



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores que determinan el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Wilson Hugo Vásquez Tanta

ASESOR:

Dr. Lindon Vela Melendez

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO-PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación:

A Dios: Ser supremo, que guía mis pasos para transitar por el camino correcto y ser partícipe de la grandeza de su obra.

A mi padre: porque de donde este ilumine mi mente y me dote de mucha sabiduría en el logro de mis propósitos

A mi madre: Por haberme traído a este mundo su retirada a mi niñez trajo consigo pasar muchas peripecias pero con el transcurrir del tiempo gracias a sus consejos lo he ido venciendo

A mis hermanos: Por el aliento y motivación que me han brindado para culminar estos estudios.

AGRADECIMIENTO

Expreso un sincero agradecimiento:

A mi Asesor de Tesis: Dr. Lindón Vela Meléndez, por las horas de tolerancia, esfuerzo, perseverancia, su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración de la presente tesis de investigación. Así mismo agradecerle por compartir su conocimiento y experiencias como investigador.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejos - Chiclayo: Porque en sus aulas, recibí el conocimiento intelectual y humano de cada uno de sus docentes.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

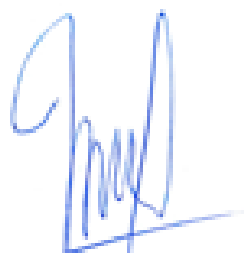
Yo, Wilson Hugo Vásquez Tanta, egresado del Programa de Maestría en Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Chiclayo, identificado con DNI. N° 33551204.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA, 2018.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo, por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, Perú 2018



Br. Wilson-Hugo Vásquez Tanta

DNI. N° 33551204

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.1.1. <i>Internacional.</i>	12
1.1.2. <i>Nacional.</i>	13
1.2. Trabajos Previos	14
1.3. Teorías Relacionadas al tema	19
1.3.1 <i>Paradigma y modelo que sustentan al estudio</i>	19
1.3.2 <i>El ámbito de la persona con discapacidad</i>	21
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	30
1.6.1 <i>Hipótesis General</i>	30
1.7 Objetivos.	30
1.7.1 <i>Objetivo general</i>	30
1.7.2 <i>Objetivos específicos</i>	30
II. MÉTODO.....	31
2.1 Diseño de estudio	31
2.2 Variables, Operacionalización	32
2.2.1 <i>Identificación de las Variables</i>	32
2.2.2 <i>Operacionalización de variables</i>	33
2.3 Población y Muestra	34
2.3.1 <i>Población</i>	34
2.3.2 <i>La muestra</i>	34

2.4	Técnicas y procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.4.1	<i>Técnicas.....</i>	35
2.4.2	<i>Procedimientos.....</i>	36
2.4.3	<i>Validez.....</i>	36
2.4.4	<i>Confiabilidad del Instrumento.....</i>	36
2.5	Métodos de análisis de datos.....	36
2.6	Aspectos éticos.....	37
III:	RESULTADOS.....	38
3.1	Aspectos metodológicos sobre recolección de la información	38
3.2.	Análisis de resultados	38
3.2.1	<i>Análisis de la dimensión sociocultural.....</i>	38
3.2.2	<i>Análisis de la dimensión psicosocial.</i>	43
3.2.3	<i>Análisis de la dimensión institucional.</i>	46
3.2.4	<i>Análisis de la dimensión entono físico-material.....</i>	51
IV:	DISCUSIÓN	53
V:	CONCLUSIONES.....	55
VI:	RECOMENDACIONES.....	57
	REFERENCIAS.....	58
	ANEXOS	61
	Autorización para la publicación electrónica de la tesis	69
	Acta de aprobación de originalidad de tesis	70
	Reporte Turnitin.....	71
	Autorización de la versión final del trabajo de investigación	74

