUAL	Coeficiente de correlación	,150
		Sig. (bilateral)	,132
		N	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.150$ y la significación bilateral de $p=0.132$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre limitaciones en la actividad y régimen contractual es casi insignificante.

Hipótesis específico 2

Las limitaciones en la actividad se relacionan significativamente con el Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre limitación en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{\text{crítica}} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{\tau(1-\tau)}{N}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 0.158$

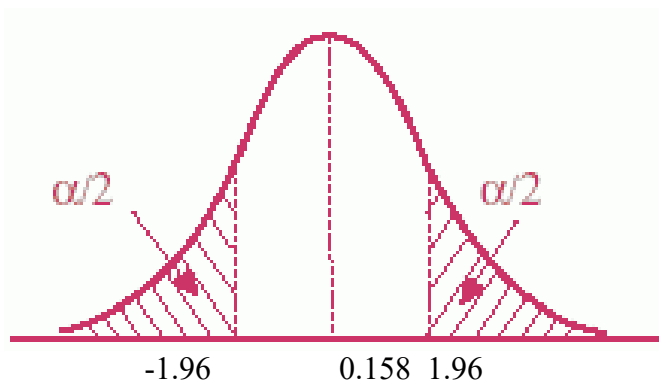
$Z_{\text{crítica}} = 1.96$

$\tau = 0.150$

$N = 53$

4. Regla de decisión

Se comparan Z con $Z_{\text{crítica}}$



En el gráfico se observa que Z calculado es menor que $Z_{\text{crítica}}$ ($0.158 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas

de la provincia de Tarma -2020. Se llega a dicha conclusión, porque las limitaciones en la actividad que tienen las personas con discapacidad no significan impedimento para formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre las restricciones en la participación y Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020.

Para determinar la relación entre las dimensiones restricciones en la participación y Régimen contractual se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

			RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION	REGIMEN CONTRACTUAL
Tau_b de Kendall	RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION	Coeficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (bilateral)	.	,282
		N	53	53
	REGIMEN CONTRACTUAL	Coeficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,282	.
		N	53	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.107$ y la significación bilateral de $p=0.282$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre restricciones en la participación y régimen contractual es casi insignificante.

Hipótesis específico 3

Las restricciones en la participación se relacionan significativamente con el Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{\tau^2 + 3}{5N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 0.131$

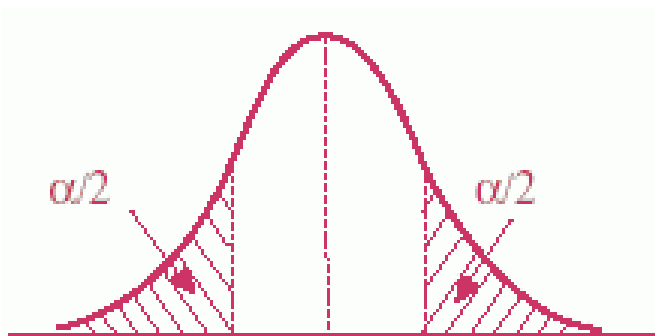
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.107$

$N = 53$

4. Regla de decisión

Se comparan Z con $Z_{crítica}$



-1.96 0.131 1.96

En el gráfico se observa que Z calculado es menor que $Z_{crítica}$ ($0.131 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Se llega a dicha conclusión, porque las restricciones en la participación que experimentan las personas con discapacidad no son impedimentos para formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la deficiencia y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Para determinar la relación entre las dimensiones deficiencia y remuneración laboral se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

			DEFICIENCIA	REMUNERACION LABORAL
Tau_b de Kendall	DEFICIENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,241
		N	53	53
	REMUNERACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,241	.
		N	53	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.116$ y la significación bilateral de $p=0.241$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre restricciones en la deficiencia y remuneración laboral es casi insignificante.

Hipótesis específico 4

La Deficiencia se relaciona significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{1}{SN} \left(\frac{2N+3}{N-1} \right)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 0.122$

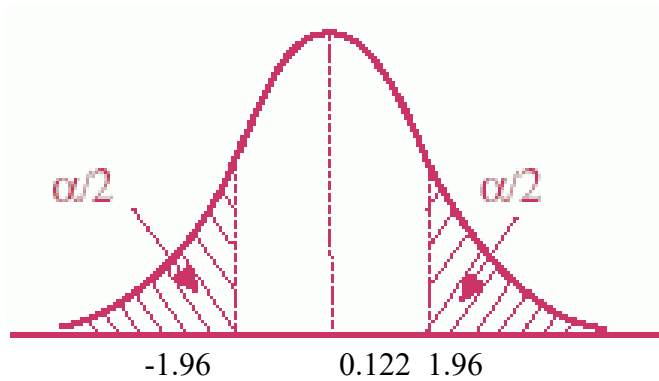
$$Z_{crítica} = 1.96$$

$$\tau = 0.116$$

$$N = 53$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z con $Z_{\text{crítica}}$



En el gráfico se observa que Z calculado es menor que $Z_{\text{crítica}}$ ($0.122 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Se arriba a dicho resultado, porque la deficiencia que tienen las personas con discapacidad no les impide saber cuánto vale su labor, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para integrarse a la sociedad.

Objetivo específico 5

Establecer la relación que existe entre la limitación en la actividad y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020

Para determinar la relación entre las dimensiones deficiencia y remuneración laboral se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

			LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD	REMUNERACION LABORAL
Tau_b de Kendall	LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,037
		Sig. (bilateral)	.	,706
		N	53	53
	REMUNERACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,037	1,000
		Sig. (bilateral)	,706	.
		N	53	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.037$ y la significación bilateral de $p=0.706$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre limitaciones en la actividad y remuneración es casi insignificante.

Hipótesis específico 5

Las limitaciones en la actividad se relacionan significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\bar{c}}{\sqrt{\frac{s^2}{n-1}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 0.039$

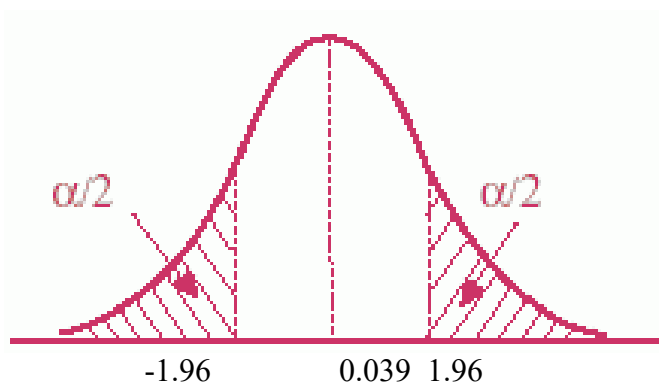
$$Z_{\text{crítica}} = 1.96$$

$$\tau = 0.037$$

$$N = 53$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z con $Z_{\text{crítica}}$



En el gráfico se observa que Z calculado es menor que $Z_{\text{crítica}}$ ($0.039 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Se arriba a dicho resultado, porque las limitaciones en la actividad que tienen las personas con discapacidad no son razones para reducirles o dejarles sin su remuneración, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que

simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para obtener herramientas o instrumentos que le sirvan de apoyo para superar las limitaciones que poseen.

Objetivo específico 6

Establecer la relación que existe entre la limitación en la actividad y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020

Para determinar la relación entre las dimensiones deficiencia y remuneración laboral se usó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall

			RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION	REMUNERACION LABORAL
Tau_b de Kendall	RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION	Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,241
		N	53	53
	REMUNERACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,241	.
		N	53	53

El coeficiente tau b es $\tau = 0.115$ y la significación bilateral de $p=0.241$, el resultado obtenido ampara determinar que la relación que existe entre restricciones en la participación y régimen contractual es casi insignificante.

Hipótesis específico 6

Establecer la relación que existe entre las restricciones en la participación y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

Prueba de hipótesis

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

H₁: Existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{3.8414 + 3}{53(53-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 1.21$

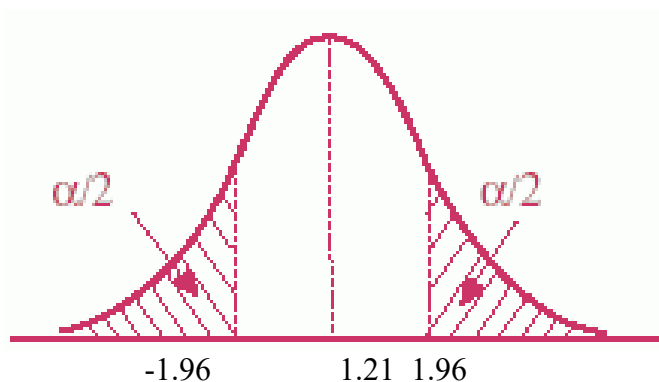
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.115$

$N = 53$

4. Regla de decisión

Se comparan Z con $Z_{crítica}$



En el grafico se observa que Z calculado es menor que $Z_{crítica}$ ($1.21 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Del paso 4 se concluye, que no existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y remuneración de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Se arriba a dicho resultado, porque las restricciones en la participación que experimentan las personas con discapacidad no son razones para reducirles o dejarles sin su remuneración, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para obtener herramientas o instrumentos que le sirvan de apoyo para superar las restricciones que experimentan.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tal como se encuentra en la parte final del capítulo I, esta investigación tiene como objetivo general Determinar la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Culminado el trabajo estadístico se obtuvo el resultado descriptivo de la variable discapacidad, donde se observa que.

