



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas
con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Kadagand Venero, Liliana (orcid.org/0000-0001-6584-9732)

ASESORES:

Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa Marianella (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Ruben (orcid.org/0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi hijo Evans Gael, mi esposo, mi madre, mis hermanos, mis tíos, mis sobrinos y mis ángeles por ser mi motivación de superación; gracias por su apoyo incondicional y por ser mi aliciente día a día.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi fuerza y soporte cada día, por ser quien me guía y fortalece para seguir perseverante y alcanzar mis metas.

A mi esposo y mi hijo por ser quienes me impulsan a ser cada día mejor y superarme profesionalmente.

Mi reconocimiento a la profesora Teresa Marianella Gonzales Moncada por su asesoramiento y guía para poder desarrollar y culminar mi tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023", cuyo autor es KADAGAND VENERO LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 01-08-2023 11:36:12

Código documento Trilce: TRI - 0623262

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	66

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra de estudio	35
Tabla 2: Resultado de Validación de expertos	37
Tabla 3: Coeficiente de Fiabilidad: Alfa de Cronbach	38
Tabla 4: Resultado de la variable gestión de recursos humanos	41
Tabla 5: Resultado de la variable inserción laboral de personas con discapacidad	42
Tabla 6: Resultado de la dimensión el análisis externo de la estrategia de recursos humanos	43
Tabla 7: Resultado de la dimensión el análisis interno de la estrategia de recursos humanos	44
Tabla 8: Correlación de gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad	45
Tabla 9: Correlación del análisis externo de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad	46
Tabla 10: Correlación del análisis interno de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad	47
Tabla 11: Resultado de la pregunta 1	105
Tabla 12: Resultado de la pregunta 3	106
Tabla 13: Resultado de la pregunta 4	107
Tabla 14: Resultado de la pregunta 6	108
Tabla 15: Resultado de la pregunta 12	109
Tabla 16: Resultado de la pregunta 13	110
Tabla 17: Resultado de la pregunta 15	111
Tabla 18: Resultado de la pregunta 17	112
Tabla 19: Resultado de la pregunta 23	113
Tabla 20: Resultado de la pregunta 27	114

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de gestión de recursos humanos	41
Figura 2. Gráfico de inserción laboral de personas con discapacidad	42
Figura 3. Gráfico del análisis externo de la estrategia de recursos humanos	43
Figura 4. Gráfico del análisis interno de la estrategia de recursos humanos	44
Figura 5. Pregunta 1	105
Figura 6. Pregunta 3	106
Figura 7. Pregunta 4	107
Figura 8. Pregunta 6	108
Figura 9. Pregunta 12	109
Figura 10. Pregunta 13	110
Figura 11. Pregunta 15	111
Figura 12. Pregunta 17	112
Figura 13. Pregunta 23	113
Figura 14. Pregunta 27	114

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023; se sostiene en la teoría de la administración de Relaciones Humanas (Elton Mayo), se hace referencia a la Autora Sánchez (2022), quién señala que el análisis externo de la estrategia de recursos humanos y el análisis interno de la estrategia de recursos humanos son los procesos de evaluación.

El tipo de investigación es básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo con una población de 440 y muestra de 50 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta, se recolecto los datos por medio del cuestionario.

Se concluye que se logró determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023; en consideración existe una correlación positiva alta ($\rho=0,663$) con significancia ($p<0,05$). Considerando que el análisis externo y el interno en la mejor estrategia de recursos humanos, que deben ser aplicadas para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Palabras clave: recursos humanos, inserción laboral, personas con discapacidad.

Abstract

The objective of the research was to determine how the management of human resources and labor insertion of people with disabilities are related in the Regional Government of Apurímac 2023; is sustained in the theory of Human Relations administration (Elton Mayo), reference is made to Author Sánchez (2022), who points out that the external analysis of the human resources strategy and the internal analysis of the human resources strategy are evaluation processes.

The type of research is basic, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, quantitative approach with a population of 440 and a sample of 50 collaborators, the technique used was the survey, the data was collected through the questionnaire.

It is concluded that it was possible to determine how the management of human resources and labor insertion of people with disabilities are related in the regional government of Apurímac 2023; under consideration there is a high positive correlation ($\rho= 0.663$) with significance ($p<0.05$). Considering that the external and internal analysis in the best human resources strategy, which must be applied for the labor insertion of people with disabilities.

Keywords: human resources, job placement, people with disabilities.

I. INTRODUCCIÓN

El organismo internacional de trabajo OIT (2021, p. 7), presenta el análisis y estrategias de los recursos humanos 2022-2025, documento tiene por objeto brindar información a las áreas que están encargadas de los recursos humanos respecto al plan estratégico que les posibilite recuperarse a nivel mundial de la crisis causada por la pandemia, permitiendo que la estrategias sean más inclusivas, sostenibles y resilientes, estas estrategias contribuirá en la organización de competencias para que se preste un servicio óptimo y de calidad, tomando en consideración que la pandemia dejo repercusiones en la forma de trabajo y aprovechar el avance de la tecnología para innovar y digitalizar la gestión de los medios humanos; el fortalecimiento de líderes, propiciar el comportamiento ético de las autoridades o directivos con el fin de que sean transparentes y rindan cuentas lo que les va permitir tomar decisiones más eficiente y eficaces en el desempeño laboral; se fomentará la inclusión del personal debidamente calificado.

Dentro de las empresas que aplican con mayor existo a nivel mundial la gestión de recursos humanos encontramos a Google (Estados Unidos) este gigante de la firma Silicon Valley tiene como estrategia el esparcimiento, descanso y flexibilidad horaria de sus trabajadores, su lema es si trato bien a mis trabajadores ellos me dan mayor productividad; otra empresa internacional de éxito es Marks & Spencer (Reino Unido) que brinda el reparto y venta de artículos, su estrategia el modelo de gestión de personal y resaltando la opinión de sus trabajadores a través de encuestas donde incluye preguntas de condiciones laborales, de imagen y clientes; en tercer lugar se encuentra la plataforma Twitter (Estados Unidos) su estrategia está basada en la remuneración, esta es la mejor empresa por tener los más altos salarios y cumplimiento en el pago a sus trabajadores incluyendo ingresos generales, las bonificaciones y comisiones, tiene una

gran capacidad de retener su talento humano brinda flexibilidad laboral, su lema es la coexistencia laboral y la vida. Bizneo (2021)

Los países de India, Brasil, Indonesia, Turquía y China están dentro de los países emergentes con crecimiento económico, se tiene proyectado para la próxima década el incremento de personal calificado y capacitación en el área de tecnología, generando una transformación respecto la gestión de capitales humanos; consideramos que las naciones Europeas como Francia, Italia, Reino Unido, Alemania también Japón ya no contara con puestos laborales disponibles pues toda su población estará laboralmente activa con porcentajes altos de población laboral envejecida. Oxford Economics (2021- p.10)

La OIT establece las estrategias de adhesión de personas con discapacidad en entidades que promuevan su contratación; iniciando con el fomento de políticas que permite su incorporación y se verifica que la implementación de sus estrategias sean las más idóneas; su plan estratégico incorpora de manera significativa a las personas con discapacidad dentro de sus actividades proyectadas; se conformará una red donde los coordinadores impulsaran acciones de la inclusión de personas; la consulta de las organizaciones es indispensable para evaluar el avance a nivel profesional, bienestar, prestaciones y seguro, el objetivo es garantizar es el respeto de sus derechos e igualdad de oportunidades; de igual manera la adecuación de espacios laborales en infraestructura e informática y tecnología deben ser accesibles para el personal con discapacidad.

La OMS y Banco Mundial (2011), presentaron una referencia a nivel Mundial respecto a los índices de Discapacidad estimando que el 15% aproximadamente de habitantes presentan algunas condición de discapacidad; así mismo la OISS Organización Iberoamericana de Seguridad Social refiere que por lo menos la mitad de este 15% se encuentra en edad laboral o tiene la necesidad de trabajar para solventar su subsistencia o la de su familia; por lo que la carencia de empleo a este grupo población les pone

en el nivel pobreza y extrema pobreza por ser excluidos de sus derechos, negándoles la igualdad de oportunidades y de desarrollo (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

En América y el Caribe los países que tienen el mayor porcentaje de empleabilidad de personas con discapacidad es Bolivia con un 56.4%, seguido de Chile que tiene el 38%, en tercer lugar se encuentra México 35.1%, cuarto Perú que tiene el 34.9%, los países con las menores tasas de empleabilidad son Panamá con 30.2% y Costa Rica solo con un 18.1% generando estos dos últimos países las mayores tasas de desempleo de personas que presentan discapacidad, las brechas sobre accesibilidad son más pronunciadas frente a la población que no presentan de ninguna discapacidad. (Cepal, p. 28)

En el ámbito nacional, en Perú el 2012 publica la norma N° 29973 dispositivo legal que ampara a las personas vulnerables, el 2014 se emitió su reglamento, esta normatividad acoge los alcances que establece la Convención y el Protocolo tiene deferencia respecto a los derechos de las personas con habilidades diferentes, incorpora la obligatoriedad que cuentan las entidades estatales así como particulares para generar empleo a este grupo vulnerable de personas, se garantiza el debido respeto de sus derechos; así como el fomento de derechos, de su seguridad y ejecución en las mismas condiciones de igualdad que todos los ciudadanos; también debe de promoverse e incluirles en los asuntos estatales del país, económico, colectivo, patrimonial y tecnológico.

El Acuerdo sobre Derechos de la población con discapacidad, garantiza atención oportuna de derechos, comprometiéndoles para emitir normativas y de su implementación de las políticas públicas de manera efectiva y propositiva, generando mayores puestos de empleo; se debe incluir programas que generen incentivos a las entidades que cumplan con la norma, según el estudio de las Naciones Unidas (2018) en nuestro país únicamente 2 de 10 personas que tienen discapacidad son contratadas en

las entidades que ofrecen trabajo, por lo tanto 8 no tiene oportunidad de ser insertada en el ámbito laboral.

En el nivel local, la presente investigación se desarrolla en el GORE, localizada en el departamento de Apurímac, provincia de Abancay; su misión se centra en generar el desarrollo pleno y sustentable en toda la región Apurímac, priorizará la participación activa de la población, es transparente, incluyente y competente; su visión se fundamenta en ser una región agroecológica y minera que promueve la diversidad de su producción, ambiental y sostenible, con ello se logrará transformar la vida de sus residentes; otra prioridad es la supresión de los índices de malnutrición infantil y violencia de género; su estructura organizacional está conformado por el presidente regional; gerencias y direcciones regionales; la dirección administra es responsable de las oficinas de tesorería, contabilidad, abastecimiento y gestión de personal; tomando en consideración esta jerarquía la oficina de que gestiona los recursos humanos es la encargada de velar y cumplir con los servicios de las personas con habilidades diferentes en la entidad, sin embargo no promueve de manera activa la inserción ocupacional de personas con habilidades diferentes; el último reporte emitido por CONADIS (2022) se observa que la entidad no cumplió con efectuar la contratación de este grupo de personas por lo que es deficiente las acciones de que insertan laboralmente a personas con discapacidad en merito a la normativa vigente; el porcentaje de la cuota de empleo está por debajo de lo requerido, solo siete gobiernos regionales han cumplido con garantizar la cobertura de empleo; considero que el gobierno regional de Apurímac tiene deficiencias respecto a la forma que gestiona sus recursos humanos pues carece de análisis externo e interno en sus estrategias implementadas en el manejo del recurso humano vulnerando los derechos de este grupo poblacional para acceder a un trabajo, que obedezca a estándares instituidos por norma así como ajustes razonables en horarios, remuneración; la cobertura y contratación de este grupo de personas debe ser de acuerdo al porcentaje establecido, se debe de tomar en consideración sus capacidades

y conocimientos especializados; no se cumple con la asignación de la bonificación del puntaje a los postulantes con discapacidad; los trabajadores que han adquirido algún tipo de discapacidad en su horario de trabajo se les garantiza el derecho de preservar su empleo y solicitar su rehabilitación así como la adecuación de la infraestructura; la inadecuada gestión de recursos humanos imposibilita una adecuada implementación de las condiciones laborales en homogeneidad con los trabajadores que no tienen ninguna discapacidad.

Si el personal ha adquirido la discapacidad en el cumplimiento de funciones la normativa establece que la entidad debe acondicionar los espacios del entorno laboral para que este cumpla adecuadamente con las funciones encomendadas, cumpliendo con los ajustes razonables, se debe de eliminar las barreras tecnológicas y de infraestructura que limitan el normal desenvolvimiento de sus funciones asignadas insertándose laboralmente.

En tal sentido, ante lo descrito se constituyó el problema general: ¿cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023?; Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el análisis externo en la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023?; ¿Cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023?

La investigación está fundamentada en la teoría de relaciones humanas, tiene como enfoque el personal y su cobertura de sus necesidades que facilitan la inserción laboral, promueve la motivación y satisfacción laboral lo que conlleva a mejorar el rendimiento del personal, en relación a la incorporación laboral promueve el bienestar de personas discapacitadas; metodológicamente se aplicó como instrumento el cuestionario formulándose las respectivas preguntas a los colaboradores, quienes brindaran su respuesta breve y será medible por la escala de Likert, nos proporcionara los

datos que se requiere para la investigación; en lo práctico se debe considerar la adhesión de este grupo de personas con habilidades diferentes laboralmente promoviendo la equidad en generar ocasiones de trabajo que les conlleve a mejorar su bienestar; en lo social la incorporación ocupacional de este grupo de personas debe ser gestionada por recursos humanos garantizando la eliminación y cierre de brechas, aprovechar las diferentes destrezas y competencias que poseen las personas con habilidades diferentes generando un clima laboral dentro del respeto y la colaboración mutua; en lo económico debe de prevalecer los beneficios que se obtendrán en relación a la productividad de la entidad, insertando ideas innovadoras y soluciones a los desafíos que se presentaran como es la adecuación de espacios a través de los ajustes razonables; en lo legal la el ordenamiento jurídico que tiene el país les reconoce sujetos de derecho por lo tanto son iguales ante la ley y prohíbe las maneras y acciones que discriminen, dicha norma (Ley N° 29973) garantiza también promueve sus derechos incluyendo la inserción laboral, por ello las oficinas que gestionan los recursos humanos deben implementar y dar cumplimiento al marco legal, con ello se evitará las sanciones a ser impuestas por el incumplimiento de la normativa.

El objetivo general determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023; los objetivos específicos: a) Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023. b) Determinar cómo se relaciona el análisis interno de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

Finalmente, se propuso la hipótesis general: Existe relación entre la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023. Como hipótesis específicas: Existe relación entre el análisis externo de la estrategia de

recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023. Existe relación entre el análisis interno de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El presente artículo de Perú elaborado por Álvarez (2021), Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. Tiene la finalidad de analizar su nexo entre la gestión de recursos humanos con rendimiento profesional en algunas empresas comerciales en Perú; esta investigación tiene el uso de metodología básica, correlacional, no experimental y cuantitativa, considera como población y muestra 15 empresas comerciales empleando cuestionarios por medio de entrevistas. Concluye que las organizaciones comerciales generan incentivos que se entrega a la producción del talento humano a través de premios así como el reconocimiento a sus mejores trabajadores.

Por otro lado Valenzuela (2022), Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. Su objetivo es describir cómo impacta en el rendimiento laboral del Banco de la Nación la gestión; método cuantitativo, básica, nivel correlacional, no experimental, utiliza como población 163 profesionales de planta, su muestra es 112 profesionales del área de proyectos, se realizó entrevistas por medio de cuestionarios. Concluyó que la gestión de recursos está debidamente implementada en la dependencia de programación de la entidad y considerado a su personal que labora como talento humano, así mismo el desarrollo de las capacidades debe ser de manera personalizada y colectiva lo que generará que el personal trabaje en beneficio de la entidad y se cumpla con los objetivos propuestos por la misma, se debe de motivar y brindar un reconocimiento a los trabajadores que tienen alto desempeño laboral, la formación que proporciona al personal tiene por finalidad de remontar la aptitud del personal en el servicio sin embargo el personal también debe de estar comprometido en asistir a las capacitaciones.

Así mismo Alcoser y Quispe (2020), Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima. El objetivo de su investigación se centró en la evaluación del dominio que tiene la gestión de recursos humanos respecto a la prestación de servicios con calidad a usuarios; la investigación fue no experimental – transversal, su metodología descriptiva, la población fue de 300 trabajadores y 40000 usuarios, su muestra de 168 trabajadores que respondieron a su primera variable y 381 usuarios que dieron respuesta a su segunda variable. Llego a la conclusión que tanto el clima organizacional como el reconocimiento y compromiso del personal son factores determinantes en la calidad de la atención y servicio ofrecidos a la ciudadanía, por lo que la entidad debe dar a conocer a sus trabajadores la misión, visión y objetivos, lo que conllevará a optimizar la atención que se brinda a ciudadanos.

También Solis et al. (2022), Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. Su propósito fue observar la interrelación; modalidad cuantitativa, básica, no experimental de corte transversal, correlacional, su población igual a la muestra 100 trabajadores, se entrevistó y aplico cuestionarios. Su conclusión establece la que existe correlación significativa entre recursos humanos y gestión empresarial, siendo el reclutamiento de personal un factor clave para evaluar su conocimiento, competencias y compromiso. Asimismo se destaca la importancia de reconocer los beneficios laborales para mantener a los trabajadores debidamente motivados y cumpliendo adecuadamente con sus funciones asignadas.

Así mismo Morales y Rey (2020), El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. El objetivo de estudio fue investigar las

razones del porque no había dado inicio a la ejecución del Régimen Administrador de Gestión de Recursos Humanos, tal como establece la legislación respecto al Servicio Civil; su metodología empleada es científica, no experimental, es descriptivo, su población fue de 479 trabajadores, su muestra 95 trabajadores y muestreo el 20 del total de su población, su entrevista se realizó a través de cuestionarios. Se concluyó que el personal desconoce la trascendencia normativa del Servicio Civil y del procedimiento para efectuar el tránsito al referido régimen laboral, las políticas establecidas por la dependencia de recursos humanos respecto a los subprocesos no es clara por lo que no se cumplió con los alcances establecidos por la presente Ley.

También Álava et al. (2022), Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador) el propósito de estudio consistió en examinar la posición de empleo de los hombres con habilidades diferentes en las provincias de Guayas y Pichincha, evaluando su nivel sobre inserción laboral en el mercado; la metodología cuantitativa, no experimental, descriptivo, población personas con discapacidad ocupadas, muestra estadística MIES y CONADIS, se centró su análisis en la investigación de estadísticas. Concluye que la cantidad de personas con habilidades diferentes que fueron insertadas en el ámbito laboral no superan el 20%, el promedio de edad que tienen las personas insertadas es de 25 a 64 años evidenciando que las personas con discapacidad de menor edad no pueden insertarse con facilidad con la mano de obra por falta de adiestramiento profesional o falta de experiencia laboral.

En esa línea Gallegos (2019), Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. El objetivo de su estudio busca analizar detalladamente la descripción profesional de

personas con discapacidad que están laborando en la localidad; esta investigación es no experimental, descriptiva, cuantitativa, su población y muestra 366. Concluyo que los perfiles presentados por las personas con discapacidad no describen las fortalezas de los postulantes lo que no permite evidenciar que se encuentran aptos para cumplir con las exigencias de los empleadores.

Así mismo Domínguez y Verde (2023), Programas de atención integral diaria y habilidades adaptativas, en adultos jóvenes con necesidades especiales y su impacto en el proceso de inserción sociolaboral. El objetivo fue evaluar las consecuencias y efectos del procedimiento de integración sociolaboral en la jurisdicción de Broward-Florida; su metodología que empleo cuantitativo, no experimental, descriptivo, su población 40 personas, muestra 15 profesionales y 25 padres, su información su obtenida por medio entrevistas. Se concluyó que tanto los progenitores y encargados de los estudiantes también maestros poseen las cualidades necesarias para coadyuvar de manera efectiva en el procedimiento de inserción sociolaboral de sus estudiantes, existe un real compromiso de las empresas en la comunidad que están dispuestas a insertar laboralmente a los estudiantes de acuerdo a sus habilidades y capacidades lo que genera un impacto positivo.

También Sánchez et al. (2019), Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. Su objetivo fue examinar el crecimiento ocupacional de las personas que tienen habilidades diferentes en compañías del rubro turístico de la ciudad de Loja; metodología utilizada fue de investigación la población fue de 397 empresas, muestra 305, se recabo la información por medio de entrevistas y aplico cuestionarios. Se concluye que se debe de mejorar las condiciones educativas y capacidades de las personas con discapacidad por solo un 15% accede a este servicio posteriormente a una

educación superior que permita insertar a esta población a trabajos de la actividad turística, el nivel de personas con discapacidad que se encuentra insertadas en las compañías turísticas es muy bajo y las pocas que están insertadas tienen salarios por debajo del promedio.