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Matriz de Operacionalización Variable.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 2 Personas con discapacidad Provincia de Bagua</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 3 Nivel de formación e instrucción para la inserción laboral.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 4 Percepción de marginación social cuando se evalúa la posibilidad de contratar a una PCD.</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 5 Percepción de que las empresas consideran que las personas con discapacidad no tienen rendimiento laboral adecuado.</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 6 El Estado debe encargarse de dar apoyo directo a personas con discapacidad.</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 7 Percepción de necesidad de protección familiar a la PCD.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 8 Motivación de las PCD para la búsqueda de empleo.</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 9 Las empresas no deben ser obligadas a contratarnos si no debe ser voluntaria.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 10 El Estado tiene buena normativa para apoyar al trabajo de las personas con discapacidad.</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 11 Las empresas no cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 12 Existe suficiente información de oportunidades laborales para personas con discapacidad.</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 13 El Estado sanciona a las empresas que incumple las normas sobre cuotas de empleo a personas con discapacidad.</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 14 Las entidades públicas tienen la infraestructura adecuada para el acceso y trabajo de personas con discapacidad.</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 15 Existen condiciones materiales adecuadas para la movilidad y transporte a los centros de trabajo para personas con discapacidad.</i>	<i>52</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Nivel de formación e instrucción para la inserción laboral</i>	39
<i>Figura 2 Percepción de marginación social cuando se evalúa la posibilidad de contratar a una PCD</i>	40
<i>Figura 3 Percepción de que las empresas consideran que las personas con discapacidad no tienen rendimiento laboral adecuado</i>	41
<i>Figura 4 El Estado debe encargarse de dar apoyo directo a personas con discapacidad</i>	42
<i>Figura 5 El Percepción de necesidad de protección familiar a la PCD</i>	43
<i>Figura 6 Motivación de las PCD para la búsqueda de empleo</i>	44
<i>Figura 7 Las empresas no deben ser obligadas a contratarnos si no debe ser voluntaria</i>	45
<i>Figura 8 El Estado tiene buena normativa para apoyar al trabajo de las personas con discapacidad</i>	47
<i>Figura 9 Las empresas no cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad</i>	48
<i>Figura 10 Existe suficiente información de oportunidades laborales para personas con discapacidad</i>	49
<i>Figura 11 El Estado sanciona a las empresas que incumple las normas sobre cuotas de empleo a personas con discapacidad</i>	50
<i>Figura 12 Las entidades públicas tienen la infraestructura adecuada para el acceso y trabajo de personas con discapacidad</i>	51
<i>Figura 13 Existen condiciones materiales adecuadas para la movilidad y transporte a los centros de trabajo para personas con discapacidad</i>	52

RESUMEN

La presente investigación, estudia los factores relacionados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018.

Para ello se ha considerado como objetivo general: “Determinar los factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018.

El estudio es de carácter cuantitativo de alcance Descriptivo, y de corte transversal utilizando como técnica la encuesta y la revisión documental, procesándose y analizándose la información a través de la estadística descriptiva, se ha determinar como conclusión final que los factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018, son principalmente de índole sociocultural, asociados a la percepción de capacidades para adaptarse a la vida laboral, parámetros culturales protección por parte del estado a personas con discapacidad y una percepción de marginación social. Asimismo, se han identificado algunos factores psicosociales relacionados con una desmotivación para la búsqueda de empleo lo cual se constituye como una barrera mental fuerte. Otro grupo de factores están asociados a elementos institucionales, normativos y al entorno físico y material.

Los datos han sido extraídos de una muestra de 403 individuos mediante la aplicación de instrumentos fiables y validados por expertos.

Palabras Claves: Discapacidad, inclusión laboral, personas con discapacidad.

ABSTRACT

The present research studies the factors related to the labor inclusion of people with disabilities in the Province of Bagua, 2018.

For this purpose, the following has been considered as a general objective: "Determine the factors that determine the level of labor inclusion of people with disabilities in the Province of Bagua, 2018.

The study is of a quantitative nature of descriptive scope, and cross-sectional using the survey and the documentary review as a technique, processing and analyzing the information through descriptive statistics, it has been determined as a final conclusion that the factors that determine the level of Labor inclusion of people with disabilities in the Province of Bagua, 2018, are mainly of a sociocultural nature, associated with the perception of abilities to adapt to working life, cultural parameters, protection by the state for people with disabilities and a perception of marginalization Social. Likewise, some psychosocial factors have been identified related to a demotivation for the job search, which constitutes a strong mental barrier. Another group of factors are associated with institutional, regulatory elements and the physical and material environment.

The data have been extracted from a sample of 403 individuals through the application of reliable and validated instruments by experts.

Keywords: Disability, labor inclusion, people with disabilities.