El 43,40%, de los encuestados manifestó que la discapacidad nunca cuenta con deficiencia, limitaciones en la actividad y /o restricciones en la participación; es decir, la discapacidad no es un impedimento para realizar actividades o participar de las mismas.

El 41,51%, indicó que la discapacidad a veces impide a las personas con minusvalía realizar actividades en la participación; entonces, la discapacidad a veces es obstáculo para realizar tareas o participar en estas.

El 15,09%, refirió que la discapacidad siempre es un problema que provoca, un condicionamiento en la actividad y /o restricciones en la participación; por lo tanto, la discapacidad si es una dificultad para realizar trabajos o participar en ellas.

Así mismo de la variable empleo laboral se observa que

El 39,62%, refirió que el empleo laboral es aceptable porque permite al empleado con discapacidad laborar bajo un régimen contractual y obtener ingresos económicos.

El 52,83%, indicó que el empleo laboral es bueno porque permite al empleado con discapacidad laborar bajo un régimen contractual y obtener ingresos económicos.

El 7,55%, afirmó que el empleo laboral es excelente porque permite al empleado con discapacidad laborar bajo un régimen contractual y obtener ingresos económicos.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($1.46 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre discapacidad y empleo laboral de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020; esto quiere decir, que las deficiencias no son barreras, impedimentos para realizar actividades, desempeñar labores en un puesto de trabajo e incluirse en la vida económica, social, tecnológica, cultural y política del país; para ellos lo que sí son barreras difíciles de superar son las actitudes de los demás cuando actúan con indiferencia, indolencia, egoísmo, etc.

Resultado que colisiona con el resultado de Ramos, quien en su tesis “Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016” manifiesta que existe una moderada conexión positiva entre el trabajo con apoyo y la inserción laboral de PCD. Así mismo con el resultado de Rivera, quien en su tesis “Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno regional del cusco 2016” manifiesta que las políticas existentes se relacionan relevantemente con el trabajo de las PCD en el Gobierno Regional del Cusco.

Pero que se asemeja mucho con el resultado de Escobar, quien en su tesis “Discapacidad y estrategias de empleo mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de Discapacidad en la ciudad de Tijuana” manifiesta que las PCD, se encuentran en desventaja frente a los procesos sociales que se consideran necesarios en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración e impactando de diversas formas los procesos de integración social y los que sustentan la socialización (educación, inserción laboral, inclusión social, etc.). Con el resultado de Contreras, quien en su tesis “Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación inclusivos para el Ministerio de Desarrollo Social y sus Servicios Asociados” manifiesta que las personas con discapacidad tienen impedimentos para obtener un empleo en la administración pública, esto porque las

convocatorias de empleo, simplemente no consideran a dichas personas. Y con el resultado de Cendrero, quien en su tesis “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” manifiesta que, en el ambiente de trabajo, se dan límites físicos, económicos y sociales que impiden la incorporación de las PCD a un puesto laboral, cualquiera sea el régimen o sistema contractual. Las deficiencias, creadas por el hombre, dan pie a la discriminación que afecta directamente a las personas con discapacidad, dadas por la indiferencia de la sociedad, la debilidad de las normas y la falta de acción administrativa.

Resultado que es confirmado por la doctrina desarrollado por las naciones unidas que establece a la discapacidad como un factor que desarrolla y dificulta la interacción de las PCD, impidiendo su desarrollo en igualdad de condiciones con las demás.

Respecto de los objetivos específicos, esta investigación cuenta con seis, que seguidamente pasamos a desarrollar:

El objetivo específico 1 es Establecer la relación que existe entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020. Realizado el proceso estadístico se obtiene el resultado descriptivo de la dimensión deficiencia, donde se observa que

El 62,26%, señaló que la deficiencia nunca se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

El 33,96%, indicó que la deficiencia a veces se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

El 3,77%, respondió que la deficiencia a veces se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

así mismo de la dimensión régimen contractual se observa que

El 50,94%, manifestó que el régimen contractual es aceptable porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 43,40%, refirió que el régimen contractual es buena porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 5,66%, afirmó que el régimen contractual es excelente porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.78 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir que no existe relación entre deficiencia y régimen contractual de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020. Se llega a dicha conclusión; porque las deficiencias que tienen las personas con discapacidad no les impide formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

Resultado que se asemeja al resultado de Lehr, quien en su tesis “La Ansiada Independencia” concluye que el método laboral contrae un espacio donde las PCD, quedan relegadas para acceder a un puesto laboral e imposibilitados de una inserción en el tipo laboral.

Resultados que se respaldan en la definición establecida por las naciones unidas, que conceptualiza a la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El objetivo específico 2 es establecer la relación que existe entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia

de Tarma -2020. Realizado el proceso estadístico se obtiene el resultado descriptivo de la dimensión limitaciones en la actividad, donde se observa que

El 20,75%, refirió que las limitaciones en la actividad nunca impiden realizar un buen trabajo.

El 45,26%, mencionó que las limitaciones en la actividad a veces impiden realizar un buen trabajo.

El 33,96%, afirmó que las limitaciones en la actividad siempre impiden realizar un buen trabajo.

así mismo de la dimensión régimen contractual se observa que

El 50,94%, manifestó que el régimen contractual es aceptable por que garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 43,40%, refirió que el régimen contractual es bueno porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 5,66%, afirmó que el régimen contractual es excelente porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.158 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020. Se llega a dicha conclusión, porque las limitaciones en la actividad que tienen las personas con discapacidad no significan impedimento para formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

Resultado que se asemeja al resultado de Camacho, quien en su tesis “Derecho Al Trabajo de Las Personas Con Discapacidad -Análisis De Caso: Cooperativa Autogestionaria De Personas Con Discapacidad Física Permanente R.L.” manifiesta que no existe igualdad de oportunidades cuando algunas personas deben enfrentar situaciones o impedimentos graves, en especial cuando se trata de las PCD, que buscan trabajar porque para ellos es una desventaja su estado de discapacidad a pesar que el derecho al trabajo está normado a nivel nacional e internacional.

Resultado que se ampara con la doctrina desarrollada por las naciones unidas, que señala a la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El objetivo específico 3 es establecer la relación que existe entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Realizado el proceso estadístico se obtiene el resultado descriptivo de la dimensión restricciones en la participación, donde se observa que

El 33,96%, señaló que las restricciones en la participación nunca impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

El 43,40%, manifestó que las restricciones en la participación a veces impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

El 22,64%, afirmó que las restricciones en la participación siempre impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

así mismo de la dimensión régimen contractual se observa que

El 50,94%, manifestó que el régimen contractual es aceptable porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 43,40%, refirió que el régimen contractual es buena porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

El 5,66%, afirmó que el régimen contractual es excelente porque garantiza al empleado con discapacidad el respeto de sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.131 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre restricciones en la participación y régimen contractual de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020. Se llega a dicha conclusión, porque las restricciones en la participación que experimentan las personas con discapacidad no son impedimentos para formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

Resultado que se asemeja al resultado de Aragón e Hidalgo, quienes en su tesis “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano” manifiesta que el estado y la sociedad deben ser los principales promotores de la inclusión social eliminando todas aquellas barreras sociales que les impide desenvolverse en igualdad de condiciones o ejercer sus derechos fundamentales, como es el gozar de un trabajo remunerado, porque es un pilar fundamental para la integración social del ser humano como para el desarrollo de su personalidad. Ya que por medio de este se obtiene una imagen más positiva y útil de uno mismo, se tiene un reconocimiento social.

Resultado que se confirma con la doctrina desarrollada por las naciones unidas, que concibe a la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las

personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El objetivo específico 4 es establecer la relación que existe entre deficiencia y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Realizado el proceso estadístico se obtiene el resultado descriptivo de la dimensión deficiencia, donde se observa que

El 62,26%, señaló que la deficiencia nunca se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

El 33,96%, indicó que la deficiencia a veces se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

El 3,77%, respondió que la deficiencia a veces se torna en dificultad para desempeñar cualquier labor.

así mismo de la dimensión remuneración laboral se observa que

El 32,08%, respondió que nunca tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 41,51%, afirmó que a veces tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 26,42%, refirió que siempre tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.122 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre deficiencia y remuneración laboral de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020. Se arriba a dicho resultado, porque la deficiencia que tienen las personas con discapacidad no les impide saber cuánto vale su labor, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que

simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para integrarse a la sociedad.

Resultado que se asemeja al resultado de Huaripata, quien en su tesis “Nivel de inaplicación de ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016” manifiesta que la inaplicación de la ley 29973 vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio cumplimiento por las diferentes instituciones públicas o privadas.

Resultado que concuerda con la doctrina de la organización de los Estados Americanos donde se establece a la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

El objetivo específico 5 es establecer la relación que existe entre limitaciones en la actividad y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Realizado el proceso estadístico se obtiene el resultado descriptivo de la dimensión limitaciones en la actividad, donde se observa que

El 20,75%, refirió que las limitaciones en la actividad nunca impiden realizar un buen trabajo.