En continuidad Rodas et al. (2022), Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional el propósito del estudio fue desarrollar un enfoque integral que considere a la corporación, clientes y colaboradores para lograr una gestión efectiva y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo; la investigación correlacional no experimental, tiene una población y muestra de 150. Se concluye que existen plataformas de procedimientos de integración laboral de las personas con habilidades diferentes sin embargo no existe registros del uso de las plataformas pues solo este proceso se realiza de manera manual, por lo que las personas con discapacidad tienen menos oportunidades en acceder a un trabajo lo que menoscaba sus ingresos económicos, se carece de proyectos a nivel del estado y la empresa privada lo que deja en la vulnerabilidad a las personas con discapacidad.

Las teorías de administración que sostienen la investigación es la teoría de relaciones humanas se enfoca en el comportamiento de la persona humana y la necesidad del trabajo en equipo, su fin común es reducir las relaciones adversas entre los trabajadores, por lo que plantea contar con personas líderes, participativas y con toma de decisiones esta teoría se interrelaciona con la teoría Z (Administración Japonesa) Ouchi y Kaysen refieren que esta teoría es la integración de dos culturas la japonesa y norteamericana enfatizando las interacciones humanas y satisfacción de necesidades a nivel colectivo como a nivel individual, la participación del personal es primordial en la organización del trabajo generando mayor confianza en el trabajador, esta teoría es aplicada con éxito en Japón y resalta los valores de los trabajadores permitiendo el crecimiento de la

productividad y utilidades de la empresa así como de la satisfacción del personal. Mediana y Ávila (2022)

La investigación se alinea con la política pública 11 y 14 del acuerdo nacional, la política pública 11 se centra en la promoción de igualdad de oportunidades que tienen todos los ciudadanos excluyendo todas las formas de discriminación; su propósito es combatir con todas las manifestaciones de discriminación que existe en contra de las poblaciones vulnerables como es el grupo de mujeres, de niños y niñas, de adolescentes, de adultos mayores, de personas con discapacidad, de personas en situación de fragilidad y los individuos que sufren discriminación o exclusión fomentando el respeto entre los afiliados a las colectividades nativas.

La política pública número 14 tiene por objeto garantizar el acceso a un empleo pleno, digno y productivo, mejorando la calidad del trabajo, su remuneración y brindando condiciones adecuadas y seguridad social a los trabajadores incluyendo a las personas con habilidades diferentes asegurando su independencia laboral en situaciones justas como equitativas.

Sánchez (2022), define a la gestión de recursos humanos como la administración de entidades o administración de empresas, está considerada como una ciencia social y técnica que se encarga de planificar, organizar, direccionar o gestionar y controlar los recursos de las entidades o empresas, sin embargo al mencionar los recursos está dirigido al patrimonio, equipamiento, tecnológicos y humanos, determina que la finalidad en la actualidad es obtener los mayores beneficios económicos y sociales; la gestión evalúa la relación operativo – administrativo que es equivalente al concepto anglosajón management logrando que las empresas alcancen los objetivos establecidos motivando a sus trabajadores.

Para Acosta (2008), lo referido por Davis y Werther con relación a gestión de recursos humanos conceptualiza como una ciencia práctica que estudia la relación existente entre el empleo y las decisiones, acciones y cuestiones que se encuentran debidamente vinculadas entre sí; este tipo de estudio se centró en la fusión de algunas teorías de gestión científica, trabajo social y psicología industrial, fusión que se realizó desde la primera guerra pero al transcurrir de los años ya ha evolucionado de manera considerable.

Así mismo De la Cruz (2014) señala que la intervención que tiene los recursos humanos es transversal y amplio abarca las relaciones que existe entre los empleados con la empresa, pues el hablar de recursos humanos también se hace mención a la gestión esta se integra e interrelación con las diferentes funciones; por lo que la gestión de recursos humanos debe ser proactivo e identificar y anticiparse al posible obstáculo que posiblemente se presente a futuro debiendo de alinearse a sus necesidades que se encuentran establecidas en el plan estratégico.

En esa línea Amador (2016) refiere que el perfeccionamiento de la misión y administración del talento humano debe ser constante generando cambios por su dinamismo, creatividad y aportando al trabajo en equipo con la finalidad de realizar el cometido propuesto tanto por la empresa y trabajadores, su planeamiento se centra en el estudio, analiza el movimiento monetario y presenta soluciones en base del mercado local, nacional e internacional, este movimiento se da en lo económico, laboral y social, en este escenario se debe plantear acciones y estrategias de manera creativa y operativa.

También Cuesta (2018) refiere que la gestión de recursos humanos también debería ser denominada como gestión humana o del talento humano, su objetivo es la gestión del personal que laboran en la entidad,

los que son portadores del conocimiento y están en constante actualización relacionándose con la gestión del conocimiento que es parte del valor agregado que brinda el trabajador, implica la entrega al servicio, producción e información que se brinda al cliente, se puede decir que la gestión de recursos humanos no es el medio sino el fin considerando a los trabajadores como capital humano con competencias laborales.

En continuidad para Sánchez (2022) refiere que la gestión de recursos humanos es un medio estratégico y fundamental en la organización de la entidad así como de la gestión de personas, es clave el cumplimiento de metas por medio del análisis estratégico, análisis que se divide en dos dimensiones: La primera dimensión análisis externo en la estrategia de recursos humanos, su gestión estratégica tiene cuatro perspectivas el económico, tecnológico, socio cultural y político.

Las condiciones económicas, se basan en el libre mercado como base de este principio la empresa puede tener crecimiento o tener una caída, estos cambios económicos pueden generar tasas de interés o de inflación; tecnológico se relaciona con la evolución e innovación del mercado, respecto a la tecnología y adopción de nuevos productos; socio cultural se centra en las personas que no son parte de la institución u organización pero reúnen las capacidades para formar parte de esta; político legal se centra en la decisión de grupos de poder y afectando en la elección de propuestas del área de personal, el estudio también se fundamenta en el gobierno y sindicatos.

El análisis interno en la estrategia de recursos humanos se sostiene en las áreas de diagnóstico dentro del contexto interno, práctico y procesamiento respecto como se gestionan los recursos de las personas, así como del análisis de los recursos humanos y análisis de la cultura organizacional.

Las prácticas de la gestión de recursos humanos se deben de adaptar y renovar permanentemente con el fin de alcanzar el éxito; el procesamiento de la gestión de recursos humanos se desarrolla mediante objetivos individuales, grupales y sociales que beneficien a la entidad como a los empleados; análisis de la cultura organizacional es la pieza principal que tiene toda empresa e institución para logra el éxito, se sostiene en el conocimiento y experiencia del personal.

Espinoza y Gallegos (2018) hacen mención a Monereo refieren que la inserción laboral es un componente vital para reducir las brechas en la carencia de emprendimientos laborales para personas con discapacidad quienes pueden asumir roles según su condición social, física y económica; las actividades que se les asigne va permitir generar ingresos económicos mejorando su calidad de vida que impactara también en el desarrollo económico del país.

También Porras et al. (2016, p.83) hace mención a (Larrazábal y Morales-2010) manifiestan que la inserción laboral es la acción de encontrar un lugar de trabajo a las personas con discapacidad y estas logren conseguir un contrato laboral que les garantice su integración a la entidad pero también su permanencia, el objetivo no es acompañar a las personas que son susceptibles de ser excluidas sino es garantizar su incorporación en el ámbito laboral.

Así mismo Vargas y Sánchez (2020, p.) la inclusión laboral llamada también como inserción laboral busca la integración total e incondicional de las personas con habilidades diferentes en el contexto laboral, garantizando la igualdad de oportunidades e irrestricto respeto de sus derechos, sin embargo todavía hay mucho por hacer en favor de este grupo vulnerables que valore y promueva de manera eficiente su participación plena tomando en consideración sus habilidades y capacidades.

La inserción laboral de las personas con habilidades distintas viene hacer el proceso que garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo, se debe de involucrar de manera activa a las empresas privadas e instituciones públicas en la creación de empleo dentro de la equidad, condiciones de igualdad y garantizar el fomento del empleo en un medio inclusivo. Revista VIVA (2017)

Para Ordoñez (2011, p.1) la inserción laboral es el proceso por el cual se implementan acciones que garantizan el ingreso y continuidad de las personas con discapacidad en su puesto laboral, ello implica la adecuación de su entorno laboral, promoviendo los ajustes razonables en el trabajo, logrando superar y coberturar su necesidades personales y de su ambiente familiar, se debe de promover también la mejora educativa y formación ocupacional para garantizar oportunidades de empleo.

La Ley 29973, Ley general de personas con discapacidad en el capítulo VI establece el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, del artículo 45° al 52° nos ha permitido referenciar las dimensiones de la presente investigación: Derecho al trabajo las personas con discapacidad tiene el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneración, en igualdad condiciones de trabajo seguras y saludables.

Servicios de empleo; se encarga de brindar orientación técnica, vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral y empleo, para cumplir con este objetivo el estado destina el 10% del presupuesto para el impulsar el empleo a personas con discapacidad.

Medidas del fomento del empleo; las personas que emplean a personas con discapacidad y pagan impuestos de tercera categoría tienen

beneficio en la deducción del cobro del tributo a la renta de acuerdo a lo dispuesto normativamente por el Ministerio de economía y finanzas.

Bonificación en los concursos públicos de méritos, las entidades que convocan a concursos públicos de méritos deben de cumplir con establecer el procedimiento de bonificación de puntaje y acondicionamiento de los espacios laborales para promover la inserción de personas con habilidades diferentes.

Cuota de empleo; las instituciones estatales están obligadas a convocar y tomar los servicios del grupo de ciudadanos con discapacidad calificados para laborar según lo establecido por la legislación vigente, considerando que el porcentaje no debe ser menor al 5% del universo de trabajadores que tiene la entidad y respecto a entidades privadas se debe de contratar al 3%.

Ajustes razonables para personas con discapacidad; implica la adecuación de métodos, procedimientos, instrumentos de evaluación y metodología de entrevista en los procesos de selección; también se refiere a la modificación de instrumentos de trabajo, la planificación del trabajo y los horarios, con lo que se garantiza la totalidad del ejercicio de su derecho a trabajar en entorno adecuado.

Readaptación y rehabilitación profesional; los establecimientos de salud que se encuentran en la rectoría del Ministerio de Salud y del Seguro Social de Salud deben incorporar sus servicios de readaptación y rehabilitación con el objetivo brindar una atención oportuna y puedan recuperarse en el tiempo más breve y así desarrollar sus habilidades de manera exitosa.

Conservación del empleo; el trabajador que adquiere discapacidad producto de un accidente laboral o durante la relación laboral, es sujeto de derecho y mantiene la relación y puesto de trabajo; con este contexto la entidad empleadora debe realizar los arreglos razonables considerados forzosos que aseguren el normal desempeño de funciones asignadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Arias et al. (2022) define a este tipo de investigación analiza el funcionamiento de los proceso y conceptos por lo general se trata de hacer preguntas “como, que y porque” con el fin de que ayuden a explicar lo sucedido, esta información recabada en este tipo de investigación es la base para otros estudios según refiere (Kerlinger-1975); así mismo debemos señalar que la investigación básica no está dirigida a dar solución al problema pero si proporciona una visión de este y facilita la recolección de explicaciones y conclusiones de nivel científico y lógico permitiendo ampliar nuevos conocimientos, los hallazgos en la investigación sirve como base para futuras investigaciones a ser aplicadas.

3.1.2 Diseño de investigación:

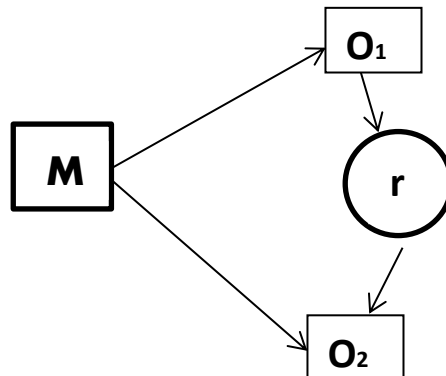
Hernández et. al (2010) En un proceso secuencial donde se establecen objetivos y preguntas de la investigación, se hace una revisión a la bibliografía y estructura el marco con perspectiva teórica, las hipótesis y variables las mismas que son medibles en determinado contexto, los resultados obtenidos son analizados a través de métodos estadísticos las que dan como resultados las conclusiones respecto a las hipótesis planteadas, el análisis del enfoque cuantitativo interpreta la hipótesis y teoría la interpretación de los resultados se alinean con el conocimiento real.

También Arias et al. (2020) estudia y analiza la conexión que hay entre dos o más variables aplicando técnicas estadísticas, lo que va permitir evaluar el comportamiento de la otra variable. Para Tamayo

este tipo de estudio no tiene el control experimental ya que no las direcciona para establecer una causa entre las variables.

Así mismo Ruiz y Valenzuela (2022), refieren que este diseño para Hernández se implementa en la investigación sin manipular las variables, solo se observa las manifestaciones para posteriormente analizar, el diseño no experimental transversal o llamado también transeccional se basa en la recolección de datos en un mismo momento y tiempo, tiene la misión de describir la variable, analizar e interrelacionar en el momento indicado.

Figura 1.
Diseño de estudio



Dónde:

M = Muestra

O1 = V1 gestión de recursos humanos

r = relación de O1 y O2

O2 = V2 inserción laboral de personas con discapacidad

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: gestión de recursos humanos

Definición conceptual

Sánchez (2022) hace la definición de gestión de recursos humanos como la administración de las entidades o administración de empresas, está considerada como una ciencia social y técnica que se encarga de planificar, organizar, direccionar o gestionar y controlar los recursos de las entidades o empresas, sin embargo al mencionar los recursos se refiere a los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos, determina que la finalidad en la actualidad es obtener los mayores beneficios económicos y sociales; la gestión evalúa la relación operativo – administrativo que es equivalente al concepto anglosajón management logrando que las empresas alcancen los objetivos establecidos motivando a sus trabajadores.

Definición operacional

La gestión de recursos humanos se evalúa considerando el análisis externo en la estrategia de RR.HH y el análisis interno en la estrategia de RR.HH, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert.

Gestión de recursos humanos está representada por:

1.- Análisis externo en la estrategia de RR.HH

- Económico
- Tecnológico
- Socio-cultural
- Político-legal

2.- Análisis externo en la estrategia de RR.HH

- Prácticas de gestión de RR.HH
- Procesos de gestión de RR.HH
- Análisis de la cultura organizacional

Variable 2: inserción laboral de personas con discapacidad

Definición conceptual:

Espinoza y Gallegos (2018) hacen mención a Monereo refieren que la inserción laboral es un componente vital para reducir las brechas en la carencia de emprendimientos laborales para personas con discapacidad quienes pueden asumir roles según su condición social, física y económica; las actividades que se les asigne va permitir generar ingresos económicos mejorando su calidad de vida que impactara también en el desarrollo económico del país.

Definición operacional:

La inserción laboral se evalúa tomando en cuenta el derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional y conservación del empleo, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de Likert.

La segunda variable inserción laboral de personas con discapacidad tiene las siguientes dimensiones e indicadores que se detallan:

1.- Derecho al trabajo

- Igualdad de condiciones
- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de remuneraciones
- Condiciones de trabajo seguras y saludables

2.- Servicios de empleo

- Orientación técnica
- Orientación vocacional
- Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo
- Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo

3.- Medidas de fomento del empleo

- Beneficios tributarios

4.- Bonificación en los concursos públicos de méritos

- Ajustes en los procedimientos de selección
- Ajustes en los procedimientos de evaluación

5.- Cuota de empleo

- 5% de contrato de personas con discapacidad

6.- Ajustes razonables para personas con discapacidad

- Adaptación de las herramientas de trabajo
- Ajustes en la organización del trabajo
- Ajustes en los horarios de trabajo

7.- Readaptación y rehabilitación profesional

- Intervención del MINSA y/o Seguro Social

8.- Conservación del empleo

- Adquisición de la discapacidad durante la relación laboral.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Para Ñaupas et al. (2018) la población describe el acumulado en su totalidad y esta debe ser medible en personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos que formarán parte de la investigación.

Nuestra población es 441 trabajadores nombrados que laboran en el gobierno regional de Apurímac, de acuerdo a su cuadro de asignación de personal-CAP 2012 vigente.

Elección del personal

Para la elección del personal que participara en el llenado del instrumento (cuestionario), se consideró a los profesionales y personal que laboran en las áreas del gobierno regional que tienen conocimiento y vínculo con los temas propuestos en la presente investigación.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró realizar la encuesta a los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac que tienen conocimiento del tema y se encuentran inmersos en las acciones de incorporación de personas con habilidades diferentes, oficina de Recursos humanos, Gerencia de desarrollo social que tiene a su cargo la subgerencia de Inclusión y Oficina regional de personas con discapacidad, también asesoría legal.
- **Criterios de exclusión:** Se excluye de nuestra muestra al personal que labora en otras oficinas y gerencias del Gobierno

regional de Apurímac que no tienen relación directa con la atención e inserción de personas con discapacidad.

3.3.2 Muestra:

La muestra de mi población es de 50 trabajadores que laboran en recursos humanos, oficina regional de discapacidad-OREDIS y oficina de Inclusión de la gerencia de desarrollo social del gobierno regional de Apurímac.

Ñaupas et al. (2018) establece que la muestra es una porción de personas que tiene conocimiento y claridad en el tema, estas personas son elegidas por su experiencia en los temas de la investigación.

Tabla 1.

Población muestra que formo parte de la encuesta

Oficinas	Número
Oficina de recursos humanos	19
Subgerencia de inclusión	4
Oficina regional de personas con discapacidad	2
Gerencia de desarrollo social	15
Asesoría legal	10
TOTAL	50

Fuente: Elaboración propia

3.3.3 Muestreo:

Ñaupas, et al. (2018) hace mención a (Ander-Egg, 1995) quienes refieren que el muestreo de elección razonada se basa en el conocimiento que tiene el investigador para elegir a la población que formara parte de la investigación.

El muestreo será sobre la base de muestra.

3.3.4 Unidad de Análisis:

Hernández (2003:117), la unidad de análisis está referida a las personas que están inmersas en el estudio, o van a ser parte de la investigación; en nuestra investigación la unidad de estudio son los colaboradores del gobierno regional de Apurímac según lo referido en la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

Es el proceso que se realiza en la investigación que se sustenta en normas que regula cada etapa, es decir desde el inicio hasta su culminación de la investigación, estos procesos son determinantes para identificar el problema de la investigación y establecer los objetivos e hipótesis en base a las teorías que las respaldan. Ñaupas et al. (2018).

Instrumento:

El instrumento es una de las herramientas que se utiliza en la investigación con la finalidad de recolectar información, también los datos que nos darán el resultado a la investigación, se aplica por

medio de un cuestionario con preguntas por ítems que están relacionadas con las hipótesis y las variables que se proponen. (Ñaupas et al. (2018).

Cuestionario:

Es un instrumento de recolección de datos, contiene las preguntas desarrolladas por cada variable que se medirá. Hernández et al. (2014)

Escala de Likert: estableciendo los siguientes valores; 1 Nunca, 2 Casi Nunca, 3 A veces, 4 Casi Siempre, 5 Siempre.

El cuestionario consta de 30 preguntas; las 12 primeras responden a la investigación de la primera variable gestión de recursos humanos; para la segunda variable inserción laboral de personas con discapacidad se planteó 18 preguntas.

Validez del instrumento

La validez está referida a la pertinencia y exactitud del instrumento para medir de manera eficaz el atributo específico que se desea evaluar. Es fundamental que el instrumento sea válido en su capacidad para representar y describir con precisión el fenómeno de interés para el examinador. (Ñaupas et al. (2018)

El cuestionario presentado se validó a través de Juicio de Expertos integrado por 5 miembros que brindaron su apreciación y posterior validación del instrumento para que pueda aplicarse a través de encuestas.

Tabla 2.*Resultado de validación de expertos*

<i>N°</i>	<i>Apellidos y Nombres</i>	<i>Promedio de validez</i>	<i>Opinión del experto</i>
1	<i>Benavides Román, Alexander Masías</i>	4	<i>Es Aplicable</i>
2	<i>Dávila Laguna, Ronald</i>	4	<i>Es Aplicable</i>
3	<i>Larroche Cueto, Benito Armando</i>	4	<i>Es Aplicable</i>
4	<i>Sandoval Nizana, Genaro</i>	4	<i>Es Aplicable</i>
5	<i>Palacios Huaraca, Carlos Rubén</i>	4	<i>Es Aplicable</i>

*Elaboración propia***Confiabilidad**

Nos permite medir la capacidad de los resultados consistentes y estables en repetidas ocasiones, este instrumento proporciona resultados similares cuando se utiliza en diferentes ocasiones y las mismas condiciones, brindando confianza, precisión y consistencia medidas. Hernández et al. (2014, p. 200).

Tabla 3.*Coficiente de fiabilidad*

	<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
<i>Cuestionario de gestión de recursos humanos</i>	,902	12
<i>Cuestionario de inserción laboral de personas con discapacidad</i>	,957	18

La tabla presenta el resultado obtenido en el coeficiente del alfa de Cronbach el cual reporta los siguientes valores de 0,902 y 0,957 en cada cuestionario analizado respectivamente, verificando que los dos instrumentos se encuentran dentro del criterio de confiabilidad requeridos.