I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional.

Las personas afrontan temas de discapacidad están consideradas como un grupo humano vulnerable en el sistema estructural y funcional de la sociedad actual quien las ha mantenido en un estatus de exclusión restringiendo los recursos y servicios, condicionando sus libertades y trasgrediendo sus derechos básicos (Almendros Gonzáles). Se observa actualmente que las personas con alguna discapacidad (cognitivo o físico) son discriminadas del mundo cotidiano, pero también son menoscabadas en el mundo empresarial y laboral.

En el desarrollo social el empleo se constituye como un factor relevante en la integración social, por lo tanto, a nivel global este fenómeno es considerado dentro de las políticas públicas de los diversos países

De acuerdo con (Villa Fernandez, 2003) en el contexto socioeconómico actual una de las tareas más arduas y quizás más difíciles que se presentan son tanto la búsqueda como la obtención del empleo en las personas que sufren discapacidad.

Sin embargo, a nivel mundial existe una entidad que se está encargando de contribuir a superar las dificultades que afrontan actualmente las personas que tienen alguna discapacidad, siendo la Cooperación Sur-Sur y Triangular; que desde 1970 viene promoviendo iniciativas en todo nivel gubernamental para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; la que desempeña un importante rol pues su alianza con la OIT y su compromiso fomentando el trabajo digno del grupo humano que afronta situaciones de discapacidad en las empresas privadas hacen que sea una institución con gran labor en este ámbito a nivel internacional. En el 2010 la OIT creó la Red Mundial de Empresas y Discapacidad integrada por empleadores a nivel global y personas con

discapacidad que buscan la inclusión laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Se conoce que cuando existen trabajadores con discapacidades que encuentran oportunidades laborales adecuadas a sus habilidades y dificultades, estos tienen un alto grado de satisfacción, mejoran sus relaciones sociales y la autoimagen positiva.

1.1.2. Nacional.

Según el órgano rector y central del Sistema Estadístico Nacional (INEI, 2014) en la primera encuesta especializada que se llegó a realizar a nivel nacional, sobre las personas que padecen discapacidad el 22% de ellas, con alguna discapacidad mayores de 14 años se encuentran trabajando o buscando algún empleo. El 76,8% pertenecen a aquella porción de la población que no se encuentra en edad de trabajar (PEI) y el 1,5% no especificó.

Uno de los temas más relevantes en relación a la condición en el mercado laboral de personas que sufren las limitaciones propias de la discapacidad en nuestra nación es el cumplimiento de las normas relacionadas con la cuota laboral establecido según el “artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad (PCD) – Ley 29973”.

En el año 2012, en Perú se realizó un estudio en base a las personas que padecen algún tipo de discapacidad, sobre el cual se evidenció que las empresas medianas y grandes (con más de 50 trabajadores) emplean un porcentaje menor al 7% del total de personas ocupadas que tienen discapacidad y que tienen edad para trabajar. La importancia de estas estadísticas radica en que precisamente este grupo de empresas del sector privado, refieren a la cuota que se hace mención en la ley de discapacidad.

La cuota de empleo es un mecanismo laboral sin dejar de tener carácter legal, es un mecanismo que tiene la mejor intención de cubrir una brecha con el

trato a las personas con algunas discapacidades, sin embargo, la misma norma tienen cuestionamientos por algunos analistas y grupos económicos.

Por ende, la cuota en sí misma es parte de un paquete de acciones promocionales aventajando a las personas con discapacidades consideradas en la ley dentro de nuestro país.

En las entidades del Estado existe la obligatoriedad de asalariar personas que afrontan situaciones de discapacidad con un porcentaje no menor al 5% de su fuerza laboral plena y en el caso del sector privado con aquellas empresas que cuenten con más de medio centenar de trabajadores, deben incorporar personal con algún tipo de discapacidad en una cantidad que represente al 3% como mínimo o superior a ello.

Según un estudio especializado del (Diario el Comercio, 2018) en el Perú existen alrededor de tres millones de personas que presentan alguna discapacidad, es decir el 10.4% del total. De Ellos el 48,3% presentan dificultades visuales; el 15,1% dificultades en sus movimientos lo que generan dificultades para desplazarse; el 7,6% relacionados con el oído; el 4,2% para el aprendizaje; el 6,3% tiene dificultades de relacionamiento social. Además, las personas con dificultades por su discapacidad que poseen dos o más tipos de discapacidad representan el 18.2% del total de este conjunto .