El 45,26%, mencionó que las limitaciones en la actividad a veces impiden realizar un buen trabajo.

El 33,96%, afirmó que las limitaciones en la actividad siempre impiden realizar un buen trabajo.

así mismo de la dimensión remuneración laboral se observa que

El 32,08%, respondió que nunca tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 41,51%, afirmó que a veces tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 26,42%, refirió que siempre tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.039 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre limitaciones en la actividad y remuneración laboral de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020. Se arriba a dicho resultado, porque las limitaciones en la actividad que tienen las personas con discapacidad no son razones para reducirles o dejarles sin su remuneración, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para obtener herramientas o instrumentos que le sirvan de apoyo para superar las limitaciones que poseen por su condición.

Resultado que se asemeja al resultado de Céspedes, quien en su tesis "La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la corte superior de lima norte - 2017" manifiesta que la entidad refleja un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen CAS.

Resultados que se amparan bajo los argumentos de la organización de los Estados Americanos, donde señala que la discapacidad es una deficiencia física, mental, sensorial, ya sea permanente o temporal, que frena la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

El objetivo específico 6 es Establecer la relación que existe entre restricciones en la participación y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. Realizado el proceso estadístico se obtiene el resultado descriptivo de la dimensión restricciones en la participación, donde se observa que

El 33,96%, señaló que las restricciones en la participación nunca impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

El 43,40%, manifestó que las restricciones en la participación a veces impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

El 22,64%, afirmó que las restricciones en la participación siempre impiden participar en eventos que organizan las instituciones públicas o privadas.

así mismo de la dimensión remuneración laboral se observa que

El 32,08%, respondió que nunca tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 41,51%, afirmó que a veces tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

El 26,42%, refirió que siempre tiene conocimiento sobre lo que significa la remuneración.

Donde la Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($1.21 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Razón suficiente para decir, que no existe relación entre restricciones en la participación y remuneración laboral de los individuos que se encuentran en situación de discapacidad en las entidades de gestión pública de la provincia de Tarma 2020. Se arriba a dicho resultado, porque las restricciones en la participación que experimentan las personas con discapacidad no son razones para reducirles o dejarles sin su remuneración, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna,

pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para obtener herramientas o instrumentos que le sirvan de apoyo para superar las restricciones que experimentan por su condición.

Resultado que se asemeja al resultado de Mendiola, quien en su tesis “Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019” manifiesta que las instituciones públicas no cumplen con la cuota de empleo laboral establecida en la ley 29973, ello debido a las barreras de la discriminación y exclusión por su discapacidad. Lo que se confirma con el resultado de Ramos, quien en su tesis “Implicancias de la aplicación del derecho de la dignidad de la persona con relación a la sociedad y el estado” manifiesta que el derecho a la dignidad de la persona no es respetado.

Resultados que se enmarcan bajo la doctrina de la organización de los Estados Americanos, que concibe a la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

CONCLUSIONES

1.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculado es menor que $Z_{crítica}$ ($1.46 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque para las personas con discapacidad las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación no son barreras, obstáculos o impedimentos para realizar actividades, desempeñar labores en un puesto de trabajo y participar activamente en la vida económica, social, tecnológica, cultural y política del país; para ellos lo que sí son barreras difíciles de superar son las actitudes de los demás cuando actúan con indiferencia, indolencia, egoísmo, etc.

2.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.78 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque las deficiencias que tienen las personas con discapacidad no les impide formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

3.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.158 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque las limitaciones en la actividad que tienen

las personas con discapacidad no significan impedimento para formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

4.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.131 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque las restricciones en la participación que experimentan las personas con discapacidad no son impedimentos para formar parte del régimen contractual, para ellos lo que falta es voluntad para cumplir la orden de la ley, tomar decisiones y generar oportunidades en igualdad de condiciones con los demás.

5.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre deficiencia y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.122 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque la deficiencia que tienen las personas con discapacidad no les impide saber cuánto vale su labor, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para integrarse a la sociedad.

6.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre limitaciones en la actividad y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($0.039 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque las limitaciones en la actividad que tienen las personas con discapacidad no son razones para reducirles o dejarles sin su remuneración, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para obtener herramientas o instrumentos que le sirvan de apoyo para superar las limitaciones que poseen por su condición.

7.- Se determinó que no existe relación significativa estadísticamente entre restricciones en la participación y remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020.

Toda vez que Z calculada es menor que $Z_{crítica}$ ($1.21 < 1.96$), relación que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; porque las restricciones en la participación que experimentan las personas con discapacidad no son razones para reducirles o dejarles sin su remuneración, por ello cuando no reciben el justo pago por su trabajo se alejan y la gran mayoría de empleadores piensan y comentan que no regresan porque son flojos o que simplemente no necesitan de esos recursos para vivir, lo que es una idea descabellada e indigna, pues para ellos los recursos económicos que obtienen es para subsistir y de lo que logran ahorrar lo utilizan para obtener herramientas o instrumentos que le sirvan de apoyo para superar las restricciones que experimentan por su condición.

RECOMENDACIONES

Realizado el proceso y conociendo los resultados de esta investigación pasamos a a plantear las siguientes recomendaciones:

1.- Las personas con discapacidad son sujetos de derecho; por lo tanto, el estado y la sociedad están obligados a crear políticas de inclusión y accesibilidad para todos; en ese sentido, las autoridades y funcionarios públicos lo que deben priorizar es atender a las necesidades que presentan las personas con discapacidad y crear condiciones para impulsar su desarrollo y lograr una verdadera inclusión social, aunque debería denominarse integración social porque hace referencia a a la participación activa en la sociedad y no solo sentido de pertenencia como indica el termino inclusión.

2.- Las personas con discapacidad también tienen derecho al trabajo; por ello, en el artículo 49 de la ley 29973, ley general de las personas con discapacidad se establece una cuota laboral específicamente para las personas con discapacidad; tanto para el sector público como para el sector privado; en ese artículo claramente se indica, qué no menos del 5% del personal en una institución pública debe ser integrada por personas con discapacidad y en el sector privado empresas que cuentan con 50 trabajadores amas el 3% debe ser integrado por personas con discapacidad; teniendo esta normativa lo único que queda es cumplirla en estricto principalmente por todas las autoridades y funcionarios públicos que están a cargo de la alta dirección o que tengan capacidad de decisión para contratar en sus respectivos cargos.

3.- Las deficiencias que tienen las personas con discapacidad no deben ser vistas como impedimentos; lo que se debe hacer es darles la oportunidad en un puesto de trabajo, porque tienen derecho y son personas que pueden desarrollar múltiples actividades de acuerdo a su condición; condición que debe ser tomado en cuenta por las autoridades y funcionarios públicos en el momento de convocar a concurso público para un puesto de trabajo.

4.- Las limitaciones que tienen las personas con discapacidad pueden ser disminuidas con el apoyo de herramientas o instrumentos que son adaptadas de acuerdo a su condición de cada uno; para ello, necesitan los recursos económicos, que solamente pueden obtener con un empleo; por el cual, a cambio de su trabajo pueden recibir una remuneración justa; razón suficiente para que las autoridades y funcionarios públicos deben considerar a las personas con discapacidad cuando hacen la convocatoria en los concursos públicos.

5.- Las restricciones que experimentan las personas con discapacidad también pueden ser disminuidas; para ello, las autoridades y funcionarios públicos con capacidad de decisión deben obedecer y poner en práctica lo que ordena la ley, donde se ordena trabajar para lograr la inclusión social, que implica realizar edificaciones accesibles además de adecuar la información en formato accesible.

6.- El trabajo y la remuneración son derechos fundamentales que deben ser respetados por el estado y la sociedad; porque es un medio que tienen todas las personas para satisfacer sus necesidades básicas, tener opción para llevar una vida de calidad e impulsar su desarrollo en todo aspecto de la vida.

7.- El consejo nacional para la integración de las personas con discapacidad (CONADIS), debe poner en práctica su función fiscalizadora y hacer cumplir lo que se ordena en la ley 29973, ley general de las personas con discapacidad para las entidades públicas, procurando siempre el bienestar y desarrollo integral de las personas con discapacidad.

8.- El estado y la sociedad deben priorizar la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad; así mismo, deben eliminar las barreras actitudinales que son difíciles de superar, procurando la consecución de una sociedad justa y equitativa para todos.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigacion* (6ª Edición ed.). Editorial Episteme.
- Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2008). *Metodologia de la Investigacion para las Ciencias de la Salud*. Habana: Ciencias Medicas.
- Baena, G. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Balestrini , M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigacion* (7ta edicion ed.). Consultores Asociados B.L. Obtenido de https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Behar, D. (2008). *Metodologia de la Investigacion*. (A. Rubeira, Ed.) Shalom. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Cazau, P. (Marzo de 2006). Obtenido de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Cortés , M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (A. Gómez, Ed.) Mexico. Obtenido de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- DLN°728. (27 de Marzo de 1997). TUO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL. *Diario Oficial el Peruano*. Lima, Peru. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Gaceta Juridica. (2016). DICCIONARIO DEL RÉGIMEN LABORAL PERUANO. *Ira edición*, 167. Lima: El Búho E.I.R.L.

- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Mexico. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística* (3ra edición ed.). Caracas: Fundacion Sypal.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. (J. ALVARADO, & M. CORNICERO, Edits.) MORATA. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Empleo_y_desempleo.html?id=MD4OXGuQln8C&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5ª edición ed.). Madrid: PEARSON EDUCACIÓN.
- Miranda, G. (2004). Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público. *DERECHO & SOCIEDAD*(23). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16848>
- Mucha, L. (2018). *Métodos de validez y confidencialidad de instrumentos de investigación aplicación informática* (1ra edición ed.).
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación* (1ra edición ed.). Bogota: D'vinni S.A.
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. (S. d. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ed.) Grafo, S.A. Obtenido de

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf?sequence=1

ONU. (2006). *Convencion internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Rocafuerte, K. (2015). *Caracterización Clínico Epidemiológica De La Población Infantil De 0 A 14 Años Con Diagnóstico De Discapacidades En La Ciudad De Babahoyo Año 2013 Diseño De Una Propuesta De Enfermería Para Su Atención Integral*. Universidad De Guayaquil Facultad Piloto De Odontología, Escuela De Postgrado “Dr. José Apolo Pineda”, GUAYAQUIL. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/9837/1/ROCAFUERTEketty.pdf>

Ruiz, R. (2007). Obtenido de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>

Salas, A. (2018). *Metodos Estadisticos para la Investigacion Cientifica*. Guayaquil Ecuador: Grupo Compas.

SUNAFIL. (01 de JULIO de 2016). *SUNAFIL OFICIAL*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=n1EmzvJkN4M&feature=youtu.be>

ANEXO 1: Autorización para desarrollar trabajo

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarría Romero, de la Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma - 2020

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarría Romero. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a los investigadores Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarría Romero.

Tarma, 09 de noviembre del 2020


 COPRODIS
 DNI 21119855
 Firma y sello

ANEXO 2: Consentimiento Informado

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Señor (a): Rosario Pilar Escandon Parra presidente del comité provincial de discapacidad
"COPRODIS" de Tarma

Presente.

Nosotros, Maribel Antonia Verastegui Pérez identificado con DNI N.º 21062080, y Herly Barlo Echevarria Romero, identificado con DNI N.º 47997376 en nuestra calidad de tesis. Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: **Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020**, el objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que, una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Tarma, 30 de octubre del 2020



.....
Verastegui Pérez Maribel Antonia
DNI N.º 21062080



.....
Echevarria Romero Herly Barlo
DNI N.º 47997376

ANEXO 3: Carta de presentación

Carta de presentación

Dr: Enrique Máximo Gutiérrez Rodulfo

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiantes, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarria Romero, recurrimos a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Discapacidad y Empleo laboral, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole nuestro sentimiento y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Verastegui Pérez Maribel Antonia
DNI N.º 21062080



Echevarria Romero Herly Barlo
DNI N.º 47997376

Carta de presentación

Magister: Olivia Reyda Diaz Torres

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiantes, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarria Romero, recurrimos a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Discapacidad y Empleo laboral, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

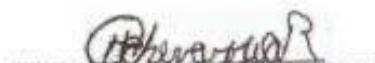
- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole nuestro sentimiento y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



 Verastegui Pérez Maribel Antonia
 DNI N.º 21062080



 Echevarria Romero Herly Barlo
 DNI N.º 47997376

Carta de presentación

Magister: Loida Victoria Prado Quispe

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiantes, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarria Romero, recurrimos a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Discapacidad y Empleo laboral, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole nuestro sentimiento y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Verastegui Pérez Maribel Antonia
DNI N.º 21062080



Echevarria Romero Herly Barlo
DNI N.º 47997376

Carta de presentación

Magister: Flor de Maria Stefany Rios Saldaña

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiantes, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarria Romero, recurrimos a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Discapacidad y Empleo laboral, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole nuestro sentimiento y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



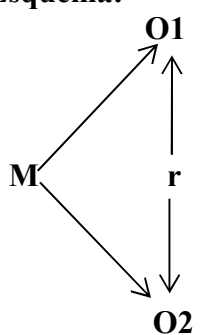
 Verastegui Pérez Maribel Antonia
 DNI N.º 21062080



 Echevarria Romero Herly Barlo
 DNI N.º 47997376

ANEXO 4: Matriz de consistencia

Título: Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES –DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Es un término genérico que incluye deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales),	V1. DISCAPACIDAD D1. Deficiencia I1.1.- ¿Tiene dificultad corporal para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.2.- ¿Cuenta con dificultad visual para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.3. ¿Posee dificultad auditiva para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.4. ¿Experimenta dificultad comunicativa para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.5. ¿Sufre dificultad mental para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.6. ¿Tiene dificultad intelectual para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.7. ¿Posee dificultad de relación interpersonal para desempeñar una labor en instituciones públicas? D2. Limitaciones en la Actividad I2.1.- ¿Padece limitación para realizar una actividad administrativa de oficina? I2.2.- ¿Cuenta con limitación para realizar una actividad de vigilancia? I2.3.- ¿Experimenta limitación para realizar una actividad de limpieza?	-Método general: Método científico -Método específico: Método descriptivo Método histórico Método estadístico -Tipo de investigación: Aplicada -Nivel de investigación: Descriptivo -Diseño de investigación: Correlacional simple -Esquema: 
¿Qué relación existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Determinar la relación que existe entre discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	La discapacidad se relaciona significativamente con el empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020			
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			
¿Qué relación existe entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Establecer la relación que existe entre deficiencia y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	La deficiencia se relaciona significativamente con el régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020			

Dónde:
M =muestra de estudio

¿Qué relación existe entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Establecer la relación que existe entre limitaciones en la actividad y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	Las limitaciones en la actividad se relacionan significativamente con el Régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	“OMS” (2001) p.227 Los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales	I2.4.- ¿Tiene limitación para realizar una actividad de jardinería? I2.5.- ¿Posee limitación para realizar una actividad de almacén? I2.6.- ¿Sufre limitación para realizar una actividad de gasfitería? I2.7.- ¿Tiene limitación para realizar una actividad de mensajería?	O1 = discapacidad O2 = empleo laboral Población Personas con discapacidad de la provincia de Tarma Muestra 53 personas con discapacidad Muestra censal 53 personas con discapacidad
¿Qué relación existe entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Establecer la relación que existe entre restricciones en la participación y régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	Las restricciones en la participación se relacionan significativamente con el régimen contractual de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	por el que se recibe una remuneración material, JOHODA (1987) p.26	D3. Restricciones en la participación I3.1.- ¿Padece restricción para participar en un evento social organizado por instituciones públicas o privadas? I3.2.- ¿Cuenta con restricción para participar en un evento cultural organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.3.- ¿Sufre restricción para participar en un evento económico como ferias organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.4.- ¿Tiene restricción para participar en un evento deportivo organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.5.- ¿Experimenta restricción para participar en una capacitación organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.6.- ¿Posee restricción para participar en una campaña medicas de salud organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.7.- ¿Sufre restricción para participar en un evento político?	-Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario -Técnicas de procesamiento y Análisis de Datos: Tablas de frecuencias para datos cuantitativos. Gráfico de barras para datos cualitativos Coeficiente de correlación tabulación de Kendall Prueba de Hipótesis Z Análisis de datos Mediante el software Excel y SPSS
¿Qué relación existe entre deficiencia y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Establecer la relación que existe entre deficiencia y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	La deficiencia se relaciona significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020		V2: EMPLEO LABORAL D4. Régimen Contractual I4.1.- ¿Cuenta con contrato laboral vigente? I4.2.- ¿Tiene conocimiento de un contrato bilateral?	

¿Qué relación existe entre limitaciones en la actividad y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Establecer la relación que existe entre limitaciones en la actividad y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	Las limitaciones en la actividad se relacionan significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020		<p>I4.3.- ¿Califica los beneficios en una persona con discapacidad, cuando se presentan a una convocatoria de concurso laboral?</p> <p>I4.4.- ¿Ocupa un empleo público en instituciones públicas?</p> <p>I4.5.- ¿Respeto la condición de discapacidad de la persona, el empleador público?</p> <p>I4.6.- ¿Tiene conocimiento sobre las horas de trabajo que contiene una jornada laboral?</p> <p>D5. Remuneración Laboral</p> <p>I5.1. ¿Recibe como trabajador un buen trato en la contraprestación de servicio a la firma de un contrato?</p>	
¿Qué relación existe entre la restricción en la participación y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020?	Establecer la relación que existe entre la restricción en la participación y la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020	Las restricciones en la participación se relacionan significativamente con la remuneración laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020		<p>I5.2. ¿Tiene conocimiento sobre la remuneración mínima vital de nuestro país?</p> <p>I5.3. ¿Recibe el pago oportuno por la prestación de servicio?</p> <p>I5.4. ¿Sabe que la remuneración es un derecho fundamental de la persona?</p> <p>I5.5. ¿Tiene conocimiento que la remuneración es un derecho irrenunciable del empleado?</p> <p>I5.6. ¿Recibe el pago adicional por realizar horas extras en el puesto de trabajo?</p>	