3.5 PROCEDIMIENTOS

La investigación se desarrolló en las etapas:

Primera etapa: Para iniciar con la presente investigación fue necesario tener conocimiento de la realidad problemática y contexto, considerando que el Gobierno Regional de Apurímac es el escenario para poder efectuar la investigación científica siendo de importancia la presente tesis.

Segunda etapa: se procedió con la revisión y estudio de la bibliografía de artículos científicos que ha servido como base teórica, marco metodológico y marco conceptual que forma parte de la investigación.

Tercera etapa: Se desarrolló el marco teórico, donde se sustenta las bases de la investigación que posteriormente servirá como bibliografía de consulta para nuevas investigaciones.

Cuarta etapa: Se realizó el marco metodológico en base a la estructura que fue proporcionada por la universidad, se utilizó como instrumentó el cuestionario elaborado tomando en cuenta los criterio a ser evaluados para su validación por el juicio de los cinco expertos, se realizó la respectiva prueba de confiabilidad por el coeficiente de Cronbach utilizando el programa SPSS. El consentimiento informado es un requerimiento para aplicar y conseguir la data en cumplimiento a los principios de ética e información.

Quinta etapa: Esta es la última etapa que se desarrolló en la investigación, se aplicó el cuestionario, sistematización, procesamiento de datos y emisión de resultados que dan lugar a la discusión, recomendaciones y conclusiones de la presente investigación.

3.6 METODO DE ANÁLISIS DE DATOS

La obtención de la data nos ha permitido efectuar el análisis de los instrumentos y los resultados respecto a la encuesta aplicada a los 50 colaboradores del gobierno regional; los resultados fueron debidamente sistematizados en Excel, para luego proceder a ser representados por medio de frecuencias, valores, gráficos, estadística que se consiguió aplicando el programa SPSS versión 29, así mismo el programa en mención nos ha permitido obtener la correlación de la variables y la validación de hipótesis a través del coeficiente Spearman.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Para la formulación de la presente investigación tomamos como referencia lo establecido por el Código de ética proporcionado por la Universidad (2022) que a la fecha se encuentra a la fecha vigente; cumpliendo en informar adecuadamente a los colaboradores sobre la libertad de decidir si participan o no de la presente investigación de acuerdo a lo establecido en el principio de autonomía, se respetó la integridad humana de los colaboradores así como de equidad; se garantiza la confidencialidad y anonimato de los colaboradores que fueron parte de la investigación.

Se redactó en estilo APA, estructurando el desarrollo de la investigación en base a la guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos 2023.

IV. RESULTADOS

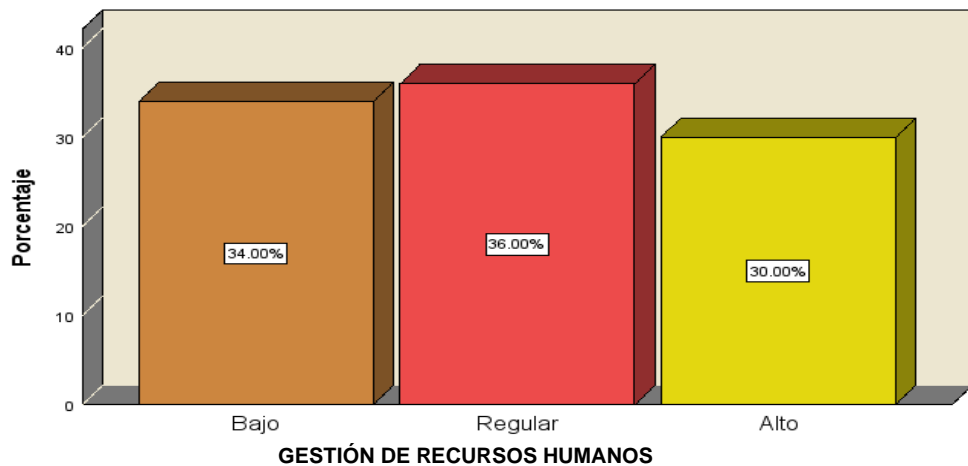
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Tabla 4

Niveles de gestión de recursos humanos percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	18	36,0
Alto	15	30,0
Total	50	100,0

Figura 1. Nivel de gestión de recursos humanos percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac.



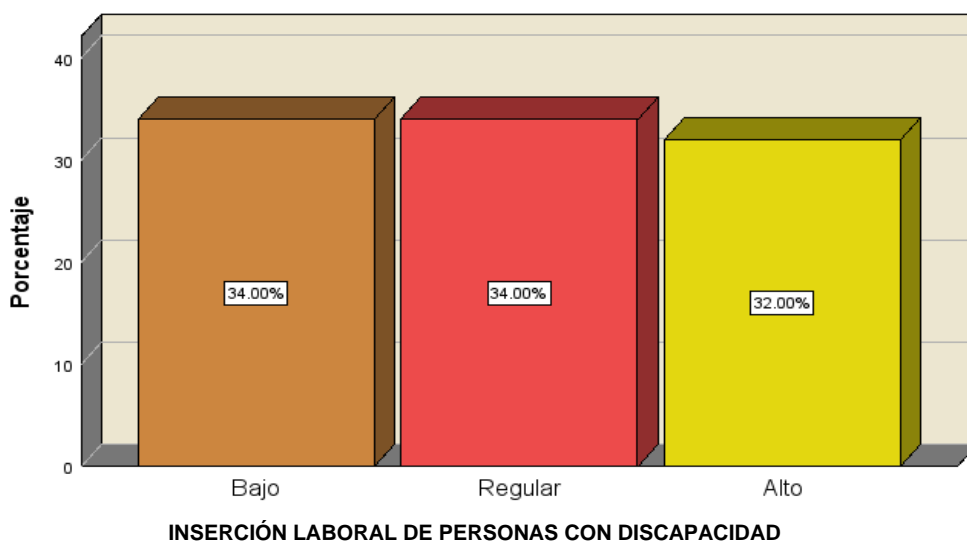
La tabla 4 y figura 1, representa el nivel de gestión de recursos humanos que fue advertido por los colaboradores del Gobierno regional de Apurímac; donde el 34% de los colaboradores aprecian que la gestión de recursos humanos tiene un nivel bajo; el 36% aprecian que es un nivel regular y el 30% un nivel alto; representando que el nivel de gestión de recursos humanos es regular.

Tabla 5

Niveles de inserción laboral de personas con discapacidad percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	17	34,0
Alto	16	32,0
Total	50	100,0

Figura 2. Nivel de inserción laboral de personas con discapacidad percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac.



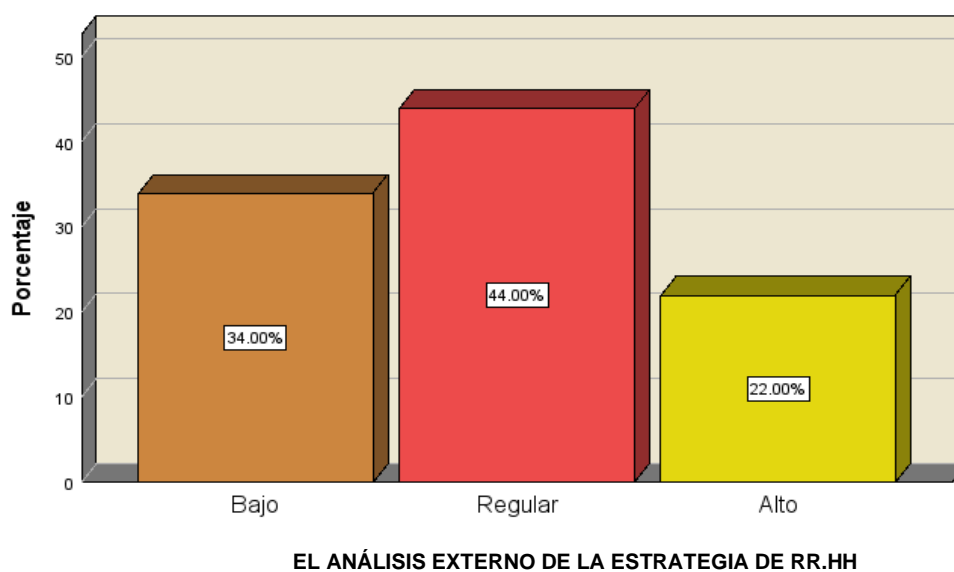
La tabla 5 y figura 2, representa el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad que fue advertido por los colaboradores del Gobierno regional de Apurímac; donde el 34% de los colaboradores aprecian que la inserción laboral de personas con discapacidad tiene un nivel bajo; el 34% aprecian que es un nivel regular y el 32% un nivel alto; representando los niveles de inserción laboral de personas con discapacidad entre bajo y regular.

Tabla 6

Niveles sobre el análisis externo de la estrategia de RR.HH percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	22	44,0
Alto	11	22,0
Total	50	100,0

Figura 3. Nivel sobre el análisis externo de la estrategia de RR.HH percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac.



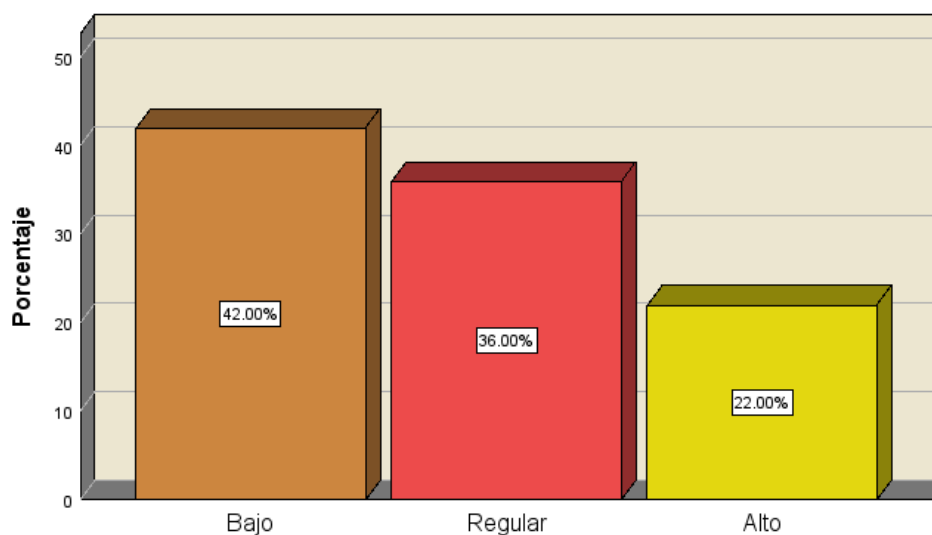
La tabla 6 y figura 3, representa el nivel sobre el análisis externo de la estrategia de RR.HH fue advertido por los colaboradores del Gobierno regional de Apurímac; donde el 34% de los colaboradores aprecian que el análisis externo de la estrategia de RR.HH tiene un nivel bajo; el 44% aprecian que es un nivel regular y el 22% un nivel alto; representando los niveles sobre el análisis externo de la estrategia de RR.HH regular.

Tabla 7

Niveles el análisis interno de la estrategia de RR.HH percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	42,0
Medio	18	36,0
Alto	11	22,0
Total	50	100,0

Figura 4. Nivel sobre el análisis interno de la estrategia de RR.HH percibido por los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac.



EL ANÁLISIS INTERNO DE LA ESTRATEGIA DE RR.HH

La tabla 7 y figura 4, representa el nivel sobre el análisis interno de la estrategia de RR.HH, que fue advertido por los colaboradores del Gobierno regional de Apurímac, donde el 42% de los colabores aprecian que el análisis interno de la estrategia de RR.HH tiene un nivel bajo; el 36% aprecian que es un nivel regular y el 22% un nivel alto; representando los niveles sobre el análisis interno de la estrategia de RR.HH bajo.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Ho: Gestión de recursos humanos no se relaciona con inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

H1: Gestión de recursos humanos se relaciona con inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

Tabla 8.

Correlación entre gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1.00	.663**
		Sig. (bilateral)	0	<.001
		N	50	50
	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Coefficiente de correlación	.663*	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	50	50

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

La correlación que se obtuvo por el coeficiente de Spearman es positiva con una relación alta ($\rho = 0,663$) con significancia ($p < 0,05$) entre las variables gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad; por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa de gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: El análisis externo de la estrategia de RR.HH no se relaciona con inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

H1: El análisis externo de la estrategia de RR.HH se relaciona con inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

Tabla 9.

Correlación entre el análisis externo de la estrategia de RR.HH e inserción laboral de personas con discapacidad

			EL ANÁLISIS EXTERNO DE LA ESTRATEGIA DE RR.HH	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Rho de Spearman	EL ANÁLISIS EXTERNO DE LA ESTRATEGIA DE RR.HH	Coefficiente de correlación	1.000	.595**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	50	50
	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Coefficiente de correlación	.595**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	50	50

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

La correlación que se obtuvo por el coeficiente de Spearman es positiva con una relación moderada ($\rho = 0,595$) con significancia ($p < 0,05$) entre la dimensión el análisis externo de la estrategia de RR.HH y variable inserción laboral de personas con discapacidad; por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa entre la dimensión el análisis externo de la estrategia de RR.HH y variable inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: El análisis interno de la estrategia de RR.HH no se relaciona con inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

H1: El análisis interno de la estrategia de RR.HH se relaciona con inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

Tabla 10.

Correlación entre el análisis interno de la estrategia de RR.HH e inserción laboral de personas con discapacidad

			EL ANÁLISIS INTERNO DE LA ESTRATEGIA DE RR.HH	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
	EL ANÁLISIS INTERNO DE LA ESTRATEGIA DE RR.HH	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 50	.661** <.001 50
	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.661** <.001 50	1.000 . 50

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

La correlación que se obtuvo por el coeficiente de Spearman es positiva con una relación alta ($\rho = 0,661$) con significancia ($p < 0,05$) entre la dimensión el análisis interno de la estrategia de RR.HH y variable inserción laboral de personas con discapacidad; por lo que se rechaza la hipótesis nula en vista que hay una relación directa entre la dimensión el análisis interno de la estrategia de RR.HH y variable inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023.

V. DISCUSIÓN

Álvarez, A (2021) en su artículo titulado “Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales”, llegó a concluir que la gestión se viene desarrollando en base de la promoción y reconocimiento de sus colaboradores acción que les estimula e incentiva generando mayores y altos índices de producción y rendimiento laboral del talento humano. Respecto resultados alcanzados en la investigación sobre las actividades de recreación que es parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos, como acciones de estímulo los colaboradores respondieron en un 50% A VECES, el 22% CASI NUNCA, el 12 % NUNCA. Al haber evaluado las prácticas de gestión de RR.HH, los procesos de gestión de RR.HH y el análisis de la cultura organizacional. Finalmente Sánchez refiere que el análisis interno de los RR.HH de la empresa se plantea fundamentalmente en el análisis de su diagnóstico de los factores de contexto interno, práctico, de procesos así como del análisis de la cultura organizacional.

Valenzuela, Y (2022) su artículo denominado “Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación”, concluye que el equipo que labora en la institución es considerado por su capacidad humanitaria más no como un capital, en vista que la implementación de sus acciones para gestionar influye de manera positiva en el área de proyectos; enfatiza que la oficina que se encuentra encargada de gestionar al personal es la pieza fundamental que determina las acciones a desarrollar en la entidad, considera que su personal es el capital humano que genera el crecimiento de la entidad. Así mismo la formación del personal debe ser de manera colectiva e individual lo que permite que la entidad logre las metas propuestas. Respecto el resultado logrado en la investigación el área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los

procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo; los colaboradores respondieron el 40% CASI NUNCA, el 32% A VECES, el 16 % CASI SIEMPRE, al haberse evaluado las prácticas de gestión de RR.HH, procesos de gestión de RR.HH y análisis de la cultura organizacional. Por último SANCHEZ (2022) refiere que el análisis interno de los RR.HH plantea fundamentalmente un diagnóstico que se desarrolla en factores de contexto interno, prácticas y procesos de la gestión de RR.HH así como del análisis de la cultura organizacional.

Alcoser, A y Quispe, R (2020) en su artículo titulado Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima; concluye que los aspectos normativos así como los lineamientos que tiene el sistema son la base de la calidad del servicio que es parte de la investigación, en merito a lo expuesto por la entidad, la misma que deberá de enfatizar sus acciones en el clima organizacional, así como del sistema de reconocimiento y que los colaboradores asuman sus funciones con compromiso garantizando así que los usuarios sean atendidos con calidad. En tanto los resultados respecto a las actividades de recreación que es parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área correspondiente, los colaboradores respondieron en un 50% A VECES, el 22% Casi NUNCA, el 12 % NUNCA; al evaluar las prácticas de gestión de RR.HH, procesos de gestión de RR.HH así como del análisis de la cultura organizacional. Finalmente SÁNCHEZ (2022): refiere que el análisis interno de los RR.HH de la empresa se fundamenta en el diagnóstico que desarrollan los factores de contexto interno, prácticas y procesos de la gestión y análisis de cultura organizacional.

Solis, M et al. (2022), en su artículo titulado Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú”, Su conclusión establece la correlación de recursos humanos y gestión empresarial evidencia que los procesos de reclutamiento es la etapa fundamental con la finalidad de elegir a los mejores colaboradores que demuestren competitividad, capacitación y compromiso ante la entidad, considera además que el liderazgo, el trabajo en equipo y motivación forma parte de su estrategia de formación de capacidades de sus colaboradores; finalizando que la capacitación académica de sus colaboradores es la estrategia de incentivarlos generando mayor productividad generando la mejora de sus incentivos económicos, remunerativos y pago de horas fuera del horario. Mientras que en la investigación se obtuvo como resultado respecto el análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales, los colaboradores respondieron el 32% CASI NUNCA, el 26% A VECES, el 24 % NUNCA, al haberse valorado lo económico, tecnológico, socio-cultural y político – legal. Por último Sánchez (2022) en general se puede decir que son cuatro los sectores constitutivos del entorno de la perspectiva de la gestión estratégica de RR.HH: económico, tecnológico, socio-cultural y político-legal.

Morales, C y Rey, W (2020); en su artículo titulado El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. Sostiene como conclusión que la normativa del Servicio Civil será el único régimen laboral que determinará la futura condición de su régimen laboral que adquirirán los trabajadores que brindan servicios en las entidades estatales y todos los trabajadores que se encuentran bajo su administración, el estudio determino que solo el 36% tienen conocimiento sobre los alcances de la

normativa. Al respecto las instituciones del estado deben tomar efectuar el procedimiento para el tránsito a presente régimen a través de etapas, sin embargo el 65% de los trabajadores de la entidad desconocen de este procedimiento. Con relación al subsistema de planificación su estudio evidencio que solo el 36% de sus trabajadores tienen conocimiento de las políticas de la entidad en relación de la transición a este régimen, también se debe considerar que el subsistema gestión del empleo, busca establecer los pasos que se debe seguir desde su incorporación, administración y la desvinculación del mismo; por último se debe considerar que la oficina de personal es la encargada de realizar los trámites correspondientes para la ejecución sobre la importancia que tiene la norma en mención y sus instrumentos legales que tienen de aplicación el ámbito de todo el territorio sin distinción. Mientras que la investigación dio como resultado respecto el marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento, los colaboradores respondieron el 44% A VECES, el 20% CASI NUNCA, el 20 % CASI SIEMPRE. Al haberse evaluado lo económico, tecnológico, socio-cultural y político-legal. Por ultimo Sánchez (2022) en general se puede decir que son cuatro los sectores constitutivos del entorno de la perspectiva de la gestión estratégica de RR.HH: económico, tecnológico, socio-cultural y político-legal.

Álava, M et al. (2022); en su artículo titulado Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador); llega a la siguiente conclusión respecto a la falta de educación como deficiencias del capital humano ya que la mayoría solo ha alcanzado el nivel secundario, por lo que se requiere contar con personas que tengan conocimientos de nivel técnico que les permite tomar decisiones dentro de las acciones a desarrollar. Respecto a la similitud que

se presenta en entre las provincias de Guayas y Pichincha se establece que estas se integran de acuerdo a sus profesiones, sin embargo respecto a su mercado local no tiene ninguna similitud. La segregación que realizan en Guayas es menor a la que tiene Pichincha a nivel sectorial, y a nivel profesional Pichincha es el que tiene mejores resultados, por lo que la integración de sus actividades hace difícil diferenciar el porcentaje de personas con discapacidad que están debidamente integradas ocupacionalmente. Respecto a la integración que realiza Guayas es más efectiva y con mayores índices. Mientras que se obtuvo como resultado en la investigación respecto la orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 24% CASI NUNCA, el 22 % CASI SIEMPRE; al haberse evaluado las oportunidades de formación laboral y de empleo y presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo; finalmente la Ley 29973 en su artículo 46.2 establece que la información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo le corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por contar con un área especializada en la promoción laboral de las personas con discapacidad.