Aún existen muy pocos empresarios que actualmente contraten personal con discapacidad, sin embargo, hay algunas empresas que tienen iniciativas importantes. Lo que viene ocurriendo con las empresas es que sienten algo de temor al enfrentarse a algo poco conocido y divulgado; y a cómo poder incluir a estos ciudadanos en el ámbito del desempeño laboral.

1.2. Trabajos Previos

Según (Valdez Veliz, 2012) en su artículo relacionado con los aspectos laborales de jóvenes con limitaciones de sus capacidades intelectuales, desde una perspectiva dialógica, se privilegió una ética que se relacione con los

principios que promueve la actual política de educación especial, con el entendimiento a escala social de la discapacidad en general y con la orientación de la investigación orientada dialógica e inclusivamente. Dejar en manos de los participantes la decisión de ser partícipes, o no, de esta investigación; de dar sus nombres, o no; de permitir registros audiovisuales, o no; resultó en algunos casos un proceso pasivo y poco reflexivo. Sin embargo, es necesario hacer hincapié que, el problema de la confidencialidad, de la propiedad del conocimiento generado, etc., en este estudio está subordinado a la búsqueda de mayor justicia social para la población que tienen disfunciones de habilidades intelectuales. Por esta razón, esta ética no prescriptiva, asume el riesgo de no mirar aquello que aún tiene un marcado sello clínico y rehabilitador en la normativa que regula procedimientos de diagnóstico o el procedimiento de interdicción de las personas que presentan discapacidades intelectuales en nuestro país.

El uso del método comparativo constante (MEC), como procedimiento de análisis, permite acceder a los contenidos y establecer relaciones jerárquicas entre las categorías que emergen para conocer los ámbitos sociales y las representaciones socio-culturales del trabajo que tienen los jóvenes participantes de esta investigación. También, este método permite acceder al aspecto actitudinal de dichas representaciones a través de los contenidos, la estructura de los diálogos grupales y las expresiones verbales individuales. Sin embargo, y recordando que las actitudes son el componente energético que dota de dinamismo a las representaciones sociales, resulta necesario algún tipo de análisis complementario. En este sentido, realizar una lectura de los actos ilocutorios (intención que acompaña a lo que se dice), mediante el análisis de registros audiovisuales o la observación directa, puede ser una buena alternativa.

(Mabel Ilincheta, 2010) En su tesis relacionada con las opciones de trabajo de personas que sufren problemas de discapacidad en Buenos Aires Argentina en el año 2010, concluye en lo siguiente: Hoy existen alrededor de los trescientos noventa millones de personas que afrontan alguna evidencia de discapacidad a nivel global que a pesar de ello tienen edad para trabajar, quiere decir que son personas con potencialidades para desempeñarse en el ámbito

laboral en cualquier modalidad, es decir independiente, dependiente o emprendedores de sus propios negocios.

Sin embargo, un gran número de personas discapacitadas que pueden y quieren tener un trabajo estable, no pueden, muchas veces debido al sesgo por parte de los empleadores que teniendo una mala concepción del desempeño que podría tener una persona con discapacidad no se arriesga a contratarlas, en algunos países estas personas en condiciones de desempleadas representan el 80% (de las personas que pueden y desean laborar) o superarlo. No solo el inconveniente viene por la parte contratista, sino también por la misma sociedad y por las instituciones estatales debido a que a las personas con discapacidad no se les ha brindado adecuadas condiciones le facilite la admisión a los servicios base para la formación técnica o profesional, incluso algunos de los servicios que son requeridos por aquellas personas no le son facilitados, y por último las políticas y legislaciones que rigen no contribuyen a la inclusión integral, a veces ignorando las medidas adecuadas para la accesibilidad a los medios de transporte, edificios y otros.