ANEXO 5: Matriz de operacionalización de variables

Título: Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DISCAPACIDAD	Es un término genérico que incluye deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.	Es una condición de la persona, que se caracteriza por tener una deficiencia funcional o corporal, que limita el desarrollo de una actividad y restringe su participación en las diferentes esferas de la vida; todo ello relacionada estrechamente a los factores que está	<p>D1. DEFICIENCIA Es la anomalía o disminución que presentan y experimentan algunos seres humanos en la estructura o función de su cuerpo a la que se adhiere las funciones mentales, frenando su desplazamiento con libertad y su relación con los demás individuos integrantes de la sociedad. “OMS” (2001) p.227</p>	<p>I1.1. Tiene dificultad corporal I1.2. Cuenta con dificultad visual I1.3. Posee dificultad auditiva I1.4. Experimenta dificultad comunicativa I1.5. Sufre dificultad mental I1.6. Tiene dificultad intelectual I1.7. Posee dificultad de relación interpersonal</p>	Ordinal - Likert
	Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores	el desarrollo de una actividad y restringe su participación en las diferentes esferas de la vida; todo ello relacionada estrechamente a los factores que está	<p>D2. LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD Son escollos que enfrentan los seres humanos con discapacidad cuando realizan actividades; pues de acuerdo con lo señalado por la máxima organización de la Salud una limitación puede ser grave, leve, abundante, escaso, positivo, negativo, bueno, malo, extenso, reducido; esto dependerá de la actividad que realizan, en parangón a un individuo sin discapacidad. “OMS” (2001) pág. 227</p>	<p>I2.1. Padece limitación en administrativa. I2.2. Cuenta con limitación en actividad de vigilancia. I2.3. Experimenta limitación en actividad de limpieza. I2.4. Tiene limitación en actividad de jardinería. I2.5. Posee limitación en actividad de almacén. I2.6. Sufre limitación en actividad de gasfitería. I2.7. Tiene limitación en actividad de mensajería.</p>	

	ambientales y personales). “OMS” (2001) p. 227	compuesta por factores ambientales y personales.	D3. RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION Son obstáculos que experimentan los seres humanos con discapacidad, también se puede entender como las desventajas que enfrentan cuando participan en las diversas actividades de la vida cotidiana. “OMS” (2001) pág. 228	I3.1. Padece restricción en evento social. I3.2. Cuenta con restricción en evento cultural. I3.3. Sufre restricción en evento económico I3.4. Tiene restricción en evento deportivo I3.5. Experimenta restricción en capacitación. I3.6. Posee restricción en campaña médica I3.7. Sufre restricción en evento político	
E M P L E O L A B	Los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material, JOHODA (1987) p. 26	El empleo es la actividad subordinada que desarrolla una persona a cambio de una retribución económica, bajo los términos de un contrato laboral.	D4. RÉGIMEN CONTRACTUAL Es el conjunto de preceptos destinadas a regular los contratos laborales celebrada entre el empleador y empleado, por lo general cuando se prestan servicios al estado, este se constituye como empleador; por lo general cuando se celebran contratos se generan obligaciones para las partes, cuyo incumplimiento es castigado por el derecho laboral que a su vez protege la autonomía privada. Miranda Hurtado, (2004) p. 62	I4.1. Cuenta contrato laboral vigente I4.2. Conoce contrato bilateral I4.3. Califica los beneficios en persona con discapacidad. I4.4. Ocupa empleo en instituciones públicas. I4.5. Respeta condición de discapacidad el empleador público. I4.6. Conoce las horas de trabajo en una jornada laboral.	Ordinal - Likert
			D5. REMUNERACIÓN LABORAL Es la retribución que obtiene el empleado en contraprestación a su servicio, bajo los términos de una relación laboral en el cual el empleador se obliga a retribuir económicamente al empleado, quien presta sus servicios al empleador en calidad de subordinado; por lo general la retribución económica se da en dinero no obstante puede ser en mercancía o cualquier otra forma regulado por la	I5.1. Recibe un buen trato en la contraprestación de servicio. I5.2. Conoce remuneración mínima vital. I5.3. Recibe pago oportuno. I5.4. Sabe que remuneración es un derecho fundamental.	

O R A L			legislación laboral. Gaceta Jurídica S.A. (2016) p. 343	I5.5. Conoce que la remuneración es un derecho irrenunciable. I5.6. Recibe pago por horas extras.	
------------------	--	--	---	--	--

ANEXO 6: Matriz de construcción de instrumento

Título: Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA	ESCALA DE MEDICIÓN
DISCAPACIDAD	Es un término genérico que incluye deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y	Es una condición de la persona, que se caracteriza por tener una deficiencia funcional o corporal, que limita el desarrollo de una actividad y restringe su participación en las diferentes esferas de la vida; todo ello relacionada estrechamente a los factores que está compuesta por	deficiencia	I1.1. Tiene dificultad corporal I1.2. Cuenta con dificultad visual I1.3. Posee dificultad auditiva I1.4. Experimenta dificultad comunicativa I1.5. Sufre dificultad mental I1.6. Tiene dificultad intelectual I1.7. Posee dificultad de relación interpersonal	I1.1.- ¿Tiene dificultad corporal para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.2.- ¿Cuenta con dificultad visual para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.3. ¿Posee dificultad auditiva para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.4. ¿Experimenta dificultad comunicativa para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.5. ¿Sufre dificultad mental para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.6. ¿Tiene dificultad intelectual para desempeñar una labor en instituciones públicas? I1.7. ¿Posee dificultad de relación interpersonal para desempeñar una labor en instituciones públicas?	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre	Ordinal Se aplicará la escala de puntuaciones de Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Limitaciones en la actividad	I2.1. Padece limitación en administrativa. I2.2. Cuenta con limitación en actividad de vigilancia. I2.3. Experimenta limitación en actividad de limpieza. I2.4. ¿Tiene limitación para realizar una actividad de jardinería?	I2.1.- ¿Padece limitación para realizar una actividad administrativa de oficina? I2.2.- ¿Cuenta con limitación para realizar una actividad de vigilancia? I2.3.- ¿Experimenta limitación para realizar una actividad de limpieza? I2.4.- ¿Tiene limitación para realizar una actividad de jardinería?	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces	Ordinal Se aplicará la escala de puntuaciones de Likert. 1. Nunca

sus factores contextuales (factores ambientales y personales). “OMS” (2001) p. 227	factores ambientales y personales.		I2.4. Tiene limitación en actividad de jardinería. I2.5. Posee limitación en actividad de almacén. I2.6. Sufre limitación en actividad de gasfitería. I2.7. Tiene limitación en actividad de mensajería.	I2.5.- ¿Posee limitación para realizar una actividad de almacén? I2.6.- ¿Sufre limitación para realizar una actividad de gasfitería? I2.7.- ¿Tiene limitación para realizar una actividad de mensajería?	4.-Casi siempre 5.- Siempre	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Restricciones en la participación	I3.1. Padece restricción en evento social. I3.2. Cuenta con restricción en evento cultural. I3.3. Sufre restricción en evento económico I3.4. Tiene restricción en evento deportivo I3.5. Experimenta restricción en capacitación. I3.6. Posee restricción en campaña médica I3.7. Sufre restricción en evento político	I3.1.- ¿Padece restricción para participar en un evento social organizado por instituciones públicas o privadas? I3.2.- ¿Cuenta con restricción para participar en un evento cultural organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.3.- ¿Sufre restricción para participar en un evento económico como ferias organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.4.- ¿Tiene restricción para participar en un evento deportivo organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.5.- ¿Experimenta restricción para participar en una capacitación organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.6.- ¿Posee restricción para participar en una campaña medicas de salud organizado por Instituciones públicas o privadas? I3.7.- ¿Sufre restricción para participar en un evento político?	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre	Ordinal Se aplicará la escala de puntuaciones de Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

E M P L E O L A B O R A L	Los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material, JOHODA (1987) p. 26	El empleo es la actividad subordinada que desarrolla una persona a cambio de una retribución económica, bajo los términos de un contrato laboral.	Régimen contractual	I4.1. Cuenta contrato laboral vigente I4.2. Conoce contrato bilateral I4.3. Califica los beneficios en persona con discapacidad. I4.4. Ocupa empleo en instituciones públicas. I4.5. Respeta condición de discapacidad el empleador público. I4.6. Conoce las horas de trabajo en una jornada laboral.	I4.1.- ¿Cuenta con contrato laboral vigente? I4.2.- ¿Tiene conocimiento de un contrato bilateral? I4.3.- ¿Califica los beneficios en una persona con discapacidad, cuando se presentan a una convocatoria de concurso laboral? I4.4.- ¿Ocupa un empleo público en instituciones públicas? I4.5.- ¿Respeta la condición de discapacidad de la persona, el empleador público? I4.6.- ¿Tiene conocimiento sobre las horas de trabajo que contiene una jornada laboral?	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre	Ordinal Se aplicará la escala de puntuaciones de Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Remuneración laboral	I5.1. Recibe un buen trato en la contraprestación de servicio. I5.2. Conoce remuneración mínima vital. I5.3. Recibe pago oportuno. I5.4. Sabe que remuneración es un derecho fundamental. I5.5. Conoce que la remuneración es un derecho irrenunciable. I5.6. Recibe pago por horas extras.	I5.1. ¿Recibe como trabajador un buen trato en la contraprestación de servicio a la firma de un contrato? I5.2. ¿Tiene conocimiento sobre la remuneración mínima vital de nuestro país? I5.3. ¿Recibe el pago oportuno por la prestación de servicio? I5.4. ¿Sabe que la remuneración es un derecho fundamental de la persona? I5.5. ¿Tiene conocimiento que la remuneración es un derecho irrenunciable del empleado? I5.6. ¿Recibe el pago adicional por realizar horas extras en el puesto de trabajo?	1.-Nunca 2.-Casi nunca 3.-A veces 4.-Casi siempre 5.- Siempre	Ordinal Se aplicará la escala de puntuaciones de Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ANEXO 7: Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO

Por medio de este instrumento, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información selecta contribuirá para el desarrollo de la investigación titulada **Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020**, con el cual pretendemos medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudimos a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedamos agradecido por su intervención

Instrucciones: Por favor, leer con mucha atención cada una de las interrogantes, luego marca la respuesta que considere la correcta.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Consentimiento Informado

Yo, voluntariamente decido participar en esta investigación, llevada por Maribel Antonia Verastegui Pérez y Herly Barlo Echevarría Romero. Se que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

También me han solicitado responder las interrogantes del cuestionario, lo cual será resuelta en aproximadamente 15 minutos. Comprendo perfectamente que toda información que yo otorgue se utilizará únicamente para el desarrollo de la investigación y será manejada con absoluta reserva, no será usada para otros fines sin mi consentimiento; Así mismo, He sido informado de que puedo formular interrogantes sobre este trabajo en cualquier instante y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto provoque perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya culminado.

Título del cuestionario: Discapacidad Y Empleo Laboral

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DISCAPACIDAD					
Deficiencia					
1.- ¿Tiene dificultad corporal para desempeñar una labor en instituciones públicas?					
2.- ¿Cuenta con dificultad visual para desempeñar una labor en instituciones públicas?					
3. ¿Posee dificultad auditiva para desempeñar una labor en instituciones públicas?					
4. ¿Experimenta dificultad comunicativa para desempeñar una labor en instituciones públicas?					
5. ¿Sufre dificultad mental para desempeñar una labor en instituciones públicas?					
6. ¿Tiene dificultad intelectual para desempeñar una labor en instituciones públicas?					
7. ¿Posee dificultad de relación interpersonal para desempeñar una labor en instituciones públicas?					

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Limitaciones En La Actividad					
8.- ¿Padece limitación para realizar una actividad administrativa de oficina?					
9.- ¿Cuenta con limitación para realizar una actividad de vigilancia?					
10.- ¿Experimenta limitación para realizar una actividad de limpieza?					
11.- ¿Tiene limitación para realizar una actividad de jardinería?					
12.- ¿Posee limitación para realizar una actividad de almacén?					
13.- ¿Sufre limitación para realizar una actividad de gasfitería?					
14.- ¿Tiene limitación para realizar una actividad de mensajería?					
Restricciones En La Participación					
15.- ¿Padece restricción para participar en un evento social organizado por instituciones públicas o privadas?					
16.- ¿Cuenta con restricción para participar en un evento cultural organizado por Instituciones públicas o privadas?					
17.- ¿Sufre restricción para participar en un evento económico como ferias organizado por Instituciones públicas o privadas?					
18.- ¿Tiene restricción para participar en un evento deportivo organizado por Instituciones públicas o privadas?					
19.- ¿Experimenta restricción para participar en una capacitación organizado por Instituciones públicas o privadas?					
20.- ¿Posee restricción para participar en una campaña medicas de salud organizado por Instituciones públicas o privadas?					
21.- ¿Sufre restricción para participar en un evento político?					
EMPLEO LABORAL					
Régimen Contractual					
22.- ¿Cuenta con contrato laboral vigente?					
23.- ¿Tiene conocimiento de un contrato bilateral?					
24.- ¿Califica los beneficios en una persona con discapacidad, cuando se presentan a una convocatoria de concurso laboral?					

25.- ¿Ocupa un empleo público en instituciones públicas?					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
26.- ¿Respetar la condición de discapacidad de la persona, el empleador público?					
27.- ¿Tiene conocimiento sobre las horas de trabajo que contiene una jornada laboral?					
Remuneración laboral					
28.- ¿Recibe Como trabajador un buen trato en la contraprestación de servicio a la firma de un contrato?					
29.- ¿Tiene conocimiento sobre la remuneración mínima vital de nuestro país?					
30.- ¿Recibe el pago oportuno por la prestación de servicio?					
31.- ¿Sabe que la remuneración es un derecho fundamental de la persona?					
32.- ¿Tiene conocimiento que la remuneración es un derecho irrenunciable del empleado?					
33.- ¿Recibe el pago adicional por realizar horas extras en el puesto de trabajo?					

Gracias por su contribución.

ANEXO 8: Validez de contenido de instrumento

Planilla Juicio de Expertos

Respetado Maestro: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Discapacidad y Empleo Laboral" que hace parte de la investigación Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Enrique Máximo Gutiérrez Rodulfo

Formación académica: Abogado con especialidad en Derecho Administrativo y Derecho Laboral, Licenciado En Educación

Grado académico: Doctor en educación, Maestro en administración de la educación

Áreas de experiencia profesional: Docente y Abogado

Tiempo: 35 y 22 actual: En ejercicio

Institución: Ministerio de Educación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título Discapacidad Y Empleo Laboral

Variable 1: Discapacidad

Variable 2: Empleo Laboral

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OTROS VOUCHERES
Deficiencia	1	4	4	4	3	N. ALTO	
	2	4	4	4	4	N. ALTO	
	3	4	4	4	4	N. ALTO	
	4	4	4	4	4	N. ALTO	
	5	4	4	4	3	N. ALTO	
	6	4	4	4	3	N. ALTO	
	7	4	4	4	3	N. ALTO	
Limitaciones en la actividad	8	4	4	4	4	N. ALTO	
	9	4	4	4	4	N. ALTO	
	10	4	4	4	4	N. ALTO	
	11	4	4	4	4	N. ALTO	
	12	4	4	4	4	N. ALTO	
	13	4	4	4	4	N. ALTO	
	14	4	4	4	4	N. ALTO	
Restricciones en la participación	15	4	4	4	3	N. ALTO	
	16	4	4	4	4	N. ALTO	
	17	4	4	4	4	N. ALTO	
	18	4	4	4	3	N. ALTO	
	19	4	4	4	4	N. ALTO	
	20	4	4	4	4	N. ALTO	
	21	4	4	4	3	N. ALTO	
Régimen Contractual	22	4	4	4	4	N. ALTO	
	23	4	4	4	4	N. ALTO	
	24	4	4	4	3	N. ALTO	
	25	4	4	4	4	N. ALTO	
	26	4	4	4	3	N. ALTO	
	27	4	4	4	4	N. ALTO	
Remuneración Laboral	28	4	4	4	3	N. ALTO	
	29	4	4	4	4	N. ALTO	
	30	4	4	4	4	N. ALTO	
	31	4	4	4	4	N. ALTO	
	32	4	4	4	4	N. ALTO	
	33	4	4	4	4	N. ALTO	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<i>Enrique M. Gutiérrez Rodulfo</i>	<i>Doctor en Educación</i>	<i>33</i>	<i>18</i>

Sello y Firma:


Dr. Enrique M. Gutiérrez Rodulfo
DOCTOR EN EDUCACIÓN
CPP# N° 1421976478

Planilla Juicio de Expertos

Respetada Magister: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Discapacidad y Empleo Laboral" que hace parte de la investigación Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Olivia Reyda Diaz Torres

Formación académica: Abogada con especialidad en Derecho Administrativo

Grado Académico: Magister en Gestión Publica

Áreas de experiencia profesional: Derecho Administrativo

Tiempo: 21 años actual: En ejercicio

Institución: Ministerio de Transportes y Comunicaciones

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título Discapacidad Y Empleo Laboral

Variable 1: Discapacidad

Variable 2: Empleo Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
Deficiencia	1	4	4	4	4	N. ALTO	
	2	4	4	4	4	N. ALTO	
	3	4	4	4	4	N. ALTO	
	4	4	4	4	4	N. ALTO	
	5	4	4	4	3	N. ALTO	
	6	4	4	3	3	N. ALTO	
	7	4	3	4	3	N. ALTO	
Limitaciones en la actividad	8	3	4	4	3	N. ALTO	
	9	4	4	4	4	N. ALTO	
	10	3	4	4	3	N. ALTO	
	11	4	4	4	4	N. ALTO	
	12	4	4	4	4	N. ALTO	
	13	4	4	4	4	N. ALTO	
	14	4	4	4	4	N. ALTO	
Restricciones en la participación	15	4	4	4	4	N. ALTO	
	16	4	4	4	4	N. ALTO	
	17	3	4	4	3	N. ALTO	
	18	4	4	4	4	N. ALTO	
	19	4	4	4	4	N. ALTO	
	20	4	3	4	3	N. ALTO	
	21	4	4	4	3	N. ALTO	
Régimen Contractual	22	4	4	4	4	N. ALTO	
	23	4	4	4	4	N. ALTO	
	24	4	4	4	4	N. ALTO	
	25	4	4	4	4	N. ALTO	
	26	4	4	4	3	N. ALTO	
	27	4	4	4	4	N. ALTO	
	28	4	4	4	4	N. ALTO	
Remuneración Laboral	29	4	4	4	4	N. ALTO	
	30	4	4	4	4	N. ALTO	
	31	4	4	4	4	N. ALTO	
	32	4	4	4	4	N. ALTO	
	33	4	4	4	4	N. ALTO	
	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		N. ALTO	N. ALTO	N. ALTO	N. ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Olivia Reyda Díez Torres	Magister en Gestión Pública	33	N. ALTO