Gallegos, F (2019); en su artículo titulado Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la ciudad de Guayaquil-Ecuador; llega a la conclusión que las personas con discapacidad tienen deficiencias para poder conseguir un empleo, la presentación de sus hojas de vida carecen de acciones que representan sus fortalezas, su conocimientos y falta de experiencia no hacen atractivas sus ofertas, no consideran sus capacidades y competencias de acuerdo a su discapacidad y habilidades que pueden desarrollar. El presente trabajo a evidenciado que este grupo de personas no son atractivas para ser contratadas en los puestos laborales existentes que ofrecen por las empresas. Mientras que la

investigación tiene como resultados la capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 26% CASI NUNCA, el 18 % CASI SIEMPRE; al haberse evaluado las oportunidades de formación laboral y de empleo y presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo; finalmente la Ley 29973 en su artículo 46.2 establece que los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tienen la finalidad de garantizar a las persona con discapacidad oportunidades de formación laboral y de empleo.

Domínguez, R y Verde, S (2023) en su artículo titulado Programas de atención integral diaria y habilidades adaptativas, en adultos jóvenes con necesidades especiales y su impacto en el proceso de inserción sociolaboral; llego a la conclusión que los apoderados legales y padres de los estudiantes viven en los alrededores de este y cuentan con su propio domicilio, los profesores que enseñan en el centro vocacional laboran entre cinco a diez años de experiencia, están debidamente capacitados y certificados con la especialidad implementan acciones de integración sociolaboral; el centro educativo vocacional brinda un programa de enseñanza por el periodo de tres años, el equipo que enseña es multidisciplinario lo que favorece el aprendizaje; en relación a los resultados obtenidos de los padres de familia y apoderados precisan que el centro vocacional está encargado de promover actividades que favorecen al proceso de inserción sociolaboral a los estudiantes del condado, así mismo los resultados de los docentes responden sobre el grado de involucramiento que tienen para impulsar las destrezas y aptitudes de los estudiantes que son parte del proceso de inserción sociolaboral. Por otro lado se verifico que los centros vocacionales tienen una vinculación indirecta con las empresas de la comunidad pues algunas

de ellas ofrecen puestos laborales de forma temporal a los egresados de acuerdo a sus habilidades y capacidades que tienen. Mientras que los resultados muestran que la entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional y así lograr su inserción laboral al respecto los colaboradores respondieron un 36% CASI NUNCA, el 28% A VECES el 24 % NUNCA; al haberse evaluado la orientación a nivel técnico y vocacional; finalmente la Ley 29973 en su artículo 46.2 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con servicios de empleo que deben garantizar a las persona con discapacidad una orientación técnica y vocacional, así como informar sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

Sánchez, J et. al (2019) en su artículo titulado Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja; señala su conclusión la necesidad que tienen el grupo de individuos con discapacidad para mejorar su formación ocupacional con el objetivo de lograr así como obtener mejores puestos laborales, el 85% no accede a un nivel educativo por tanto solo el 15% tiene estudio de nivel básico o profesional; respecto al tema de investigación refiere que el gobierno central debe de implementar políticas relacionas a sector turismo relacionada a la infraestructura, y programas académicos que les permita acceder a estudios relacionados al sector turismo sea técnico o universitario y puedan desempeñarse ocupacionalmente en la actividad de turismo; En la ciudad de Loja en Ecuador debería de enfocar sus políticas en un sistema laboral integral pues todos los ciudadanos son iguales, además la investigación nos proporciona información respecto al porcentaje de personas insertadas laboralmente en el sector turismo más allá de su análisis a nivel educativo y económico remunerativo por ser esta muy irrisoria debiéndose tomar medidas que permita mejorar su situación.

Mientras que los resultados de la investigación precisa que la capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 24% CASI NUNCA, el 22 % CASI SIEMPRE; al haber evaluado la orientación a nivel técnico, vocacional e información sobre las oportunidades de formación laboral y de empleo; como del presupuesto que está propuesto a los planes de fomento al empleo; Por ultimo debemos señalar que la Ley 29973 en su artículo 46.2 establece que la prestación del empleo debe de ser garantizada por el Ministerio así como su formación laboral y de empleo; mientras que el área especializada se encargara del impulso laboral de personas con discapacidad.

Rodas, M et. al (2022), en su artículo titulado Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional; llega a la siguiente conclusión que las personas con discapacidad tienen muy pocas oportunidades de obtener una ocupación laboral en vista que existe poco proyectos a nivel público y privado lo que no les permite desarrollar plenamente sus competencias. Refiere que el proyecto GTIL tiene previsto a futuro considerar en sus investigaciones la implementación de estrategias que desarrolle como simulación las competencias a nivel educativo y profesional de este grupo de personas. Mientras que la investigación nos ha permitido obtener resultados sobre la capacitación que incrementa su posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 26% CASI NUNCA, el 18 % CASI SIEMPRE; al haber evaluado que la orientación técnica, orientación vocacional, información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo y presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo como la acción fundamental para obtener su inserción ocupacional; finalmente la Ley 29973 en su artículo 46.2 establece que el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad que debe garantizar las capacitaciones referente a los servicios de empleo que permita una efectiva integración y fomento laboral de las personas con discapacidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023; en consideración a que tiene correlación moderada entre las mismas, optando por rechazar la hipótesis nula por encontrarse una relación directa. Por lo tanto observamos que el análisis externo y el interno son las mejores estrategias que tienen los recursos humanos las que deberán ser aplicadas con el propósito de obtener una real inserción laboral de personas con discapacidad.

Segundo: Se logró determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023; en consideración a que se halló una correlación positiva moderada con significancia, rechazamos por ello la hipótesis nula por existir directa relación del análisis externo de la estrategia de RR.HH e inserción laboral de personas con discapacidad. Por tal razón cabe precisar la importancia económica, tecnológica, sociocultural y político legal que tiene en el análisis externo de mercado por la forma de gestionar los recursos humanos y su vinculación con inserción laboral de personas con discapacidad.

Tercero: Se logró determinar cómo se relaciona el análisis interno de la estrategia de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Apurímac 2023; en consideración a que tiene correlación moderada significativa; rechazando la hipótesis nula por existir directa relación entre el análisis interno de la estrategia de RR.HH e inserción laboral de personas con discapacidad. Resulta importante también mencionar que los procesos de la gestión sean prácticos; con un análisis cultural organizacional para que las personas con discapacidad logren una inserción laboral efectiva, amigable, comprensible y efectivo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos que:

Primero: Que, mientras se dé el proceso de selección de personal debe informar con claridad la política remunerativa así como precisión en las tareas a realizar, para que el colaborador finalmente elegido tenga con transparencia la información más aun cuando se trata de incorporar a personas con discapacidad.

Segundo: La implementación de tecnología para realizar procesos de selección en el uso de los medios sociales y páginas de acceso abierto para poder tener un nivel más alto en la convocatoria que resulten por efecto en la elección de profesionales con perfil deseable por las competencias certificadas y pueda llegar la información a personas con discapacidad que de acuerdo al marco legal actual deben ser atendidos.

Tercero: Que los procedimientos establecidos para la contratación de personal sean en el marco legal que corresponde al régimen laboral, pero informándose al final a quien resulta electo; así también las actividades laborales en las que se está inmerso, de esa manera se gana un trabajador de fácil cohesión, en el caso de las personas con discapacidad existe la Ley 29973 normativa que le da soporte e inserción laboral a sus competencias.

REFERENCIAS

- Aguilar Conde, P., & Yusta Sainz, M. de las N. (2017). LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *3C empresa*, 6(2), 1–19.
- ALMAGRO, M. L. B., GÓMEZ, A. B., & RUIZ, A. B. M. (2021). La Voz del Silencio: Evaluación Cualitativa de Prácticas de Bullying en Personas con Discapacidad Intelectual. *Revista brasileira de educação especial*, 27. <https://doi.org/10.1590/1980-54702021v27e0027>
- Ángel Olaz. (2018). Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos? *Aposta*, 79(79), 109–138.
- Andrea Soares Wuo, & Meneghel, S. M. (2019). Desafíos de la educación de personas con discapacidad en la enseñanza superior. Una entrevista con la Profa. Dra. Anabel Moriña. *Polyphōnía: Revista de Educación Inclusiva/Polyphōnía: Inclusive Education Journal*, 3(3), 256.
- Banco Interamericano de desarrollo (2023): Conectando la formación para el empleo con las demandas y oportunidades del mercado laboral. <File:///C:/Users/eber/Downloads/Conectando-la-formaci%C3%B3n-para-el-empleo-con-las-demandas-y-oportunidades-del-mercado-laboral.pdf>
- Bietti, M (2023): Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe- Principales desafíos de los sistemas de protección social.
- Comisión para la igualdad de oportunidades de empleo-Igualdad en las Remuneraciones/Discriminación en la Remuneración <https://www.eeoc.gov/es/igualdad-en-las-remuneracionesdiscriminacion-en-la-remuneracion>
- DEUCHERT, E., & KAUER, L. (2017). Subsidios a la contratación de personas con discapacidades. Resultados de un pequeño experimento de campo. *Revista internacional del trabajo*, 136(2), 277–293. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12058>

- Espinoza, M y Gallegos, D (2018): Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.
- Fuentes, A. R., & Alaín, L. (2018). COMPETENCIA COMUNICATIVA DE ESCOLARES PANAMEÑOS/AS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA BÁSICA PARA SU INSERCIÓN SOCIAL. *Prisma social*, (21), 458–479.
- GALLEGOS y ESPINOZA (2018) Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador Labor insertion of people with disabilities in Ecuador; <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Gamassou, C. E., Bouville, G., Chakor, T., Pezé, S., & Moisson, V. (2018). Gestion des ressources humaines et santé au travail: science de l'action ou de la réaction? *PISTES*, 20(1), 1–32. <https://doi.org/10.4000/pistes.5548>
- GESTAO DE RECURSOS HUMANOS E RESULTADOS DO TRABALHO. *Revista de administração de empresas*, 58(4), 380–. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180404>
- Gympass Editorial Team (2017) 7 PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS QUE NECESITAS EN TU EMPRESA. <https://gympass.com/es-mx/blog/desarrollo-organizacional/7-practicas-de-recursos-humanos-que-necesitas-en-tu-empresa/>
- González, E (2023) Igualdad de oportunidades-Revista Euroinova International Online Education. <https://www.euroinova.pe/blog/que-es-la-igualdad-de-oportunidades>
- Gutiérrez, S (2021): LP Diferencia entre jornada y horario de trabajo. <https://lpderecho.pe/diferencia-jornada-horario-trabajo/#:~:text=El%20tiempo%20destinado%20al%20trabajo,la%20jornada%20diaria%20de%20trabajo.>
- Instituto Peruano de Economía (2017); Beneficios tributarios <https://www.ipe.org.pe/portal/beneficios-tributarios/>

Ley 29973 Ley de personas con discapacidad

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado R.M N° 171-2019-TR

<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/RM-171-2019-TR->

[LINEAMIENTO_AJUESTES_RAZONABLES_SECTOR_PRIVADO.pdf](#)

Loera Burnes, E., & Salazar Adams, A. (2017). Gestión de recursos humanos en organismos de agua de Hermosillo y Mexicali. *Estudios fronterizos*, 18(36), 25–53. <https://doi.org/10.21670/ref.2017.36.a02>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2023): Cuotas del empleo.

<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Ministerio de Salud (2021): Programa presupuestal 0129 Prevención y manejo de condiciones secundarias de salud en personas con discapacidad-

https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2021/ANEXO2_8.pdf

Muguira, A (2018) Factores externos de una empresa que pueden afectar tu negocio. <https://tudashboard.com/factores-externos-de-una-empresa/>

Ñaupas, H (2018): Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ta. Edición

OIT Organización Internacional de Trabajo: Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad 2020-2023.

Oliveros de Sarmiento, B. (2017). CULTURA DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN VENEZUELA. *Revista orbis*, 13(37), 73–90.

- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad (Cuenca, Ecuador)*, 6(2), 145–147. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Oxford Economics (2021): Talento global 2021 como la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pérez-Hechavarría, D. L., & Bolaño-Rodríguez, Y. (2023). Capacidad de Gestión de Recursos Humanos en las empresas. *Ingeniería industrial*, 44(1).
- Pérez Porto, J., Merino, M. (2008). *Orientación vocacional - Qué es, importancia, definición y concepto*. <https://definicion.de/orientacion-vocacional/>
- Pires, M. L., & Nunes, F. (2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes/El rol mediador de la virtuosidad en la gestión de recursos humanos y los resultados del trabajo/PAPÉL MEDIADOR DA VIRTUOSIDADE NA
- Pottmeier, S., Lais Donida, Aline Olin Goulart Darde, & Ana Paula Santana. (2019). Servidores discapacitados en la universidad: barreras a la inclusión. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 14(4), 2377–. <https://doi.org/10.21723/riaee.v14i4.12968>
- Red Iberoamericana de embajadas de personas con discapacidad física-La Red (2020), Guía de atención a las personas con discapacidad en el sector sanitario y domiciliario. [https://issuu.com/cooperacion_cocemfe/docs/gu a de atencion a las personas con discapacidad e/s/12265974](https://issuu.com/cooperacion_cocemfe/docs/gu%C3%A1-de-atenci%C3%B3n-a-las-personas-con-discapacidad-e/s/12265974)
- Reyes, M. S. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *CS (Universidad Icesi. Facultad de*

Derecho y Ciencias Sociales), (27), 61–88.
<https://doi.org/10.18046/recs.i27.2773>

Rodríguez, A (2018), *Cultura Organizacional, elemento clave para el éxito del desempeño profesional de un estudiante de Administración de Empresas*.
<https://www.lamjol.info/index.php/multiensayos/article/download/9485/10851?inline=1#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%20la,aprendido%20y%20comparten%20sus%20miembros>

Romero Zambrano, D. A., & Alava Barreiro, L. M. (2021). Metodología inclusiva aplicada a estudiantes con discapacidad de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Manabí. *RELIGACIÓN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(28), 131–140.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v6i28.807>

Sánchez, I (2022) *Gestión de recursos humanos en el Centro de Responsabilidad Social de las Organizaciones. (Universidad Pontificia Comillas, 2022-Madrid)*

Subía Cabrera, A. C., & Proaño Tamayo, D. S. (2022). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Ius Humani*, 11(2), 12–29.
<https://doi.org/10.31207/ih.v11i2.299>

Shah Moradi, M., Salajegheh, S., Amiri, A., Pourkiani, M., & Sheykhi, A. (2020). Proporcionar un modelo de gestión de recursos humanos basado en la gestión del conocimiento en las organizaciones ejecutivas de Sari. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 221–235.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.507>

Shahriari, Bahareh, and Akbar Hassanpoor. "Green human resource management in the east and west/Gestao verde de recursos humanos no oriente e ocidente/Gestion de recursos humanos verdes en el este y el oeste." *Gestao & Tecnologia*, vol. 19, no. 2, Apr.-June 2019, pp. 27+. *Gale Academic OneFile*,

link.gale.com/apps/doc/A592663849/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=91b67205. Accessed 23 July 2023.

Sanabria-Rangel, P. E., Lozano-Martínez, M. P., & Muñoz-Rodríguez, L. E. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 32(85), 133–154. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>

Sanga Coarite, B. G. (2023). La Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3513>

Samper, M. B., & Fernández, A. C. (2017). La inserción de las personas con discapacidad en el empleo público. Análisis jurídico-económico de la situación en la Comunidad de Madrid. *CIRIEC-España*, (91), 203–234. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.91.10738>

United Nations Global Compact, Seguridad y salud en el trabajo. <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/el-derecho-a-unas-condiciones-de-trabajo-seguras-y-saludables-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/?lang=es>

Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., & Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad & Desarrollo*, (32), 57–78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Vesga Rodríguez, J. J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 16(1), 201–213. <https://doi.org/10.15332/22563067.5551>

Vicente, E (2020) 8 claves para construir equipos de alto rendimiento.
<https://www.endalia.com/news/claves-desempeno-de-equipo/>

Vidal, M (2021): Estabilidad laboral y discapacidad – acerca de la regulación de la situación en el empleo de la persona con discapacidad.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-241-255.pdf>

Zavala-Villalón, G., & Castro, P. F. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas (Valparaiso)*, 17(3), 1–. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1377>

ANEXOS

TABLA DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Anexo: 1

Matriz de operacionalización Gestión de recursos humanos

MATRIZ OPERACIONAL					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	La gestión de recursos humanos es la administración o administración de empresas, es la ciencia social y técnica que se ocupa de la planificación, organización, dirección o gestión y control de recursos. Estos recursos de la organización pueden ser financieros, materiales, tecnológicos y humanos. Sánchez (2022).	La gestión de recursos humanos se evalúa considerando el análisis externo en la estrategia de RR.HH y el análisis interno en la estrategia de RR.HH, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert.	El análisis externo en la estrategia de RR.HH.	Económico	1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Tecnológico	
				Socio-cultural	
				Político -legal	
			El análisis interno en la estrategia de RR.HH.	Prácticas de gestión de RR.HH	
				Procesos de gestión de RR.HH	
				Análisis de la cultura organizacional	

Matriz de operacionalización Inserción laboral de personas con discapacidad

MATRIZ OPERACIONAL					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Monereo, et al. Refiere que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor. Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. (Espinoza y Gallegos - 2018 -Revista Espacios)	La inserción laboral se evalúa tomando en cuenta el derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional y conservación del empleo, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de Likert.	Derecho al trabajo	Igualdad de condiciones	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Igualdad de oportunidades	
				Igualdad de remuneraciones	
				Condiciones de trabajo seguras y saludables	
			Servicios de empleo	Orientación técnica	
				Orientación vocacional	
				Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo	
				presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo	
			Medidas de fomento del empleo	Beneficios tributarios	
			Bonificación en los concursos públicos de méritos	Ajustes en los procedimientos de selección	
				Ajustes en los procedimientos de evaluación	
			Cuota de empleo	5% de contrato de personas con discapacidad	
			Ajustes razonables para personas con discapacidad	Adaptación de las herramientas de trabajo	
				Ajustes en la organización del trabajo	
Ajustes en los horarios de trabajo					
Readaptación y rehabilitación profesional	Intervención del MINSA y/o Seguro Social				
Conservación del empleo	Adquisición de la discapacidad durante la relación laboral				

MATRIZ OPERACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Definición Indicador	Técnicas Instrumentos
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	La gestión de recursos humanos es la administración o administración de empresas, es la ciencia social y técnica que se ocupa de la planificación, organización, dirección o gestión y control de recursos. Estos recursos de la organización pueden ser financieros, materiales, tecnológicos y humanos. Sánchez (2022).	La gestión de recursos humanos se evalúa considerando el análisis externo en la estrategia de RR.HH y el análisis interno en la estrategia de RR.HH, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert.	El análisis externo en la estrategia de RR.HH.	En general se puede decir que son cuatro los sectores constitutivos del entorno de la perspectiva de la gestión estratégica de RR.HH: <u>económico</u> , <u>tecnológico</u> , <u>socio-cultural</u> y <u>político-legal</u> .	Económico	Cómo las condiciones económicas cambian la oferta y la demanda para afectar directamente a una empresa. Esto incluye el crecimiento o la disminución económica y los cambios en las tasas de interés e inflación. (TuDashboard)	Cuestionario
					Tecnológico	Se refiere a cómo la innovación y el desarrollo evolucionan en un mercado o industria. Esto incluye la automatización, la conciencia tecnológica y las tasas de adopción a nuevos productos y servicios.(TuDashboard)	
					Socio-cultural	Estudia a las personas que no pertenecen a la organización, pero son clientes potenciales clientes y en el ámbito que nos ocupa son además susceptibles de convertirse en RR.HH. (Sánchez 2022, pág. 99)	
					Político -legal	El entorno político-legal en el que se incluyen aquellos factores, centros de decisión o grupos de poder que desarrollan actividades diferentes a las de la empresa, pero pueden afectar a las decisiones que esta tome sobre sus RR.HH a través de leyes, normativas, códigos de conducta, o convenios, emanados o impulsados por ellos. En el contexto de globalización en el que estamos inmersos, se trata fundamentalmente de dos grandes factores de análisis, el gobierno y los sindicatos, por un lado y por otros varios grupos de poder, dentro de estos últimos destacan los lobbies de cualquier tipo. Sánchez (2022-p.98)	
			Prácticas de gestión de RR.HH	Para que el sector sea eficiente, algunas prácticas de Recursos Humanos necesitan ser revisadas y adaptadas constantemente. Esto significa que un RH exitoso debe presentar las siguientes características: Organización, Planificación, Periodicidad Optimización de flujos y procesos Medición de resultados para probar la eficacia de sus proyectos Observación y búsqueda constante por lo que está en tendencia en el mercado.			
				Procesos de gestión de RR.HH	La gestión de Recursos Humanos es un proceso que consiste en hacer un uso eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos fijados. Abarca, por tanto, múltiples funciones como son la planificación, organización, dirección y control de la integración de la compensación, la adquisición, el mantenimiento y desarrollo de los empleados con el fin de lograr unos objetivos individuales, organizativos y sociales que beneficien a la organización en su conjunto.		
				Análisis de la cultura organizacional	La cultura organizacional es la médula espinal de cualquier organización que quiera llegar al éxito, se puede decir que es la esencia del aprendizaje y la experiencia, esta no puede ser impuesta solo puede ser aprendida. La misma, refleja los valores, creencias y actitudes que han aprendido y comparten sus miembros.		
		El análisis interno de los RR.HH de la empresa se plantea fundamentalmente en cuatro áreas de diagnóstico que se desarrollan a continuación: factores de contexto interno, <u>prácticas</u> y <u>procesos de la gestión de RR.HH</u> , análisis de los RR.HH, <u>análisis de la cultura organizacional</u> .					