El Informe que hace mención a la inserción en el mercado laboral y las políticas públicas, de la Comisión de Estudios De Discapacidad (CEEDIS) elaborado por (Maldonado Zambrano, 2004) manifiesta que uno de los inconvenientes que presentan las personas que padecen discapacidad ante la comunidad social es la debilidad a nivel institucional que forman entre ellos, y ello se evidencia en la poca o nula voluntad de solucionar los problemas sociales y sobretodo laborales que acontecen; asimismo, el nivel de institucionalidad de las entidades de defensa de las personas con discapacidades tienen problemas de falta de confianza y perdida de legitimidad lo cual empeora la situación de defensa de los derechos de este importante grupo social.

Los funcionarios estatales toman parte protagónico muchas veces en este conflicto, en modo que son ellos quienes de forma inadecuada plantean las iniciativas fomentando un trato adecuado a las personas con imitaciones que los categorizan dentro del grupo de discapacitados: Un ejemplo de ello se puede observar cuando algún dirigente del grupo en cuestión se presenta a solicitar algún permiso municipal o de otra índole para poder realizar alguna feria artesanal que ayude a su inclusión social, económica, laboral e incluso financiera; por ello

resulta ineficiente el sistema burocrático, quedando como una tarea pendiente, mejorar (ya sea en la eliminación parcial o total) las habilidades actitudinales de los empleados estatales, sobre todo de aquellos que se involucran directamente con la gestión pública proveyendo bienes y servicios de esta naturaleza, y desde luego expandir a todo el sistema para que se le brinde toda oportunidad de trabajo a aquellas personas que afrontan situación adversa de discapacidad.

En gran parte las experiencias con mayores resultados en el afán de promover el empleo en personas con discapacidades se han dado sin la presencia de las formalidades de la ley y un ejemplo que respalda lo mencionado es la experiencia de “J&V Resguardo” que es relevante, pues la empresa ha tenido mejoras importantes en su nivel de ventas al haber incluido en su personal con discapacidades como parte de la implementación de una política explícita del área de recursos humanos, lo cual fue planificado para la promoción de valores en sus trabajadores, principalmente el de la solidaridad .

(Burgos Silva, Sanhueza Ortiz, & Vargas Aranda, 2011) En su tesis relacionada con la primera experiencia laboral de personas con discapacidad en una asociación denominada ACODIC en Chile, desde la perspectiva de la opinión de los mismos involucrados, concluye en lo siguiente: Que, en primer término, es necesario iniciar la planeación y ejecución de un nuevo estudio ENDICS en el país sureño (Chile), por motivos donde la sociedad en su conjunto pasa por cambios endógenos y exógenos, sobre todo aquellos con algún tipo de discapacidad. Es por ello que se debe actualizar los resultados y replantear la estrategia de actuación, desde los diferentes ámbitos sociales que apuntan al tema en común de la discapacidad e inclusión de los mismos.

Del mismo modo, a favor de los beneficios de las personas que padecen discapacidad en alguna de sus habilidades es necesaria que exista una regulación más rígida en materia de las políticas públicas existentes, pues si bien es cierto existen las leyes que tratan de mediar las brechas ocasionadas entre las personas que presentan discapacidades y las que no la tienen, resultan ineficientes y es un tema que es sentido (negativamente) por las mismas personas involucradas (con discapacidad) incluso por aquellas pertenecientes al ACODIC quienes manifestaron su malestar en una reunión que mantuvieron los dirigentes de esta

organización con el equipo investigador, donde se puso en tela de juicio que las actuales leyes, normas y políticas se estén cumpliendo cabalmente a fin de proteger los derechos que estas personas, por lo que sugieren que se reformule esta legislatura además de la creación de otras, con el propósito de sentir positivamente el apoyo estatal y poder presentarse ante alguna oportunidad laboral que se les presente.

De esa forma, habiendo realizado los cambios necesarios, los empleadores de instituciones como SENADIS y otros sientan presión alguna para que sus profesionales estén en la capacidad de realizar acciones promocionales para abordar en el contexto del trabajo a las personas que se encuentran bajo circunstancias de discapacidad permitiéndoles una igualdad de oportunidades y fomentando una mayor participación en el campo laboral, por otra parte los demás agentes integradores de la sociedad puedan tomar medidas estratégicas a fin de aportar benéficamente los diversos sectores (públicos y privados) logrando un avance prominente como sociedad, como civilización y como cultura.

En tal sentido, la inclusión al Trabajo Social, y principalmente al andamiaje de aspectos relacionados a la discapacidad, constituirían aportes a nivel de todos los profesionales, así como para los discapacitados en sí, siendo las mismas los agentes de intervención.