Sello y Firma:



 Mg. Olivia R. Díaz Torres
 C.A.L 29957

Planilla Juicio de Expertos

Respetada Magister: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Discapacidad y Empleo Laboral" que hace parte de la investigación Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Loida Victoria Prado Quispe

Formación académica: Abogada con especialidad en Derecho Administrativo

Grado Académico: Magister en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Derecho Administrativo

Tiempo: 7 años actual: En ejercicio

Institución: Ministerio de Transportes y Comunicaciones

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título Discapacidad Y Empleo Laboral

Variable 1: Discapacidad

Variable 2: Empleo Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES	
Deficiencia	1	4	4	4	4	N. ALTO		
	2	4	4	4	4	N. ALTO		
	3	4	4	4	4	N. ALTO		
	4	4	4	4	4	N. ALTO		
	5	4	4	4	3	N. ALTO		
	6	3	3	4	3	N.MODERADO		
	7	3	3	3	3	N.MODERADO		
Limitaciones en la actividad	8	3	4	4	3	N.ALTO		
	9	4	4	4	4	N.ALTO		
	10	3	4	4	3	N.ALTO		
	11	4	4	4	4	N.ALTO		
	12	4	4	4	4	N.ALTO		
	13	4	4	4	4	N.ALTO		
	14	4	4	4	4	N.ALTO		
Restricciones en la participación	15	4	4	4	4	N. ALTO		
	16	4	4	4	4	N. ALTO		
	17	3	4	4	3	N. ALTO		
	18	4	4	4	4	N. ALTO		
	19	4	4	4	4	N. ALTO		
	20	4	3	4	3	N. ALTO		
	21	4	4	4	3	N. ALTO		
Régimen Contractual	22	4	4	4	4	N. ALTO		
	23	4	4	4	4	N. ALTO		
	24	4	4	4	4	N. ALTO		
	25	4	4	4	4	N. ALTO		
	26	4	4	4	3	N. ALTO		
	27	4	4	4	4	N. ALTO		
	28	4	4	4	4	N. ALTO		
Remuneración Laboral	29	4	4	4	4	N. ALTO		
	30	4	4	4	4	N. ALTO		
	31	4	4	4	4	N. ALTO		
	32	4	4	4	4	N. ALTO		
	33	4	4	4	4	N. ALTO		
	EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		N.ALTO	N.ALTO	N.ALTO	N.ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
<i>Loida Victoria Prado Quispe</i>	<i>Magister en Gestión Pública</i>	<i>33</i>	<i>N. Alto</i>

Sello y Firma:


Loida V. Prado Quispe
ABOGADA
Reg. CAL. 61081

Planilla Juicio de Expertos

Respetada Magister: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Discapacidad y Empleo Laboral" que hace parte de la investigación Discapacidad y empleo laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de la provincia de Tarma -2020. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Flor de Maria Stefany Rios Saldaña

Formación académica: Abogada con especialidad en Derecho Administrativo

Grado Académico: Magister en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Derecho Administrativo

Tiempo: 4 años actual: En ejercicio

Institución: Ministerio de Transportes y Comunicaciones

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Título Discapacidad Y Empleo Laboral

Variable 1: Discapacidad

Variable 2: Empleo Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUPLENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
Deficiencia	1	4	4	4	4	N. ALTO	
	2	4	4	4	4	N. ALTO	
	3	4	4	4	4	N. ALTO	
	4	4	4	4	4	N. ALTO	
	5	3	3	4	4	N. ALTO	
	6	3	3	3	3	N.MODERADO	
	7	3	3	3	3	N.MODERADO	
Limitaciones en la actividad	8	3	3	3	3	N.MODERADO	
	9	4	4	4	4	N.ALTO	
	10	3	3	3	3	N.MODERADO	
	11	3	3	3	3	N.MODERADO	
	12	3	3	3	3	N.MODERADO	
	13	3	3	3	3	N.MODERADO	
	14	3	3	3	3	N.MODERADO	
Restricciones en la participación	15	4	4	4	4	N. ALTO	
	16	4	4	4	4	N. ALTO	
	17	3	3	3	3	N.MODERADO	
	18	4	4	4	4	N. ALTO	
	19	4	4	4	4	N. ALTO	
	20	4	4	4	4	N. ALTO	
	21	4	4	4	4	N. ALTO	
Régimen Contractual	22	4	4	4	4	N. ALTO	
	23	4	4	4	4	N. ALTO	
	24	3	3	3	3	N.MODERADO	
	25	4	4	4	4	N. ALTO	
	26	3	3	3	3	N.MODERADO	
	27	4	4	4	4	N. ALTO	
	28	4	4	4	4	N. ALTO	
Remuneración Laboral	29	4	4	4	4	N. ALTO	
	30	4	4	4	4	N. ALTO	
	31	4	4	4	4	N. ALTO	
	32	4	4	4	4	N. ALTO	
	33	4	4	4	4	N. ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		N.ALTO	N.ALTO	N.ALTO	N.ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
Florencia María Stefany Ruiz Salazar	Magister en Gestión Pública	33	ALTO

Sello y Firma:


Florencia María Stefany
Ruiz Salazar
Mag. Exp. Col 73224
Doc 174313843

ANEXO 9: Confiabilidad de las variables Discapacidad y Empleo Laboral

VARIABLE:	DISCAPACIDAD																				
DIMENSIONES:	DIMENSIÓN 1: DEFICIENCIA							DIMENSIÓN 2: LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD							DIMENSIÓN 3: RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACIÓN						
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
MUESTRA																					
1	1	5	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1
3	4	1	3	1	1	2	2	3	4	5	5	5	5	4	2	3	4	5	2	3	3
4	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	3	3	3
5	4	2	1	1	1	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	1	2	3	1	3	3	1	2	5	4	1	5	1	3	3	3	4	2	3	4
7	3	1	5	5	1	2	1	2	5	2	2	5	5	4	2	4	5	2	5	2	2
8	2	1	1	1	1	1	1	2	5	2	5	2	5	1	2	3	1	1	3	1	2
9	1	4	1	1	1	1	1	3	5	2	4	1	5	3	1	1	3	4	1	1	3
10	1	1	5	5	1	1	1	3	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1
12	5	1	1	1	1	2	2	5	2	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	4
13	3	1	5	3	1	3	2	3	5	5	5	3	1	5	4	3	2	1	3	3	1
14	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	2	5	4	3	5
15	4	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	3	5	2	3	3	2	3	2	2	4
16	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
17	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	1	2	3	4	3	3	4	5	3	3	4	1	4	2	3	4	1	2	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1
20	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3

VARIABLE:	EMPLEO LABORAL											
DIMENSIONES:	DIMENSIÓN 1: REGIMEN CONTRACTUAL						DIMENSION 2: REMUNERACIÓN LABORAL					
ITEMS	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
MUESTRA												
1	1	5	3	1	3	5	4	5	1	5	5	1
2	1	5	2	1	2	1	1	4	1	5	1	1
3	1	4	2	1	3	4	3	2	2	4	2	1
4	2	2	2	1	2	5	2	4	2	5	4	1
5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	1	1
6	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1
7	1	1	1	1	1	4	1	5	1	5	1	1
8	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1
9	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1
11	1	4	3	1	2	5	4	5	2	5	5	3
12	1	1	2	1	2	5	3	4	1	5	5	1
13	1	1	2	1	5	5	5	4	3	5	4	3
14	1	1	3	1	5	4	1	5	1	4	2	1
15	1	1	1	1	2	4	3	5	3	5	5	2
16	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1
17	3	2	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4
18	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2
19	1	1	2	3	5	5	5	3	5	5	5	3
20	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1