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Monereo, et al. Refiere que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor. Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. (Espinoza y Gallegos - 2018 - Revista Espacios)	La inserción laboral se evalúa tomando en cuenta el derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional y conservación del empleo, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de Likert.	Derecho al trabajo	La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en <u>igualdad de condiciones</u> que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con <u>igualdad de oportunidades y de remuneración</u> por trabajo de igual valor, y con <u>condiciones de trabajo justas, seguras y saludables</u> . Art. 45.1 Ley 29973.	Igualdad de condiciones	Condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. Art. 1 Ley 29973	Cuestionario	
			Servicios de empleo		Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad <u>orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo</u> . Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973. El Estado reserva el 10% del <u>presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal</u> para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973	Igualdad de oportunidades		La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual.
						Igualdad de remuneraciones		La Ley de Igualdad en las Remuneraciones exige que los hombres y las mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual trabajo. (Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo)
						Condiciones de trabajo seguras y saludables		Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y la promoción de la salud de los/as trabajadores/as. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
				Orientación técnica		Estas orientaciones técnicas están dirigidas al personal de salud y demás personas que asumen el rol de cuidadores o cuidadoras; incluyen aspectos referidos a cómo relacionarse con las personas con discapacidad durante la atención en los servicios de salud o en los hogares, en el marco de un trato digno y respetuoso; a la vez que se promueve la inclusión social, la accesibilidad y los enfoques de derechos humanos, de género y diversidad.		
			Orientación vocacional	La orientación vocacional es un conjunto de prácticas destinadas al esclarecimiento de la problemática vocacional. Se trata de un trabajo preventivo cuyo objetivo es proveer los elementos necesarios para posibilitar la mejor situación de elección para cada sujeto. (Perez-2008)				
			Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo	La formación para el empleo alude a un conjunto organizado de actividades diseñadas específicamente para mejorar el desempeño de las personas en el mercado laboral, a través del fortalecimiento de sus capacidades técnicas y de sus habilidades socioemocionales. Al mismo tiempo, busca mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas y contribuir al aumento de la productividad de las empresas en las que laboran. (Equipo NEO de la International Youth Foundation-2015).				
			presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo	El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art 46.3 Ley 29973.				

			Medidas de fomento del empleo	Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una <u>deducción adicional en el pago del impuesto</u> a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Art. 47.2 Ley 29973	Beneficios tributarios	Los beneficios tributarios están constituidos por aquellas exoneraciones, deducciones y tratamientos tributarios especiales que implican una reducción en las obligaciones tributarias para ciertos contribuyentes. Estas herramientas significan una reducción en los recaudos del Estado. IPE
			Bonificación en los concursos públicos de méritos	Las entidades públicas realizan <u>ajustes en los procedimientos de selección y evaluación</u> para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. Art 48.2 Ley 29973	Ajustes en los procedimientos de selección	El proceso de selección, el empleador prevé acciones para el otorgamiento de ajustes razonables para lo cual debe tomar en cuenta, el perfil del puesto y las tareas a desarrollar.
					Ajustes en los procedimientos de evaluación	El empleador debe garantizar que el postulante con discapacidad que participe en un proceso de entrevista y selección presencial, lo haga en igualdad de condiciones con los demás postulantes. Para lo cual el empleador preverá la accesibilidad de espacios físicos, así como de otros medios accesibles de acuerdo al tipo de discapacidad. Art. 5 R.M N° 171-2019-TR
			Cuota de empleo	Las entidades públicas están obligadas a <u>contratar personas con discapacidad</u> en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% Art. 49.1 Ley 29973	5% de contrato de personas con discapacidad	La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. Con el establecimiento de una cuota laboral se promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo)
			Ajustes razonables para personas con discapacidad	Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables	Adaptación de las herramientas de trabajo	Son los equipos y maquinarias proporcionados por el empleador para que el postulante se desempeñe eficientemente durante el proceso de selección y/o el trabajador pueda cumplir las tareas, funciones, deberes y responsabilidades del puesto de trabajo, incluyen equipos informáticos, programas de cómputo, teléfonos, entre otros. RM 171-2019-TR.
					Ajustes en la organización del trabajo	En el caso de algunos trabajadores discapacitados, puede ser necesario revisar la descripción del puesto de trabajo y efectuar algunos cambios como, por ejemplo, eliminar la parte del trabajo que la persona no puede realizar, sustituyéndola por otra u otras tareas. (Oficina International del Trabajo Ginebra-2002)

			comprenden la <u>adaptación de las herramientas de trabajo</u> , las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de <u>ajustes en la organización del trabajo y los horarios</u> , en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. Art. 50.2 Ley 29973.	Ajustes en los horarios de trabajo	Si se trata de modificaciones del horario de trabajo o en caso de extensión de la jornada de trabajo hasta alcanzar los límites máximos legales de la jornada que supongan una alteración del horario en cantidad menor a una hora, el empleador está facultado a implementar estas medidas directamente. (LP Derecho.pe)
		Readaptación y rehabilitación profesional	El Ministerio de Salud y el <u>Seguro Social de Salud (EsSalud)</u> cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo. Art. 51.1 Ley 29973	Intervención del MINSA y/o Seguro Social	Estrategia de intervención mediante la metodología propuesta por la OMS que se centra en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, atender sus necesidades básicas y velar por su inclusión y participación. Con el tiempo se ha convertido en una estrategia multisectorial que habilita a las personas con discapacidad para que puedan acceder a los servicios sociales, educativos, sanitarios y de empleo y beneficiarse de ellos.
		Conservación del empleo	El personal que <u>adquiere una discapacidad durante la relación laboral</u> tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas. Art. 52.2 Ley 29973	Adquisición de la discapacidad durante la relación laboral	El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. (Vidal 2021).

Anexo: 2

Instrumento de recolección de datos

Ha continuación se presentan algunas preguntas. No hay respuestas CORRECTAS o INCORRECTAS.

Todos los datos son de carácter anónimo y confidencial y serán utilizadas para los fines de la investigación académica.

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Respecto a las dimensiones de análisis externo en la estrategia de recursos humanos y análisis interno en la estrategia de recursos humanos; marca con X la respuesta que se la más acertada para usted, en la escala del 1 al 5 donde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	Económico	1	2	3	4	5
1	El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.					
2	El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales					
	Tecnológico					
3	La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros					
4	La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores					
	Socio-Cultural					
5	El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales					
	Político-Legal					
6	El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento					
7	El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad					

	Prácticas de gestión de RR.HH				
8	La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.				
9	El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos				
	Procesos de gestión de RR.HH				
10	Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad				
11	El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo				
	Análisis de la cultura organizacional				
12	Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos				

VARIABLE 2: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ITEM	Igualdad de condiciones	1	2	3	4	5
1	Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.					
2	La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad					
	Igualdad de oportunidades					
3	La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional					
	Igualdad de remuneraciones					
4	El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado					
	Condiciones de trabajo seguras y saludables					
5	Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasione en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.					
	Orientación técnica					
6	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad					
	Orientación vocacional					
7	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral					

	Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo				
8	La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica				
	Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo				
9	El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo				
	Beneficios tributarios				
10	Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad				
	Ajustes en los procedimientos de selección				
11	La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad				
	Ajustes en los procedimientos de evaluación				
12	La entidad garantiza a los postulantes con discapacidad espacios accesibles para el proceso de evaluación				
	5% de contrato de personas con discapacidad				
13	La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral				
	Adaptación de las herramientas de trabajo				
14	La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones				
	Ajustes en la organización del trabajo				
15	El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo				
	Ajustes en los horarios de trabajo				
16	El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades				
	Intervención del MINSA y/o Seguro Social				
17	La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad				
	Adquisición de la discapacidad durante la relación laboral				
18	El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral				

Sistematización de resultados por pregunta

Variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
PREGUNTA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.	9	14	18	6	3
El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales	12	16	13	7	2
La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros	11	15	11	8	5
La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores	6	18	20	3	3
El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales	5	19	16	7	3
El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento	3	10	22	10	5
El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad	3	12	29	2	4
La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.	5	16	20	6	3
El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos	10	11	18	9	2
Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad	4	14	21	9	2
El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo	2	20	16	8	4
Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos	6	11	25	5	3
Variable 2: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
Las convocatorias que realiza la entidad garantizan la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.	6	15	17	10	2
La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad	7	13	21	5	4
La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional	6	15	19	9	1
El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado	11	15	8	7	9

Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasionen en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.	6	20	15	3	6
La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad	4	12	18	11	5
La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	12	18	14	5	1
La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica	6	13	18	9	4
El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo	7	16	4	6	4
Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad	6	14	16	8	6
La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad	4	18	20	4	4
La entidad garantiza a los postulantes con discapacidad espacios accesibles para el proceso de evaluación	7	14	20	5	4
La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral	5	19	13	5	8
La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones	6	10	22	10	2
El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo	8	12	22	5	3
El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades	10	14	18	5	3
La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad	8	14	17	7	4
El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral	10	9	15	7	9

Anexo 3:

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, KADAGAND VENERO LILIANA identificado con N° de Documento N° 40869945 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
KADAGAND VENERO LILIANA DNI: 40869945 ORCID: 0000-0001-6584-9732	Firmado electrónicamente por: KKADAGANDVE el 27- 07-2023 11:31:01

Código documento Trilce: TRI - 0623263

Solicitud de autorización entidad y autorización



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

21 JUN. 2023

Callao, 20 de junio del 2023

Señor:
PERCY GODOY MEDINA
Gobernador Regional de Apurímac

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
Registro: 10566
Firma: [Firma]
La recepción del documento es en su totalidad de conformidad.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar a la maestra; KADAGAND VENERO LILIANA, identificada con código de matrícula N° 7002671362; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC 2023

Con fines de investigación académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente a la estudiante, a fin de que pueda obtener información mediante instrumentos de investigación, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dra. Beatriz Fanche Rodríguez
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Abancay, miércoles 26 de julio del 2023

OFICIO N° 228 -2023-GRAP/07.01/OF.RR.HH.

Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Unidad de Posgrado

Ciudad .:

ASUNTO : Sobre el Trabajo de Investigación

REF. : Expediente con SIGE 10566

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo, y la vez manifestarle con respecto al documento de la referencia con el cual su Despacho, solicita permiso para obtener información mediante instrumentos de investigación del Gobierno Regional de Apurímac, GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ESTA INSTITUCIÓN, el cual ha sido autorizado y atendido a la estudiante de maestría – Liliana Kadagand Venero.

Sin otro particular expreso mis distinguidas consideraciones.

Atentamente,



Cc
Personal
ARCHIVO

LIM/COPEL
Secretaría

Anexo 4:

Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALEXANDER NASIAS BENAVIDES RODRAN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO Y GESTION PUBLICA
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	KÁDAGAND VENERO, LILIANA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Significación:	Variable 1: Gestión de recursos humanos (12 preguntas); Variable 2: Inserción laboral de personas con discapacidad (18 preguntas). Escala de Likert.

Dimensiones del instrumento:

- El análisis externo en la estrategia de recursos humanos
- El análisis interno en la estrategia de recursos humanos

- **Primera dimensión: El análisis externo en la estrategia de RR.HH**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ECONÓMICO	El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.	4	4	4	
	El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales	4	4	4	
TECNOLÓGICO	La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros	4	4	4	
	La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores	4	4	4	
SOCIO-CULTURAL	El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales	4	4	4	
POLÍTICO-LEGAL	El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento	4	4	4	
	El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad	4	4	4	

- **Segunda dimensión: El análisis interno en la estrategia de RR.HH**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS DE GESTIÓN RR.HH	La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.	4	4	4	
	El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos	4	4	4	
PROCESOS DE GESTIÓN RR.HH	Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad	4	4	4	
	El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo	4	4	4	
ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Derecho al trabajo
- Servicios de empleo
- Medidas de fomento del empleo
- Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Cuota de empleo
- Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Readaptación y rehabilitación profesional
- Conservación del empleo

- **Primera dimensión: Derecho al trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IGUALDAD DE CONDICIONES	Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.	✓	✓	✓	
	La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.	✓	✓	✓	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional.	✓	✓	✓	
IGUALDAD DE REMUNERACIONES	El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado.	✓	✓	✓	
CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasionen en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.	✓	✓	✓	

- Segunda dimensión: Servicios de empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ORIENTACIÓN TÉCNICA	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad	✓	✓	✓	
ORIENTACIÓN VOCACIONAL	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	✓	✓	✓	
INFORMACIÓN SOBRE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN LABORAL Y DE EMPLEO	La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica	✓	✓	✓	

7

PRESUPUESTO DESTINADO A LOS PROGRAMAS DE FOMENTO AL EMPLEO	El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo	✓	✓	✓	
------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Medidas de fomento del empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
BENEFICIOS TRIBUTARIOS	Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad	✓	✓	✓	

- Cuarta dimensión: Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad	✓	✓	✓	
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	✓	✓	✓	

8

- **Quinta dimensión: Cuota de empleo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5% DE CONTRATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Ajustes razonables para personas con discapacidad**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones	4	4	4	
AJUSTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo	4	4	4	
AJUSTES EN LOS HORARIOS DE TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades	4	4	4	


9

- **Séptima dimensión: Readaptación y rehabilitación profesional**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INTERVENCIÓN DEL MINSAL Y/O SEGURO SOCIAL	La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad	4	4	4	

- **Octava dimensión: Conservación del empleo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADQUISICIÓN DE LA DISCAPACIDAD DURANTE LA RELACIÓN LABORAL	El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI. 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al., 2003).
Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

10



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALD DAVIDA LAGUNA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Producción	
Institución donde labora:	UCV - Callao	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	KÁDAGAND VENERO, LILIANA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Significación:	Variable 1: Gestión de recursos humanos (12 preguntas); Variable 2: Inserción laboral de personas con discapacidad (18 preguntas). Escala de Likert.

Dimensiones del instrumento:

- El análisis externo en la estrategia de recursos humanos
- El análisis interno en la estrategia de recursos humanos

- **Primera dimensión: El análisis externo en la estrategia de RR.HH**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ECONÓMICO	El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.	4	4	4	
	El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales	4	4	4	
TECNOLÓGICO	La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros	4	4	4	
	La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores	4	4	4	
SOCIO-CULTURAL	El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales	4	4	4	
POLÍTICO-LEGAL	El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento	4	4	4	
	El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad	4	4	4	

5

- **Segunda dimensión: El análisis interno en la estrategia de RR.HH**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS DE GESTIÓN RR.HH	La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.	4	4	4	
	El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos	4	4	4	
PROCESOS DE GESTIÓN RR.HH	Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad	4	4	4	
	El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo	4	4	4	
ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Derecho al trabajo
- Servicios de empleo
- Medidas de fomento del empleo
- Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Cuota de empleo
- Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Readaptación y rehabilitación profesional
- Conservación del empleo

- **Primera dimensión: Derecho al trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

6

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IGUALDAD DE CONDICIONES	Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.	4	4	4	
	La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.	4	4	4	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional.	4	4	4	
IGUALDAD DE REMUNERACIONES	El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado.	4	4	4	
CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasionen en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Servicios de empleo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ORIENTACIÓN TÉCNICA	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad	4	4	4	
ORIENTACIÓN VOCACIONAL	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	
INFORMACIÓN SOBRE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN LABORAL Y DE EMPLEO	La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica	4	4	4	

7

PRESUPUESTO DESTINADO A LOS PROGRAMAS DE FOMENTO AL EMPLEO	El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo	4	4	4	
------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- **Tercera dimensión: Medidas de fomento del empleo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
BENEFICIOS TRIBUTARIOS	Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Bonificación en los concursos públicos de méritos**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad	4	4	4	
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	

8

- Quinta dimensión: Cuota de empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5% DE CONTRATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral	4	4	4	

- Sexta dimensión: Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones	4	4	4	
AJUSTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo	4	4	4	
AJUSTES EN LOS HORARIOS DE TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades	4	4	4	

9

- Séptima dimensión: Readaptación y rehabilitación profesional
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INTERVENCIÓN DEL MINSAL Y/O SEGURO SOCIAL	La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad	4	4	4	

- Octava dimensión: Conservación del empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADQUISICIÓN DE LA DISCAPACIDAD DURANTE LA RELACIÓN LABORAL	El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI. 77973025

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
 Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LARROCHE CUETO BENITO ARMANDO	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados TÍTULO del estudio realizado. SI	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	KÁDAGAND VENERO, LILIANA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Significación:	Variable 1: Gestión de recursos humanos (12 preguntas); Variable 2: Inserción laboral de personas con discapacidad (18 preguntas). Escala de Likert.

Dimensiones del instrumento:

- El análisis externo en la estrategia de recursos humanos
 - El análisis interno en la estrategia de recursos humanos
- **Primera dimensión: El análisis externo en la estrategia de RR.HH**
 - **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ECONÓMICO	El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.	4	4	4	
	El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales	4	4	4	
TECNOLÓGICO	La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros	4	4	4	
	La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores	4	4	4	
SOCIO-CULTURAL	El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales	4	4	4	
POLÍTICO-LEGAL	El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento	4	4	4	
	El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad	4	4	4	

5

- **Segunda dimensión: El análisis interno en la estrategia de RR.HH**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS DE GESTIÓN RR.HH	La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.	4	4	4	
	El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos	4	4	4	
PROCESOS DE GESTIÓN RR.HH	Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad	4	4	4	
	El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo	4	4	4	
ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Las actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Derecho al trabajo
 - Servicios de empleo
 - Medidas de fomento del empleo
 - Bonificación en los concursos públicos de méritos
 - Cuota de empleo
 - Ajustes razonables para personas con discapacidad
 - Readaptación y rehabilitación profesional
 - Conservación del empleo
- **Primera dimensión: Derecho al trabajo**
 - **Objetivos de la Dimensión:**

6

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IGUALDAD DE CONDICIONES	Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.	4	4	4	
	La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.	4	4	4	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional.	4	4	4	
IGUALDAD DE REMUNERACIONES	El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado.	4	4	4	
CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasione en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Servicios de empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ORIENTACIÓN TÉCNICA	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad	4	4	4	
ORIENTACIÓN VOCACIONAL	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	
INFORMACIÓN SOBRE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN LABORAL Y DE EMPLEO	La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica	4	4	4	

7

PRESUPUESTO DESTINADO A LOS PROGRAMAS DE FOMENTO AL EMPLEO	El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo	4	4	4	
------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Medidas de fomento del empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
BENEFICIOS TRIBUTARIOS	Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad	4	4	4	
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	

8

- Quinta dimensión: Cuota de empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5% DE CONTRATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral	4	4	4	

- Sexta dimensión: Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones	4	4	4	
AJUSTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo	4	4	4	
AJUSTES EN LOS HORARIOS DE TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades	4	4	4	


9

- Séptima dimensión: Readaptación y rehabilitación profesional
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INTERVENCIÓN DEL MINSAL Y/O SEGURO SOCIAL	La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad	4	4	4	

- Octava dimensión: Conservación del empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADQUISICIÓN DE LA DISCAPACIDAD DURANTE LA RELACIÓN LABORAL	El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI. 30613780

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Gent y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkainen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistasocios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

10



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Dr. Germán Simón Nizora</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	<i>EP. Costadoledo</i>	
Institución donde labora:	<i>UCV - Fobio Celico.</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	KÁDAGAND VENERO, LILIANA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Significación:	Variable 1: Gestión de recursos humanos (12 preguntas); Variable 2: Inserción laboral de personas con discapacidad (18 preguntas). Escala de Likert.

Dimensiones del instrumento:

- El análisis externo en la estrategia de recursos humanos
- El análisis interno en la estrategia de recursos humanos

- **Primera dimensión: El análisis externo en la estrategia de RR.HH**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ECONÓMICO	El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.	4	4	4	
	El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales	4	4	4	
TECNOLÓGICO	La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, página web entre otros	4	4	4	
	La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores	4	4	4	
SOCIO-CULTURAL	El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales	4	4	4	
POLÍTICO-LEGAL	El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento	4	4	4	
	El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad	4	4	4	

5

- **Segunda dimensión: El análisis interno en la estrategia de RR.HH**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS DE GESTIÓN RR.HH	La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.	4	4	4	
	El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos	4	4	4	
PROCESOS DE GESTIÓN RR.HH	Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad	4	4	4	
	El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo	4	4	4	
ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Derecho al trabajo
- Servicios de empleo
- Medidas de fomento del empleo
- Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Cuota de empleo
- Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Readaptación y rehabilitación profesional
- Conservación del empleo

- **Primera dimensión: Derecho al trabajo**

- **Objetivos de la Dimensión:**

6

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IGUALDAD DE CONDICIONES	Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.	4	4	4	
	La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.	4	4	4	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional.	4	4	4	
IGUALDAD DE REMUNERACIONES	El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado.	4	4	4	
CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasionen en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Servicios de empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ORIENTACIÓN TÉCNICA	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad	4	4	4	
ORIENTACIÓN VOCACIONAL	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	
INFORMACIÓN SOBRE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN LABORAL Y DE EMPLEO	La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica	4	4	4	

7

PRESUPUESTO DESTINADO A LOS PROGRAMAS DE FOMENTO AL EMPLEO	El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo	4	4	4	
------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Medidas de fomento del empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
BENEFICIOS TRIBUTARIOS	Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad	4	4	4	
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	

8

- **Quinta dimensión: Cuota de empleo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5% DE CONTRATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Ajustes razonables para personas con discapacidad**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones	4	4	4	
AJUSTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo	4	4	4	
AJUSTES EN LOS HORARIOS DE TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades	4	4	4	

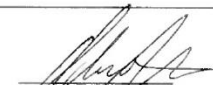
9

- **Séptima dimensión: Readaptación y rehabilitación profesional**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INTERVENCIÓN DEL MINSA Y/O DEL SEGURO SOCIAL	La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad	4	4	4	

- **Octava dimensión: Conservación del empleo**
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADQUISICIÓN DE LA DISCAPACIDAD DURANTE LA RELACIÓN LABORAL	El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI. 09614597

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/2017/01/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

10



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Carlos Ruben Restaur Huaraca	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	7 años	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados/Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	KÁDAGAND VENERO, LILIANA
Procedencia:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - SEDE CALLAO
Programa académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Tiempo de aplicación:	25 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
Significación:	Variable 1: Gestión de recursos humanos (12 preguntas); Variable 2: Inserción laboral de personas con discapacidad (18 preguntas). Escala de Likert.

Dimensiones del Instrumento:

- El análisis externo en la estrategia de recursos humanos
- El análisis interno en la estrategia de recursos humanos

- **Primera dimensión: El análisis externo en la estrategia de RR.HH**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ECONÓMICO	El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.	4	4	4	
	El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales	4	4	4	
TECNOLÓGICO	La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, página web entre otros	4	4	4	
	La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores	4	4	4	
SOCIO-CULTURAL	El área de recursos humanos tiene claridad sobre las características de la población por ello en su proceso de convocatoria de personal se garantiza la coherencia del puesto con los perfiles socioculturales	4	4	4	
POLÍTICO-LEGAL	El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento	4	4	4	
	El área de recursos humanos considera las políticas públicas para la contratación de personal en situación de vulnerabilidad	4	4	4	

5

- **Segunda dimensión: El análisis interno en la estrategia de RR.HH**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PRÁCTICAS DE GESTIÓN RR.HH	La práctica del área de recursos humanos analiza la organización, planificación y optimización de los recursos de manera constante.	4	4	4	
	El área de recursos humanos mide su eficacia y evalúa los resultados de la gestión de recursos humanos	4	4	4	
PROCESOS DE GESTIÓN RR.HH	Los procesos que implementa el área de recursos humanos están orientados a cumplir los objetivos establecidos por la entidad	4	4	4	
	El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo	4	4	4	
ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- Derecho al trabajo
- Servicios de empleo
- Medidas de fomento del empleo
- Bonificación en los concursos públicos de méritos
- Cuota de empleo
- Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Readaptación y rehabilitación profesional
- Conservación del empleo

- **Primera dimensión: Derecho al trabajo**

- **Objetivos de la Dimensión:**

6

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IGUALDAD DE CONDICIONES	Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.	4	4	4	
	La inserción laboral de personas con discapacidad se da en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.	4	4	4	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional.	4	4	4	
IGUALDAD DE REMUNERACIONES	El área de remuneraciones cumple con la promoción y pago de incentivos económicos al personal con discapacidad que fue insertado.	4	4	4	
CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasione en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.				

- **Segunda dimensión: Servicios de empleo**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ORIENTACIÓN TÉCNICA	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad	4	4	4	
ORIENTACIÓN VOCACIONAL	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	
INFORMACIÓN SOBRE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN LABORAL Y DE EMPLEO	La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica	4	4	4	

7

PRESUPUESTO DESTINADO A LOS PROGRAMAS DE FOMENTO AL EMPLEO	El presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo de personas con discapacidad permite realizar la promoción y acceso al empleo	4	4	4	
------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- **Tercera dimensión: Medidas de fomento del empleo**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
BENEFICIOS TRIBUTARIOS	Los beneficios tributarios que se deducen y exoneran deberían ser revisados para asegurar la promoción en la inserción laboral de personas con discapacidad	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Bonificación en los concursos públicos de méritos**
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad	4	4	4	
AJUSTES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN	La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral	4	4	4	

8

- Quinta dimensión: Cuota de empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
5% DE CONTRATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La inserción laboral de personas con discapacidad está garantizada con la contratación del 5 % contribuyendo a la reducción de brechas en el acceso laboral	4	4	4	

- Sexta dimensión: Ajustes razonables para personas con discapacidad
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADAPTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	La entidad efectúa la adaptación de las herramientas de trabajo para que las personas con discapacidad realicen adecuadamente sus funciones	4	4	4	
AJUSTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo	4	4	4	
AJUSTES EN LOS HORARIOS DE TRABAJO	El área de recursos humanos realiza los ajustes a los horarios de trabajo al personal con discapacidad acorde a sus necesidades	4	4	4	

9

- Séptima dimensión: Readaptación y rehabilitación profesional
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INTERVENCIÓN DEL MINSA Y/O SEGURO SOCIAL	La intervención del Ministerio de Salud o Seguro Social es oportuna en la readaptación y rehabilitación del personal que ha adquirido discapacidad para ser insertado laboralmente en la entidad con posterioridad	4	4	4	

- Octava dimensión: Conservación del empleo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ADQUISICIÓN DE LA DISCAPACIDAD DURANTE LA RELACIÓN LABORAL	El trabajador que adquiere discapacidad durante la relación laboral tiene garantizado la conservación de su puesto laboral	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI. 09125136

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGardland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lükkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5:

Matriz de consistencia

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Técnicas Instrumentos
Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.	Determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.	Existe relación entre la gestión de recursos humanos e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	La gestión de recursos humanos es el conjunto de actividades y medidas concretas, adoptadas por los directivos de línea de la organización o encargados de subáreas del departamento de RRHH, y tienen como efecto directo los comportamientos, actitudes y satisfacción de los empleados, es decir que la gestión implica dar un paso hacia la acción en vista que las decisiones o políticas dictadas por esta dirección tienen que concretarse ineludiblemente las medidas específicas que implanten las directrices organizativas, aquí tiene importancia el marketing interno. Ahmed y Rafiq (2002)	La gestión de recursos humanos se evalúa considerando el análisis externo en la estrategia de RR.HH y el análisis interno en la estrategia de RR.HH, en el análisis de sus elementos observables a través de un cuestionario en la escala de Likert.	El análisis externo en la estrategia de RR.HH.	En general se puede decir que son cuatro los sectores constitutivos del entorno de la perspectiva de la gestión estratégica de RR.HH: económico, tecnológico, socio-cultural y político-legal. Sánchez (2022)	Económico	Cuestionario
								Tecnológico	
								Socio-cultural	
								Político -legal	
						El análisis interno en la estrategia de RR.HH.	El análisis interno de los RR.HH de la empresa se plantea fundamentalmente en cuatro áreas de diagnóstico que se desarrollan a continuación: factores de contexto interno, prácticas y procesos de la gestión de RR.HH, análisis de los RR.HH, análisis de la cultura organizacional. Sánchez (2022)	Prácticas de gestión de RR.HH	
								Procesos de gestión de RR.HH	
	Análisis de la cultura organizacional								

PREGUNTA ESPECIFICAS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Definición Dimensiones Subvariables	Indicadores	Técnicas Instrumentos
<p>Cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.</p> <p>Cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.</p>	<p>Determinar cómo se relaciona el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el análisis interno en la estrategia de rr.hh. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.</p>	<p>Existe relación entre el análisis externo de la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.</p> <p>Existe relación entre el análisis interno en la estrategia de RR.HH. e inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Apurímac 2023.</p>	<p>INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>Monereo, Fernández, & López (2016), refiere que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor. Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. (Espinoza y Gallegos - 2018 - Revista Espacios)</p>	<p>La inserción laboral se evalúa tomando en cuenta el derecho al trabajo, servicios de empleo, medidas de fomento del empleo, bonificación en los concursos públicos de méritos, cuota de empleo, ajustes razonables para personas con discapacidad, readaptación y rehabilitación profesional y conservación del empleo, considerando los elementos medibles a través de un cuestionario en la escala de Likert.</p>	Derecho al trabajo	<p>La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. Art. 45.1 Ley 29973.</p>	<p>Igualdad de condiciones</p> <p>Igualdad de oportunidades</p> <p>Igualdad de remuneraciones</p> <p>Condiciones de trabajo seguras y saludables</p>	Cuestionario
						Servicios de empleo	<p>Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973. El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973</p>	<p>Orientación técnica</p> <p>Orientación vocacional</p> <p>Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo</p> <p>Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo</p>	

						Medidas de fomento del empleo	Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Art. 47.2 Ley 29973	Beneficios tributarios
						Bonificación en los concursos públicos de méritos	Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. Art 48.2 Ley 29973	Ajustes en los procedimientos de selección
								Ajustes en los procedimientos de evaluación
						Cuota de empleo	Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% Art. 49.1 Ley 29973	5% de contrato de personas con discapacidad
						Ajustes razonables para personas con discapacidad	Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de	Adaptación de las herramientas de trabajo
								Ajustes en la organización del trabajo

						entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. Art. 50.2 Ley 29973.	Ajustes en los horarios de trabajo	
						Readaptación y rehabilitación profesional	El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo. Art. 51.1 Ley 29973	Intervención del MINSA y/o Seguro Social
						Conservación del empleo	El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas. Art. 52.2 Ley 29973	Adquisición de la discapacidad durante la relación laboral

Anexo 6:

Tablas y figuras de las preguntas seleccionadas

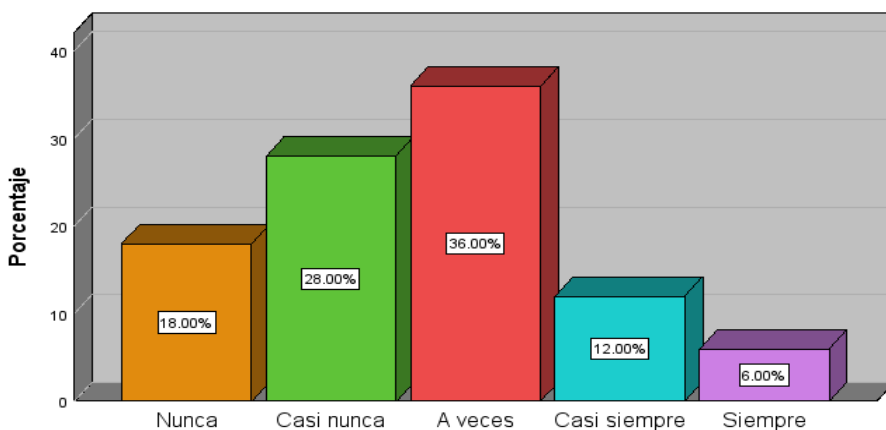
Pregunta 1. El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.

Tabla 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	18.0	18.0	18.0
	Casi nunca	14	28.0	28.0	46.0
	A veces	18	36.0	36.0	82.0
	Casi siempre	6	12.0	12.0	94.0
	Siempre	3	6.0	6.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

Figura 5

El área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral, ventajas competitivas.



Según la tabla 11 y la figura 5, se observa que el 36% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 28% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 18% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES el área de recursos humanos conoce las propuestas económicas del mercado y propone en la inserción laboral.

Pregunta 3.

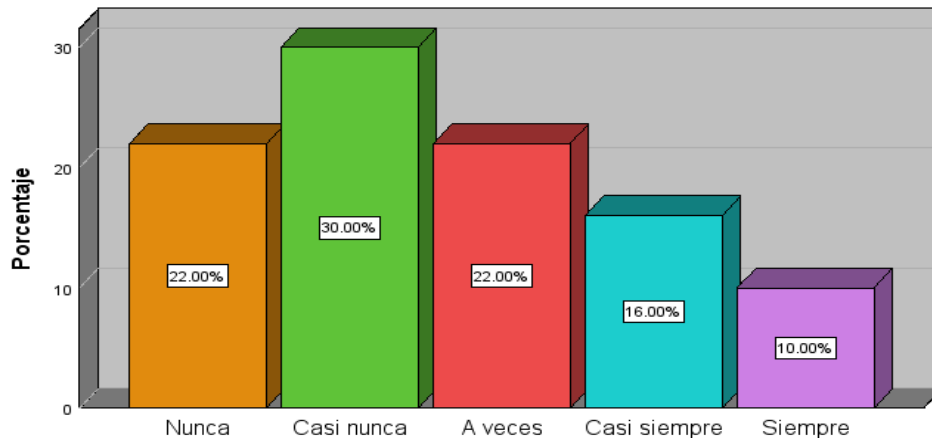
La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros.

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	22.0	22.0	22.0
	Casi nunca	15	30.0	30.0	52.0
	A veces	11	22.0	22.0	74.0
	Casi siempre	8	16.0	16.0	90.0
	Siempre	5	10.0	10.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

Figura 6

La convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros



Según la tabla 12 y la figura 6, se observa que el 30% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA; mientras que un 22% A VECES estuvieron de acuerdo con, 22% con NUNCA Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI NUNCA la convocatoria que realiza la oficina de gestión de recursos humanos es moderna en tecnología; utiliza las redes sociales, portales institucionales, pagina web entre otros.

Pregunta 4.

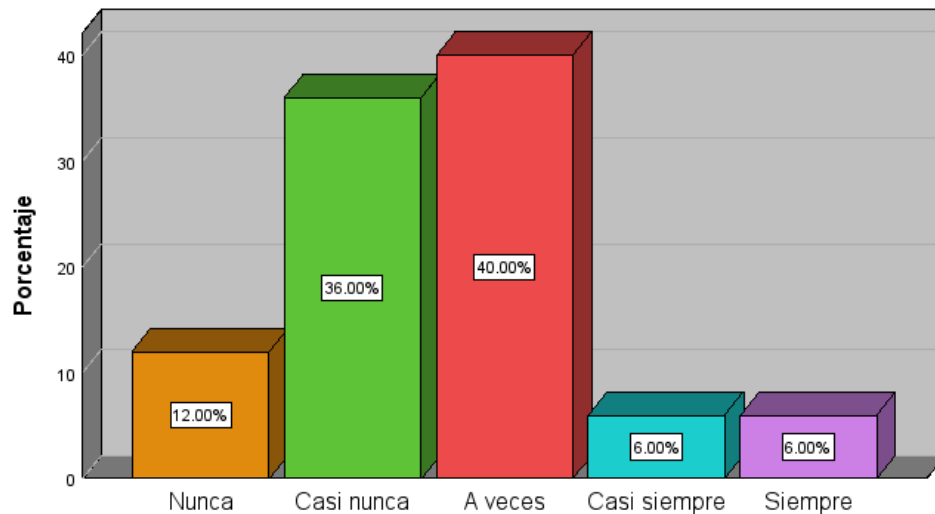
La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores

Tabla 13.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	18	36.0	36.0	48.0
	A veces	20	40.0	40.0	88.0
	Casi siempre	3	6.0	6.0	94.0
	Siempre	3	6.0	6.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

Figura 7.

La gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores



Según la tabla 13 y la figura 7, se observa que el 40% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 36% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 12% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES la gestión de recursos humanos adapta la tecnología y fomenta la conciencia tecnológica entre los trabajadores.

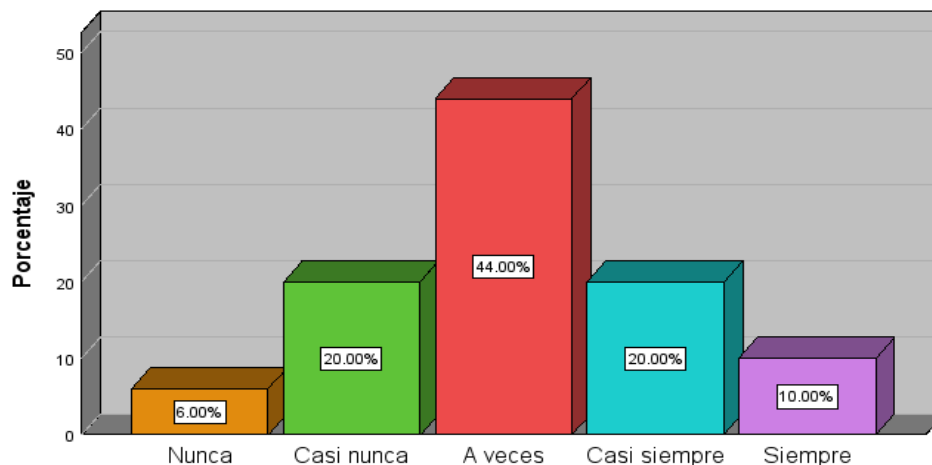
Pregunta 6. El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento.

Tabla 14.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6.0	6.0	6.0
	Casi nunca	10	20.0	20.0	26.0
	A veces	22	44.0	44.0	70.0
	Casi siempre	10	20.0	20.0	90.0
	Siempre	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 8.

El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento



Según la tabla 14 y la figura 8, se observa que el 44% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 20% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 20% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES el marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento.

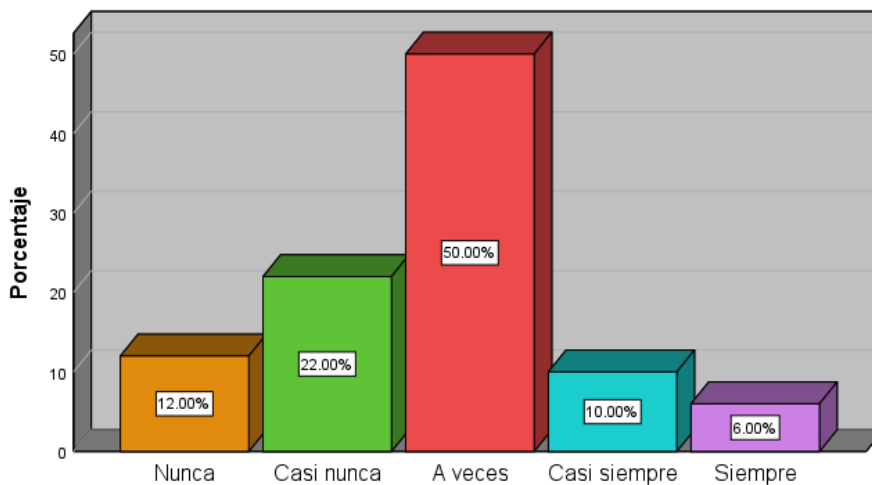
Pregunta 12. Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos.

Tabla 15.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	12.0	12.0	12.0
Casi nunca	11	22.0	22.0	34.0
A veces	25	50.0	50.0	84.0
Casi siempre	5	10.0	10.0	94.0
Siempre	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 9.

Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos



Según la tabla 15 y la figura 9, se observa que el 50% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 22% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 12% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos.

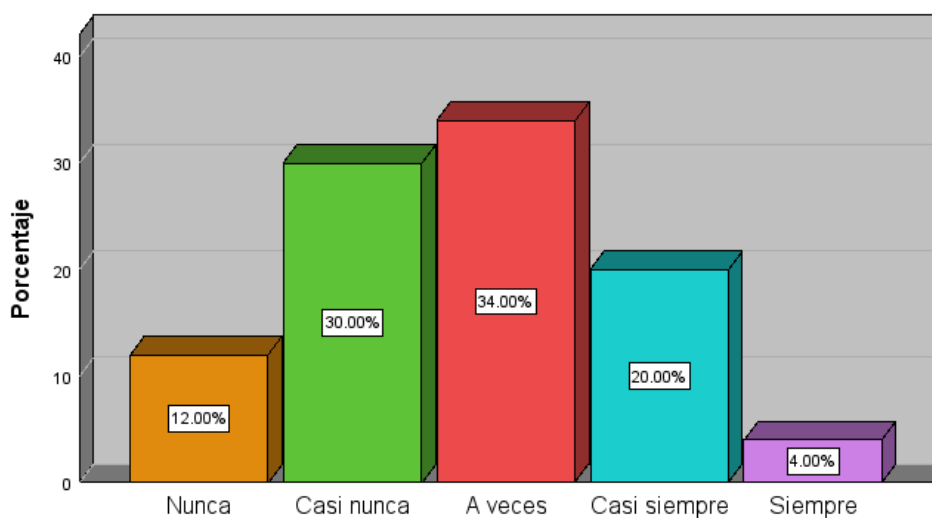
Pregunta 13. Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Tabla 16.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	12.0	12.0	12.0
Casi nunca	15	30.0	30.0	42.0
A veces	17	34.0	34.0	76.0
Casi siempre	10	20.0	20.0	96.0
Siempre	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 10.