ANEXO 10: Base de datos de las variables Discapacidad y Empleo Laboral

VARIABLE:	DISCAPACIDAD																								
DIMENSIONES:	DIMENSIÒN 1: DEFICIENCIA								DIMENSIÒN 2: LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD								DIMENSIÒN 3: RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACIÒN								
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL	TOTAL
MUESTRA																									
1	1	5	1	1	1	1	1	11	2	3	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	2	2	2	15	43
2	2	2	1	1	1	1	2	10	3	2	3	3	3	2	3	19	2	2	1	1	1	1	1	9	38
3	4	1	3	1	1	2	2	14	3	4	5	5	5	5	4	31	2	3	4	5	2	3	3	22	67
4	3	2	3	3	1	1	3	16	2	1	1	1	1	1	3	10	3	3	2	4	3	3	3	21	47
5	4	2	1	1	1	3	1	13	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	82
6	4	1	2	3	1	3	3	17	1	2	5	4	1	5	1	19	3	3	3	4	2	3	4	22	58
7	3	1	5	5	1	2	1	18	2	5	2	2	5	5	4	25	2	4	5	2	5	2	2	22	65
8	2	1	1	1	1	1	1	8	2	5	2	5	2	5	1	22	2	3	1	1	3	1	2	13	43
9	1	4	1	1	1	1	1	10	3	5	2	4	1	5	3	23	1	1	3	4	1	1	3	14	47
10	1	1	5	5	1	1	1	15	3	5	1	1	1	5	1	17	1	1	1	1	1	1	1	7	39
11	4	4	1	1	1	1	1	13	1	2	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	1	18	49
12	5	1	1	1	1	2	2	13	5	2	5	5	5	5	5	32	3	3	3	5	3	3	4	24	69
13	3	1	5	3	1	3	2	18	3	5	5	5	3	1	5	27	4	3	2	1	3	3	1	17	62
14	3	1	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	5	1	12	1	1	2	5	4	3	5	21	42
15	4	2	1	1	1	1	1	11	3	1	4	4	3	5	2	22	3	3	2	3	2	2	4	19	52
16	5	1	1	1	1	1	1	11	1	5	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	1	1	5	27	69
17	1	1	5	4	1	1	1	14	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	29
18	3	3	1	2	3	4	3	19	3	4	5	3	3	4	1	23	4	2	3	4	1	2	1	17	59
19	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	5	5	1	5	1	21	1	1	1	5	1	1	1	11	39
20	3	1	1	1	1	3	1	11	3	1	3	1	1	1	1	11	3	3	1	3	1	1	3	15	37
21	3	1	3	4	3	2	3	19	5	1	1	1	1	1	3	13	3	2	2	2	3	2	3	17	49
22	3	1	1	3	3	3	2	16	2	3	5	1	2	1	1	15	1	2	1	2	4	5	5	20	51
23	3	1	1	2	1	2	2	12	3	3	4	3	3	3	3	22	4	4	4	4	3	3	3	25	59

24	3	1	1	1	1	1	1	9	3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	3	4	3	3	3	22	54
25	3	1	1	1	1	2	2	11	3	5	3	5	4	5	1	26	3	3	4	5	3	4	5	27	64
26	5	3	5	5	1	1	1	21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	1	5	29	85
27	5	1	1	5	1	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	4	5	5	3	4	28	86
28	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	5	5	1	3	1	17	1	1	1	5	1	1	1	11	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	105
30	1	1	1	4	1	1	1	10	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	2	1	1	2	3	11	30
31	1	3	5	5	1	2	3	20	4	5	1	1	4	3	5	23	1	1	3	1	2	2	4	14	57
32	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	22
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	103
34	4	1	1	1	1	1	1	10	1	3	3	3	4	5	1	20	1	1	1	5	1	1	1	11	41
35	4	1	1	3	1	1	3	14	3	3	5	5	5	5	3	29	3	1	1	1	1	1	1	9	52
36	1	1	1	1	1	1	1	7	5	3	1	3	5	5	1	23	4	1	5	5	5	5	5	30	60
37	3	4	2	3	1	2	2	17	1	4	4	5	2	4	1	21	2	3	3	3	2	3	3	19	57
38	5	5	2	3	1	5	2	23	1	4	4	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	2	4	26	77
39	3	4	2	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	27
40	3	1	2	3	2	2	3	16	1	3	2	2	2	3	1	14	3	3	2	3	2	2	2	17	47
41	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	3	19	3	1	3	5	2	2	3	19	47
42	1	2	1	1	1	1	1	8	1	4	3	4	4	4	4	24	1	2	2	3	1	1	3	13	45
43	1	3	3	1	1	2	1	12	2	2	4	5	5	3	1	22	2	1	3	3	3	5	1	18	52
44	4	2	1	3	1	3	4	18	4	3	3	4	3	2	3	22	3	3	2	3	3	2	3	19	59
45	3	2	1	1	1	1	1	10	1	3	3	4	4	3	4	22	1	1	2	1	1	1	1	8	40
46	3	3	1	3	1	3	1	15	4	5	3	5	2	5	1	25	1	1	1	5	3	1	5	17	57
47	3	1	1	1	1	1	1	9	3	2	2	2	3	4	3	19	3	3	3	3	1	1	2	16	44
48	5	3	5	4	1	1	1	20	1	3	1	1	2	3	3	14	2	3	2	3	2	3	2	17	51
49	1	2	3	2	1	3	1	13	4	3	1	1	3	2	4	18	3	3	3	1	3	1	1	15	46
50	1	5	1	2	1	3	2	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	2	2	28	78
51	5	4	2	2	1	3	2	19	3	3	2	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	3	5	33	80
52	2	3	5	5	1	3	2	21	4	5	3	4	5	5	5	31	2	5	5	2	3	3	3	23	75
53	3	3	5	5	3	3	2	24	5	5	4	2	4	5	5	30	2	4	3	3	5	3	4	24	78

VARIABLE:	EMPLEO LABORAL														
DIMENSIONES:	DIMENSIÒN 1: REGIMEN CONTRACTUAL							DIMENSION 2: REMUNERACIÒN LABORAL							
ITEMS	22	23	24	25	26	27	TOTAL	28	29	30	31	32	33	TOTAL	TOTAL
MUESTRA															
1	1	5	3	1	3	5	18	4	5	1	5	5	1	21	39
2	1	5	2	1	2	1	12	1	4	1	5	1	1	13	25
3	1	4	2	1	3	4	15	3	2	2	4	2	1	14	29
4	2	2	2	1	2	5	14	2	4	2	5	4	1	18	32
5	1	1	1	1	1	5	10	1	5	1	5	1	1	14	24
6	1	1	1	1	1	4	9	1	2	1	2	1	1	8	17
7	1	1	1	1	1	4	9	1	5	1	5	1	1	14	23
8	1	1	2	1	2	4	11	1	1	1	1	1	1	6	17
9	1	5	1	1	1	5	14	1	5	5	5	5	1	22	36
10	1	1	1	1	1	5	10	1	5	1	5	5	1	18	28
11	1	4	3	1	2	5	16	4	5	2	5	5	3	24	40
12	1	1	2	1	2	5	12	3	4	1	5	5	1	19	31
13	1	1	2	1	5	5	15	5	4	3	5	4	3	24	39
14	1	1	3	1	5	4	15	1	5	1	4	2	1	14	29
15	1	1	1	1	2	4	10	3	5	3	5	5	2	23	33
16	1	1	1	1	5	5	14	1	5	1	5	5	1	18	32
17	3	2	3	1	3	4	16	3	3	3	4	3	4	20	36
18	1	1	2	3	3	1	11	2	2	2	3	1	2	12	23
19	1	1	2	3	5	5	17	5	3	5	5	5	3	26	43
20	1	1	3	1	3	3	12	3	1	3	1	1	1	10	22
21	1	1	3	1	1	3	10	1	1	1	1	5	1	10	20
22	1	1	4	1	5	1	13	1	1	4	2	2	1	11	24
23	1	1	2	3	3	4	14	1	4	1	4	4	1	15	29
24	5	4	3	1	5	5	23	3	5	3	5	5	3	24	47

25	1	1	5	1	4	1	13	4	1	4	1	1	3	14	27
26	1	1	5	1	5	5	18	5	5	5	5	1	5	26	44
27	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	4	1	11	17
28	1	2	3	1	1	1	9	1	1	1	2	2	1	8	17
29	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	12
30	1	1	1	1	2	5	11	3	5	2	5	4	1	20	31
31	2	1	2	1	4	4	14	4	4	4	4	5	2	23	37
32	1	1	5	1	1	5	14	1	5	1	5	5	1	18	32
33	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	1	8	14
34	1	1	1	1	1	3	8	3	5	3	5	5	1	22	30
35	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	12
36	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	5	1	1	10	16
37	1	3	3	1	3	3	14	3	2	3	5	5	1	19	33
38	1	4	3	1	5	5	19	2	4	2	4	4	2	18	37
39	4	3	3	3	3	3	19	2	4	3	4	4	3	20	39
40	3	1	4	4	3	4	19	3	5	4	5	4	1	22	41
41	1	1	3	1	3	5	14	3	5	3	5	4	1	21	35
42	1	1	1	1	4	4	12	4	5	3	5	5	2	24	36
43	2	3	2	1	2	1	11	3	1	1	3	1	3	12	23
44	1	1	2	1	1	1	7	3	3	3	3	2	2	16	23
45	5	5	5	5	4	5	29	4	5	2	5	5	1	22	51
46	1	1	5	1	5	1	14	1	1	1	1	1	1	6	20
47	1	2	4	1	2	5	15	3	5	4	5	3	1	21	36
48	1	5	1	2	1	5	15	3	5	3	5	5	1	22	37
49	1	1	2	1	2	1	8	1	1	2	1	1	1	7	15
50	1	1	1	1	3	5	12	3	4	1	5	5	1	19	31
51	1	3	1	1	3	5	14	1	5	1	5	5	1	18	32
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	60
53	1	1	1	1	1	3	8	1	2	1	2	1	1	8	16

ANEXO 11: Evidencias fotográficas