Las convocatorias que realiza la entidad garantiza la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.



Según la tabla 16 y la figura 10, se observa que el 34% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 30% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 20% con CASI SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES las convocatorias que realiza la entidad garantizan la selección de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

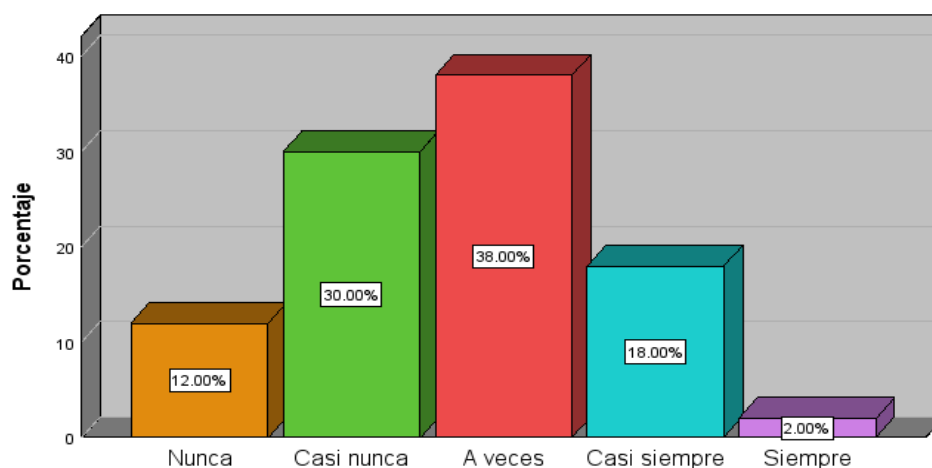
Pregunta 15. La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional

Tabla 17.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	15	30.0	30.0	42.0
	A veces	19	38.0	38.0	80.0
	Casi siempre	9	18.0	18.0	98.0
	Siempre	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 11.

La entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional



Según la tabla 17 y la figura 11, se observa que el 38% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 30% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 18% con CASI SIEMPRE. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES la entidad realiza acciones que promueven la inserción de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que permite el crecimiento profesional.

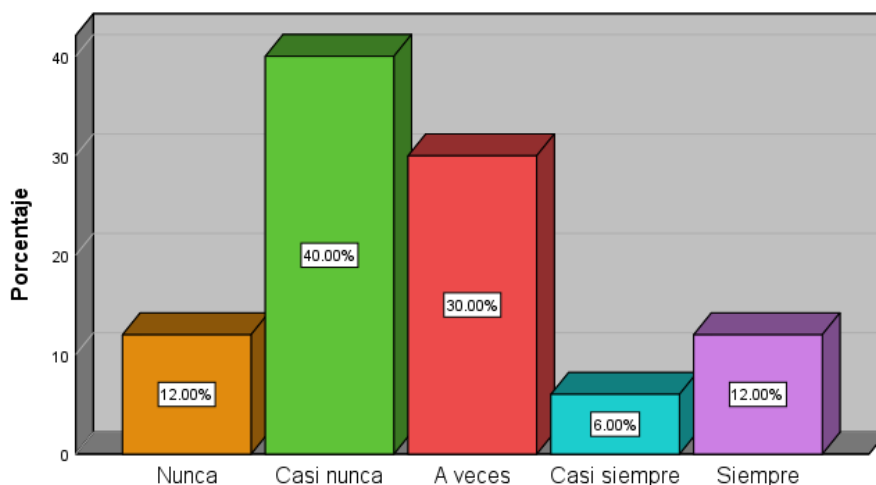
Pregunta 17. Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasione en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.

Tabla 18.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	20	40.0	40.0	52.0
	A veces	15	30.0	30.0	82.0
	Casi siempre	3	6.0	6.0	88.0
	Siempre	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 12.

Se previene las enfermedades o lesiones que se ocasione en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.



Según la tabla 18 y la figura 12, se observa que el 40% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA; mientras que un 30% estuvieron de acuerdo con A VECES, 12% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que CASI NUNCA se previene las enfermedades o lesiones que se ocasione en la relación del trabajo, así como su protección y promoción de la salud de los trabajadores con discapacidad insertados.

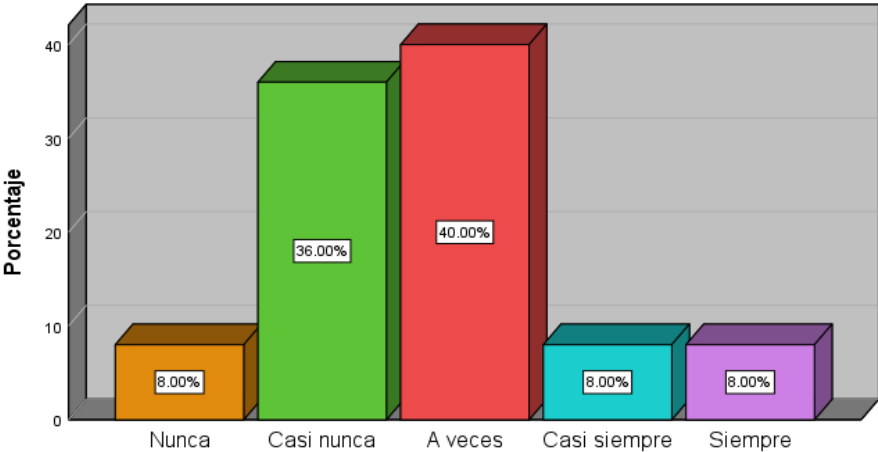
Pregunta 23. La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad.

Tabla 19.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8.0	8.0	8.0
	Casi nunca	18	36.0	36.0	44.0
	A veces	20	40.0	40.0	84.0
	Casi siempre	4	8.0	8.0	92.0
	Siempre	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 13.

La entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad



Según la tabla 19 y la figura 13, se observa que el 40% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 36% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 8% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES la entidad implementa los ajustes de los procedimientos de selección o adaptación del procedimiento para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación de personas con discapacidad.

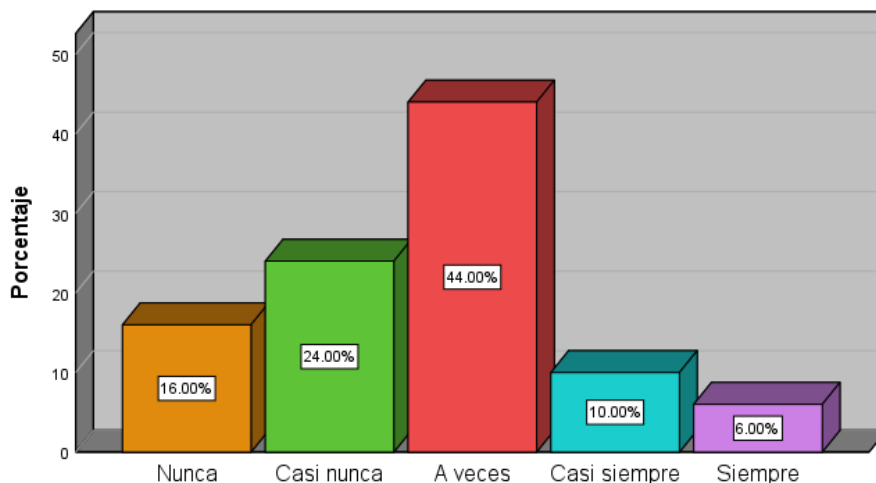
Pregunta 27. El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo.

Tabla 20.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	16.0	16.0	16.0
	Casi nunca	12	24.0	24.0	40.0
	A veces	22	44.0	44.0	84.0
	Casi siempre	5	10.0	10.0	94.0
	Siempre	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 14.

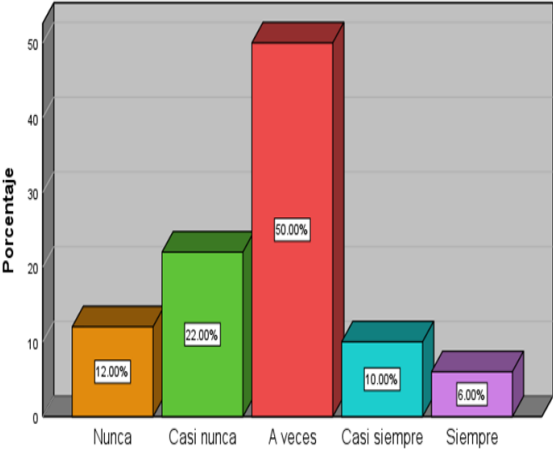
El área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo

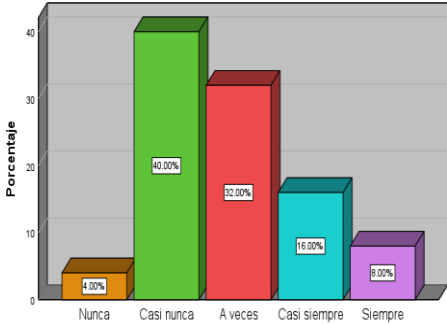


Según la tabla 20 y la figura 14, se observa que el 44% de colaboradores encuestados estuvieron de acuerdo con A VECES; mientras que un 24% estuvieron de acuerdo con CASI NUNCA, 16% con NUNCA. Esto implica que la mayoría de los colaboradores encuestados respondieron que A VECES el área de recursos humanos realiza los ajustes necesarios y pertinentes para las personas con habilidades especiales en la organización de su trabajo.

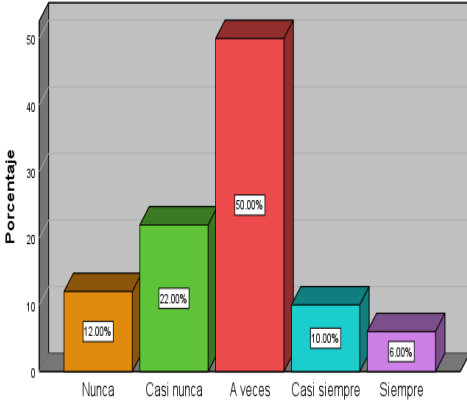
Anexo 7:

Cuadros de discusión

<p>Álvarez, A (2021)</p>	<p>Artículo: Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales.</p>												
<p>Al aceptarse H1 o hipótesis afirmativa y se rechaza H0 o nula, por lo tanto, la relación gestión de recursos humanos y productividad laboral en las organizaciones comerciales en el Perú, es significativa. Esto indica que se ha venido desarrollando una gestión basada en el reconocimiento como estímulo para articular un proceso gerencial que incentive la producción del talento humano en conformidad de establecer un proyecto organizacional favorable para promover el mayor rendimiento laboral.</p>													
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>DIMENSIÓN SELECCIONADA: El análisis interno en la estrategia de RR.HH.</p>												
<p>Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos</p>  <table border="1"> <caption>Datos del gráfico de barras</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>22.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>6.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	12.00%	Casi nunca	22.00%	A veces	50.00%	Casi siempre	10.00%	Siempre	6.00%	<p>Respecto a las actividades de recreación que es parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos, los colaboradores respondieron en un 50% A VECES, el 22% Casi nunca, el 12 % nunca (se considera los tres porcentajes más altos)</p>
Categoría	Porcentaje												
Nunca	12.00%												
Casi nunca	22.00%												
A veces	50.00%												
Casi siempre	10.00%												
Siempre	6.00%												
<p>Indicadores:</p>	<p>Prácticas de gestión de RR.HH Procesos de gestión de RR.HH Análisis de la cultura organizacional</p>												
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)</p>	<p>- Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos</p>												
<p>SANCHEZ (2022): El análisis interno de los RR.HH de la empresa se plantea fundamentalmente en cuatro áreas de diagnóstico que se desarrollan a continuación: factores de contexto interno, prácticas y procesos de la gestión de RR.HH, análisis de los RR.HH, análisis de la cultura organizacional.</p>													

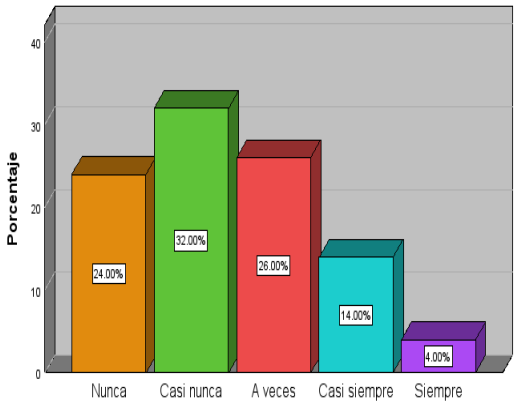
Valenzuela, Y (2022)	Artículo: Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación												
<p>Como primera conclusión la gestión de los recursos humanos es una herramienta valiosa porque influye en el personal del área de proyectos del Banco de la Nación, por ello los colaboradores no son únicamente considerados como un capital humano, más bien como un talento humano, debiendo ser desarrollado siempre beneficiando a la entidad.</p> <p>Como segunda conclusión, el desarrollo de capacidades del personal y la formación del personal debe ser llevado por parte de una adecuada gestión del Banco de la Nación, donde debe ser hecho de forma individual como de forma colectiva, generando un beneficio a la entidad en su totalidad. Se necesita la generación de la habilidad blanda como dura para que pueda obtener más conocimientos y capacidad de responder a las expectativas de la entidad.</p> <p>Como ultima conclusión en el desempeño laboral es necesario el reconocimiento cuando un trabajador posea un alto desempeño, siendo importante para la continuidad de los colaboradores y un indicador que motiva para el recurso humano, es valioso porque el colaborador desarrolla con eficiencia su labor en la entidad en las horas de su jornada laboral, debe aplicarse fechas especiales en el cual el colaborador pueda sentirse valorado y elogiando su habilidad frente a los demás generando que puede desarrollarse de forma eficiente.</p> <p>Finalmente, el Banco de la Nación debe continuar con la adecuada gestión de recursos humanos, considerando la planificación, organización y administración de estos, pues la selección del personal idóneo y capacitado, eleva significativamente la calidad de servicio en la entidad. Finalmente comprometer al personal de Banco de la Nación a asistir a los cursos y talleres de capacitación y actualización, para la mejora de sus conocimientos, asimismo brindar un adecuado clima institucional y materiales didácticos estructurados para lograr los objetivos trazados y optimizar la productividad laboral.</p>													
Mientras que en la investigación se evaluó	DIMENSIÓN SELECCIONADA: El análisis interno en la estrategia de RR.HH												
<p>El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>4.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>40.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>32.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>16.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>8.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	4.00%	Casi nunca	40.00%	A veces	32.00%	Casi siempre	16.00%	Siempre	8.00%	Respecto El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo, los colaboradores respondieron el 40% CASI NUNCA, el 32% A VECES, el 16 % CASI SIEMPRE (se considera los tres porcentajes más altos)
Categoría	Porcentaje												
Nunca	4.00%												
Casi nunca	40.00%												
A veces	32.00%												
Casi siempre	16.00%												
Siempre	8.00%												
Indicadores:	Prácticas de gestión de RR.HH Procesos de gestión de RR.HH Análisis de la cultura organizacional												

Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- El área de recursos humanos es eficiente y eficaz en los procesos que emplea para lograr el desarrollo de los trabajadores a nivel individual y colectivo
<p>SANCHEZ (2022): El análisis interno de los RR.HH de la empresa se plantea fundamentalmente en cuatro áreas de diagnóstico que se desarrollan a continuación: factores de contexto interno, prácticas y procesos de la gestión de RR.HH, análisis de los RR.HH, análisis de la cultura organizacional.</p> <p>Indicador: La gestión de Recursos Humanos es un proceso que consiste en hacer un uso eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos fijados. Abarca, por tanto, múltiples funciones como son la planificación, organización, dirección y control de la integración de la compensación, la adquisición, el mantenimiento y desarrollo de los empleados con el fin de lograr unos objetivos individuales, organizativos y sociales que beneficien a la organización en su conjunto.</p>	

Alcoser, A y Quispe, R (2020)	Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima.												
<p>El presente trabajo de investigación comprende los componentes teóricos que sustentan los argumentos por los cuales se interpretan los resultados. Asimismo, se hizo mención los aspectos normativos y lineamientos del Estado respecto al sistema de gestión de recursos humanos que sirvieron como base teórica para argumentar y aportar los aspectos relacionados a dicha variable y sus influencias en la calidad de servicio. En el marco de ello, se sostiene que la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central; debe mejorar los mecanismos de gestión enfocados al clima organizacional, sistema de reconocimiento y al compromiso de los colaboradores con la institución, cuyos elementos repercuten en la calidad de atención que brindan a los usuarios nacionales y extranjeros.</p> <p>Existe una interrelación muy significativa entre el clima organizacional, reconocimiento de personal, el compromiso de los colaboradores; y la calidad de servicio al usuario por haberse hallado un p-valor de $0,000 < \alpha = 0,05$ a través de la correlación Rho Spearman. Asimismo, el referido hallazgo, aunado a los resultados y los fundamentos teóricos representa componentes esenciales para fortalecer la gestión de recursos humanos y la calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones.</p>													
Mientras que en la investigación se evaluó	DIMENSIÓN SELECCIONADA: El análisis interno en la estrategia de RR.HH.												
<p>Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos</p>  <table border="1"> <caption>Actividades de recreación son parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>22.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	12.00%	Casi nunca	22.00%	A veces	50.00%	Casi siempre	10.00%	Siempre	5.00%	Respecto a las actividades de recreación que es parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos, los colaboradores respondieron en un 50% A VECES, el 22% CASI NUNCA, el 12 % NUNCA (se considera los tres porcentajes más altos)
Categoría	Porcentaje												
Nunca	12.00%												
Casi nunca	22.00%												
A veces	50.00%												
Casi siempre	10.00%												
Siempre	5.00%												
Indicadores:	Prácticas de gestión de RR.HH Procesos de gestión de RR.HH Análisis de la cultura organizacional												
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- Las actividades de recreación que es parte de la cultura organizacional que promueve y desarrolla el área de recursos humanos												

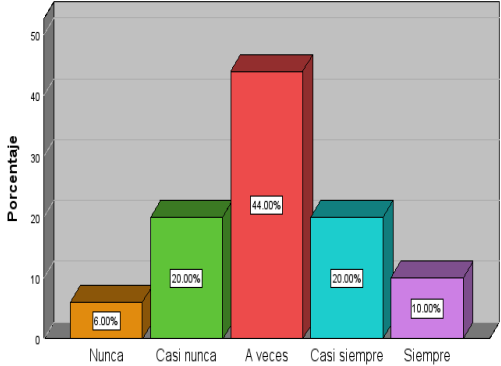
SANCHEZ (2022): El análisis interno de los RR.HH de la empresa se plantea fundamentalmente en cuatro áreas de diagnóstico que se desarrollan a continuación: factores de contexto interno, prácticas y procesos de la gestión de RR.HH, análisis de los RR.HH, análisis de la cultura organizacional.

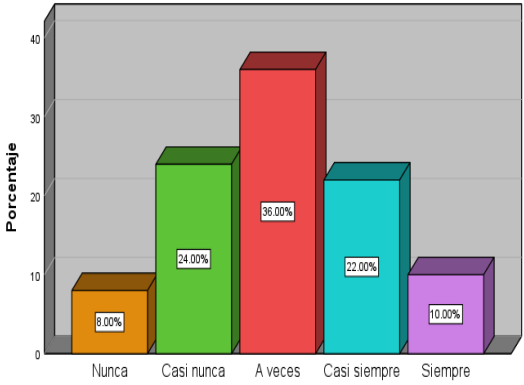
Indicador: La cultura organizacional es la médula espinal de cualquier organización que quiera llegar al éxito, se puede decir que es la esencia del aprendizaje y la experiencia, esta no puede ser impuesta solo puede ser aprendida. La misma, refleja los valores, creencias y actitudes que han aprendido y comparten sus miembros.

Solis, M et al. (2022)	Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú.												
<p>Se determinó que existe una alta correlación entre las variables recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos- Perú. En ese sentido, la existencia de un alto grado de correlación entre la selección del personal y la gestión empresarial en los colaboradores, evidenció que la selección del personal es clave en los procesos de reclutamiento, cuyo eje central es la evaluación de los conocimientos, competencias y compromiso que el colaborador pueda generar con la organización.</p> <p>Asimismo, el alto grado de correlación entre el desarrollo de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, redunda en el beneficio que el desarrollo de las personas, ofrecen sobre capacitaciones tanto en el ámbito técnico, de conocimientos y seguridad, como el aspecto personal de liderazgo, motivación, trabajo en equipo en las diferentes áreas de la empresa.</p> <p>Finalmente, los hallazgos del presente estudio hacen una valiosa contribución al conocimiento académico, en el sentido que el recurso humano y la escala de incentivos mejora la motivación y productividad de los colaboradores; asimismo, brinda todos los beneficios económicos, vacaciones y gratificaciones. Además de implementar estrategias de reconocimiento laboral, incentivos y remuneración de horas extras en función al trabajo que realizan para optimizar el desempeño.</p>													
Mientras que en la investigación se evaluó	DIMENSIÓN SELECCIONADA: El análisis externo en la estrategia de RR.HH.												
<p>El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales</p>  <table border="1" data-bbox="308 1150 820 1549"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>24.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>32.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>26.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>14.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>4.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	24.00%	Casi nunca	32.00%	A veces	26.00%	Casi siempre	14.00%	Siempre	4.00%	Respecto el análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales, los colaboradores respondieron el 32% CASI NUNCA, el 26% A VECES, el 24 % NUNCA (se considera los tres porcentajes más altos)
Categoría	Porcentaje												
Nunca	24.00%												
Casi nunca	32.00%												
A veces	26.00%												
Casi siempre	14.00%												
Siempre	4.00%												
Indicadores:	Económico Tecnológico Socio-cultural Político -legal												
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- El análisis de la oferta y la demanda del mercado laboral realizado por el área de recursos humanos												

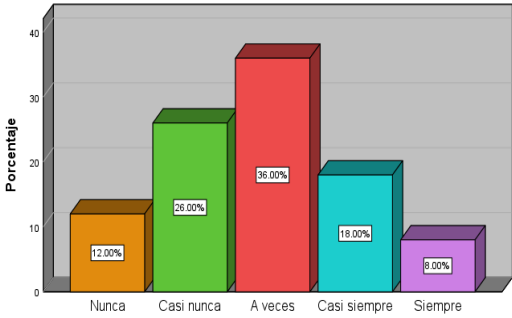
	permite garantizar que las propuestas económicas salariales sean las ideales
<p>En general se puede decir que son cuatro los sectores constitutivos del entorno de la perspectiva de la gestión estratégica de RR.HH: económico, tecnológico, socio-cultural y político-legal. Sánchez (2022)</p> <p>Indicador: Cómo las condiciones económicas cambian la oferta y la demanda para afectar directamente a una empresa. Esto incluye el crecimiento o la disminución económica y los cambios en las tasas de interés e inflación. (TuDashboard)</p>	

<p>Morales, C y Rey, W (2020)</p>	<p>El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019</p>
<p>Se concluye que, el propósito de la Ley de Servicio Civil es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están a cargo de su administración, el ejercicio de sus poderes y la provisión de servicios a cargo de estos; pese a que es un aspecto legal muy importante para los servidores administrativos, de la investigación realizada, de los 95 servidores administrativos solo 35, es decir el 36.84% conocen o saben algo sobre esta Ley, y 60 entrevistados, es decir el 63.16% no saben nada de éste dispositivo legal.</p> <p>Se concluye que las instituciones públicas deben realizar acciones previas para llevar a cabo el tránsito a éste nuevo régimen laboral, este proceso tiene etapas que deben cumplirse para iniciar éste tránsito, y sobre el mismo es necesario conocer si se están realizando algunos procedimientos administrativos en la Universidad, pero solo el 33 trabajadores, es decir el 34.74 %, saben que se están realizando algunas acciones, y 62 entrevistados es decir 65.26%, no saben nada, o tienen muy poca información, menos les interesa muy poco.</p> <p>Se concluye que, este subsistema: La planificación de políticas de Recursos Humanos. permite definir las políticas, y directivas de la entidad con una visión integral de los temas relacionados con los recursos humanos, para lograr la eficiencia y la eficacia de la entidad, siendo un aspecto muy importante, solo 35 trabajadores es decir el 36.84% conocen sobre estas políticas, y 60 trabajadores es decir el 63.16% no saben. Se concluye que el subsistema de La Gestión del Empleo, se refiere a determinar el conjunto de políticas y prácticas del personal destinado a gestionar los flujos de los funcionarios públicos en el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desde la incorporación hasta el desvío, hasta la desvinculación, tiene dos subprocesos: 1) Gestión de la incorporación,, conformado: por cuatro proceso, de los entrevistados en un promedio de 32 conocen algo es decir el 33.68%; y, sobre el proceso de 2) Gestión de Administración de personas, en promedio solo 30 entrevistados, es decir 31.58%, lo conocen y 65 personas no lo conocen es decir el 68.42% no saben anda Se concluye que la oficina de personal no ha realizado ningún trámite administrativo para ver la posibilidad de aplicación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en la Universidad, pese a que SERVIR, ha emitido muchos instrumentos de gestión, con la finalidad de implementar la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas de alcance nacional, regional y local.</p>	
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>DIMENSIÓN SELECCIONADA: El análisis externo en la estrategia de RR.HH.</p>

<p>El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>6.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>20.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>44.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>20.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>10.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	6.00%	Casi nunca	20.00%	A veces	44.00%	Casi siempre	20.00%	Siempre	10.00%	<p>Respecto El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento, los colaboradores respondieron el 44% A VECES, el 20% CASI NUNCA, el 20 % CASI SIEMPRE (se considera los tres porcentajes más altos)</p>
Categoría	Porcentaje												
Nunca	6.00%												
Casi nunca	20.00%												
A veces	44.00%												
Casi siempre	20.00%												
Siempre	10.00%												
<p>Indicadores:</p>	<p>Económico Tecnológico Socio-cultural Político -legal</p>												
<p>Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)</p>	<p>- El marco normativo, legal, es de conocimiento del área de recursos humanos por ello toda convocatoria de personal y designación de funciones se hace en su cumplimiento</p>												
<p>En general se puede decir que son cuatro los sectores constitutivos del entorno de la perspectiva de la gestión estratégica de RR.HH: económico, tecnológico, socio-cultural y político-legal. Sánchez (2022).</p> <p>Indicador: El entorno político-legal en el que se incluyen aquellos factores, centros de decisión o grupos de poder que desarrollan actividades diferentes a las de la empresa, pero pueden afectar a las decisiones que esta tome sobre sus RR.HH a través de leyes, normativas, códigos de conducta, o convenios, emanados o impulsados por ellos. En el contexto de globalización en el que estamos inmersos, se trata fundamentalmente de dos grandes factores de análisis, el gobierno y los sindicatos, por un lado y por otros varios grupos de poder, dentro de estos últimos destacan los lobbies de cualquier tipo. Sánchez (2022)</p>													

<p>Álava, M et al. (2022)</p>	<p>Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador)</p>												
<p>Estos resultados en las concentraciones manifiestan que el colectivo podría presentar déficit educativo (teniendo máximo una educación secundaria) y baja acumulación de capital humano y capacitación que les permitan ocupar un puesto donde se requiera de conocimientos técnicos y la toma de decisiones complejas en áreas determinadas o para ubicarse dentro de secciones de la actividad intensivas en capital humano. El comportamiento de las concentraciones profesionales y sectoriales llega a ser similar en Guayas y Pichincha, sin embargo, la integración dentro del conjunto de ocupaciones o sectores que componen los mercados de trabajo local no lo es. La desigualdad o segregación por profesiones y por sectores manifestada en la distribución del personal ocupado con discapacidad se cuantifica por el índice de disimilitud de Duncan y Duncan (1955). Los índices de segregación en Guayas han sido de 12.95% para la segregación profesional y de 4.77% para la segregación sectorial y en Pichincha fueron de 23.84% para la segregación profesional y de 8.87% para la segregación sectorial. Los datos revelan dos vertientes. Por un lado, la segregación sectorial es mucho más pequeña que la segregación profesional, por lo que existe más integración en las secciones de la actividad económica que en los puestos ocupacionales, esto puede deberse a que dentro de las secciones no se diferencian los puestos que ocupan las personas con discapacidad. Por otro lado, Guayas tiene menores índices de segregación tanto profesional como sectorial y domina la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Con todo esto, se puede aludir que en Guayas las personas con discapacidad son mejor integradas en los distintos grupos de ocupación y secciones económicas del mercado de trabajo local a diferencia de lo que ocurre en Pichincha.</p>													
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>DIMENSIÓN SELECCIONADA: Servicios de empleo</p>												
<p>La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>8.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>24.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>36.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>22.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>10.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	8.00%	Casi nunca	24.00%	A veces	36.00%	Casi siempre	22.00%	Siempre	10.00%	<p>Respecto La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 24% CASI NUNCA, el 22 % CASI SIEMPRE (se considera los tres porcentajes más altos)</p>
Categoría	Porcentaje												
Nunca	8.00%												
Casi nunca	24.00%												
A veces	36.00%												
Casi siempre	22.00%												
Siempre	10.00%												
<p>Indicadores:</p>	<p>Orientación técnica Orientación vocacional Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.</p>												

	Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad
<p>Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973.</p> <p>El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973</p> <p>Indicador: Estas orientaciones técnicas están dirigidas al personal de salud y demás personas que asumen el rol de cuidadores o cuidadoras; incluyen aspectos referidos a cómo relacionarse con las personas con discapacidad durante la atención en los servicios de salud o en los hogares, en el marco de un trato digno y respetuoso; a la vez que se promueve la inclusión social, la accesibilidad y los enfoques de derechos humanos, de género y diversidad.</p>	

Gallegos, F (2019)	Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la ciudad de Guayaquil-Ecuador												
<p>Concluye que el perfil de las personas con discapacidad que tienen dificultades para obtener un empleo, es por que presentan más debilidades que fortalezas en sus hojas de vida, donde, tienen vacíos educativos, falta de experiencia y condiciones de su discapacidad que tal vez no los vuelvan atractivos operativamente para un cargo, considerando que según el grado y tipo de discapacidad que tenga el individuo incurrirá en una frecuencia a visitas médicas y esto pueda afectar a su productividad. Este análisis ha sido útil para ver otra cara de la moneda, donde no se evalúa al mercado si busca o no incluirá personas con discapacidad, sino que, se evidencia que este grupo humano no está apto para ser incluido desde la perspectiva de las exigencias del mercado, considerando siempre que una empresa busca la productividad en los individuos para generar máximos beneficios económicos.</p>													
Mientras que en la investigación se evaluó	DIMENSIÓN SELECCIONADA: Servicios de empleo												
<p>La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>26.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>36.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>18.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>8.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	12.00%	Casi nunca	26.00%	A veces	36.00%	Casi siempre	18.00%	Siempre	8.00%	<p>Respecto La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 26% CASI NUNCA, el 18 % CASI SIEMPRE (se considera los tres porcentajes más altos)</p>
Categoría	Porcentaje												
Nunca	12.00%												
Casi nunca	26.00%												
A veces	36.00%												
Casi siempre	18.00%												
Siempre	8.00%												
Indicadores:	Orientación técnica Orientación vocacional Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo												
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica												
<p>Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973.</p>													

El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973

Indicador: Estas orientaciones técnicas están dirigidas al personal de salud y demás personas que asumen el rol de cuidadores o cuidadoras; incluyen aspectos referidos a cómo relacionarse con las personas con discapacidad durante la atención en los servicios de salud o en los hogares, en el marco de un trato digno y respetuoso; a la vez que se promueve la inclusión social, la accesibilidad y los enfoques de derechos humanos, de género y diversidad.

Domínguez, R y Verde, S (2023)

Programas de atención integral diaria y habilidades adaptativas, en adultos jóvenes con necesidades especiales y su impacto en el proceso de inserción sociolaboral

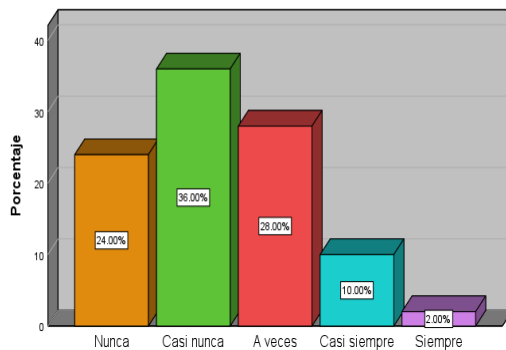
1. Los padres o representantes legales tienen parentesco consanguíneo con el estudiante; están activos laboralmente, tienen cursos universitarios, son mayores de 55 años, tienen domicilio propio; el cual se encuentra ubicado cerca del centro educativo vocacional y su representado cursó estudios secundarios.
2. Los docentes tienen entre cinco y diez años trabajando en el centro educativo vocacional; tienen certificaciones que lo vinculan al proceso de inserción sociolaboral, la especialidad que atienden es vinculante directa con la inserción sociolaboral del estudiante; el tiempo estimado para el estudiante egresar hacia la inserción sociolaboral es mayor de tres años en la institución; de igual forma la mayoría pertenece al equipo multidisciplinario del centro educativo vocacional.
3. Se encontró, en los resultados obtenidos de los 40 participantes encuestados (padres, representantes y docentes) que los centros vocacionales del Condado Broward, ofrece una serie de actividades que contribuyen con el proceso de inserción sociolaboral a través de la aplicación de los PAID.
4. Se comprobó a través de las respuestas que un 98% de los docentes, facilitan y apoyan el desarrollo de habilidades adaptativas requeridas para el proceso de inserción sociolaboral en sus centros de trabajo.
5. Se pudo verificar que sí hay vinculación en forma indirecta de los centros vocacionales con los entes empresariales de la comunidad. Algunos ofrecen a los adultos jóvenes que egresan de los mismos, oportunidades laborales temporales de acuerdo con sus capacidades.
6. Se contactó, por medio de las respuestas dadas por los participantes que existe un impacto positivo, en la familia, escuela y comunidad sobre la inserción sociolaboral de los adultos jóvenes atendidos en los centros vocacionales del Condado.

Mientras que en la investigación se evaluó

DIMENSIÓN SELECCIONADA:

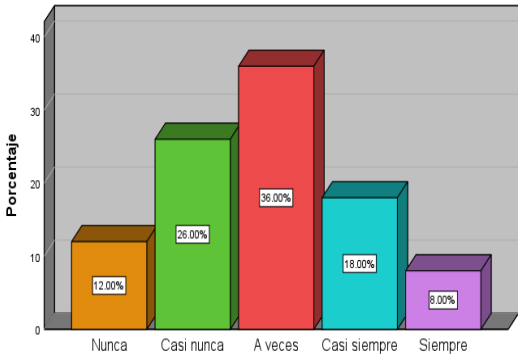
Servicios de empleo

La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral

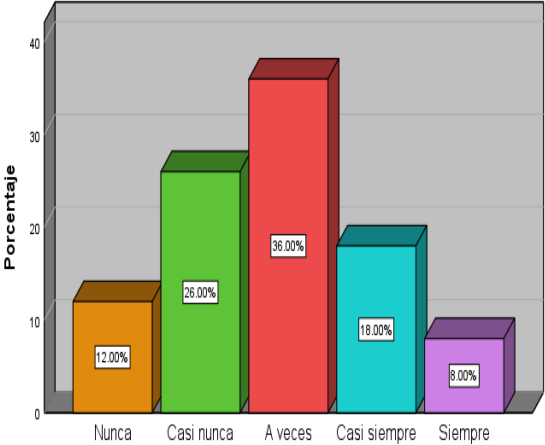


Respecto La entidad cuenta con programas de orientación vocacional dirigida a personas con discapacidad que se encuentran en la etapa de elección de la vida profesional así lograr su inserción laboral, los colaboradores respondieron el 36% CASI NUNCA, el 28% A VECES el 24 % NUNCA (se considera los tres porcentajes más altos)

Indicadores:	Orientación técnica Orientación vocacional Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	La orientación técnica que se brinda considera el trato digno, respetuoso e inclusivo a las personas con discapacidad
<p>Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973.</p> <p>El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973</p> <p>Indicador: Estas orientaciones técnicas están dirigidas al personal de salud y demás personas que asumen el rol de cuidadores o cuidadoras; incluyen aspectos referidos a cómo relacionarse con las personas con discapacidad durante la atención en los servicios de salud o en los hogares, en el marco de un trato digno y respetuoso; a la vez que se promueve la inclusión social, la accesibilidad y los enfoques de derechos humanos, de género y diversidad.</p>	

<p>Sánchez, J et. al (2019)</p>	<p>Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja</p>												
<p>Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, puesto que en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no han accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Si bien hablamos de empresas turísticas es necesario que en las políticas públicas se empiece a desarrollar infraestructura física como programas académicos de inclusión en las carreras de turismo de los diferentes centros educativos superiores del país, para que personas con discapacidad tenga acceso a la educación y puedan desempeñarse en el ámbito de la actividad turística, ya que cada vez la inclusión en el turismo va tomando un acelerado crecimiento donde los destinos turísticos están pensando en un turismo para todos.</p> <p>Las políticas de trabajo del Ecuador, con miras de lograr un entendimiento integral del sistema laboral que reconozca al trabajo como un derecho de todos los ecuatorianos y que dé cuenta de las interacciones entre los diferentes actores del sistema laboral mediante la producción de información oportuna y de calidad. Como el de esta investigación tiene como objetivo conocer datos porcentuales de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Loja, en empresas turísticas y más allá del análisis de la calidad y el nivel de inclusión de grupos minoritarios al sistema laboral ya que inclusive los salarios que se pagan en empresas turísticas supone tasas muy bajas y se necesita tomar medidas que vaya en función al mejoramiento de la problemática social actual en el campo de este estudio.</p>													
<p>Mientras que en la investigación se evaluó</p>	<p>DIMENSIÓN SELECCIONADA:</p> <p>Servicios de empleo</p>												
<p>La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica</p>  <table border="1"> <caption>Data for the bar chart: Percentage of responses by frequency category</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>26.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>36.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>18.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>8.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	12.00%	Casi nunca	26.00%	A veces	36.00%	Casi siempre	18.00%	Siempre	8.00%	<p>Respecto La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 24% CASI NUNCA, el 22 % CASI SIEMPRE (se considera los tres porcentajes más altos)</p>
Categoría	Porcentaje												
Nunca	12.00%												
Casi nunca	26.00%												
A veces	36.00%												
Casi siempre	18.00%												
Siempre	8.00%												
<p>Indicadores:</p>	<p>Orientación técnica Orientación vocacional Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo</p>												

Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica
<p>Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973.</p> <p>El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973</p> <p>Indicador: Estas orientaciones técnicas están dirigidas al personal de salud y demás personas que asumen el rol de cuidadores o cuidadoras; incluyen aspectos referidos a cómo relacionarse con las personas con discapacidad durante la atención en los servicios de salud o en los hogares, en el marco de un trato digno y respetuoso; a la vez que se promueve la inclusión social, la accesibilidad y los enfoques de derechos humanos, de género y diversidad.</p>	

Rodas, M et. al (2022)	Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional												
Los índices de ocupación laboral de las personas con discapacidad, en la actualidad, no únicamente son el resultado de los mínimos proyectos de intervención estatales y/o privados, sino que además por la naturaleza de vulnerabilidad de sus individuos, actualmente están afectados por variables intervinientes no consideradas, como la vigencia de protocolos ocupacionales que por el Covid-19 restringen el acceso y la ocupación laboral del sector. Como futuras líneas de investigación, el proyecto GTIL tiene previsto actualmente un proyecto complementario enfocado en el diseño de simuladores para el desarrollo de competencias educativas y profesionales de las personas con discapacidad.													
Mientras que en la investigación se evaluó	DIMENSIÓN SELECCIONADA: Servicios de empleo												
<p>La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica</p>  <table border="1" data-bbox="316 793 857 1234"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>12.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>26.00%</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>36.00%</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>18.00%</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>8.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Nunca	12.00%	Casi nunca	26.00%	A veces	36.00%	Casi siempre	18.00%	Siempre	8.00%	Respecto La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica, los colaboradores respondieron el 36% A VECES, el 26% CASI NUNCA, el 18 % CASI SIEMPRE (se considera los tres porcentajes más altos)
Categoría	Porcentaje												
Nunca	12.00%												
Casi nunca	26.00%												
A veces	36.00%												
Casi siempre	18.00%												
Siempre	8.00%												
Indicadores:	Orientación técnica Orientación vocacional Información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo												
Coincidencia (sostenerse en las preguntas de la encuesta)	- La capacitación de personas con discapacidad incrementa la posibilidad de inserción laboral acorde a sus habilidades y mejora su condición económica												
Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. Art. 46.2 Ley 29973.													

El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. Art. 46.1 Ley 29973

Indicador: Estas orientaciones técnicas están dirigidas al personal de salud y demás personas que asumen el rol de cuidadores o cuidadoras; incluyen aspectos referidos a cómo relacionarse con las personas con discapacidad durante la atención en los servicios de salud o en los hogares, en el marco de un trato digno y respetuoso; a la vez que se promueve la inclusión social, la accesibilidad y los enfoques de derechos humanos, de género y diversidad.