(Del Águila Umeres, 2007) En su tesis denominada relacionada con aspectos conceptuales y filosóficos sobre la discapacidad, se puede concluir que el abordaje de los temas de discapacidad tiene relevancia en las discusiones y reflexiones más profundas como la justicia y por ende las políticas públicas orientadas a esas poblaciones.

En este ámbito, la pregunta que correspondería es por un concepto más definido de discapacidad en su actual versión moderna, y con una visión sociopolítica reconociendo que las personas con discapacidad experimentan actos discriminatorios y muchas veces de opresión siendo ambas las características principales, por ello siguiendo un lógico común, si esta opresión es una antonimia de justicia, la real cuestión surge por darle un sentido de justicia.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1 *Paradigma y modelo que sustentan al estudio*

1.3.1.1 *Paradigma participativo, integracionista y normalizador sobre la discapacidad*

Este nuevo enfoque conceptual paradigmático sobre la discapacidad. Siguiendo a (L. Shalock, 1999) esta nueva manera de abordar los temas de discapacidad tiene entre sus principales rasgos:

- Nueva mirada de la dinámica en la relación entre personas que sufren problemas de alguna discapacidad y el espacio sociocultural en el que se desenvuelve o vive.
- Una visión diferente sobre las posibilidades y la convivencia de las personas poniendo énfasis en su autonomía, integración y otros aspectos.
- Un enfoque de promoción centrado en la vida, el acceso al trabajo y las posibilidades de integración en la educación.
- Una migración hacia una aproximación diferente a la discapacidad, que se centre en las conductas funcionales y en las prioridades de necesidades de apoyo de las personas al margen de sus diagnósticos clínicos.

1.3.1.2 *Modelo social*

Este modelo se desarrolla bajo los conceptos predecesores de la organización social que debe ajustarse a las necesidades del grupo humano que afronta algún tipo de discapacidad, en lugar que ellas se adapten al entorno social. Este modelo considera que una sociedad que no acepte la convivencia con las personas con discapacidad, le impone de manera cuasi automática barreras discriminatorias e inaceptable ante socialmente. (Cendrero Uceda, 2017).

La primera generación de teóricos de esta corriente de pensamiento que desarrolló este modelo se elaboró bajo los

términos del materialismo histórico, buscando explicar la opresión por medio de valores centrales como la idea de los cuerpos funcionales y productivos. (Diniz, O QUE É DEFICIÊNCIA, 2007).

(Hernández Ríos, 2015), sostiene que la discapacidad es el producto de un escenario social que no considera a las personas con discapacidad, es decir existen barreras físicas y de naturaleza social.

Es evidente que existe un problema en toda la sociedad actual, y esto se debe a que no se encuentra preparada, de una forma u otra, para prestar servicios acorde a las exigencias y requerimientos de personas que tienen alguna discapacidad, sin embargo reconoce que la sociedad es diversa en todas sus formas buscando siempre la regulación o normalización de la misma (tratando de eliminar las barreras), para ello se plantea un objetivo común para todos, que se relaciona con acciones con criterio de inclusión de las personas consideradas en el grupo de los que afrontan temas de discapacidad con el objetivo de llegar a un estadio equitativo y de igualdad de condiciones y oportunidades en el aspecto socio-laboral.

(Pineda Ferrer, 2010) Nos hace una comparación muy nutrida acerca de las personas, manifestando que todos tienen el derecho a volar, aun siendo diferente el vuelo de cada una.

1.3.1.3 Escenarios para el desarrollo

La identidad de las personas discapacitadas, como bien lo dice (Baquero Torres, 2015), es vista históricamente desde una perspectiva excluyente coerciéndole el ejercicio pleno de la ciudadanía por causas como los prejuicios o estereotipos culturales que recaen en la discriminación, la exclusión y el aislamiento quitándole las oportunidades para ser reconocidos desde la posibilidad del poder ser y hacer.

Ninguno de los países latinoamericanos cuenta con cifras que reflejen estadísticamente con precisiones las condiciones discapacidad de las personas incluidas en este grupo. Sin embargo, las investigaciones realizadas por el ente central a nivel mundial en

aspectos de salud en todos los ámbitos (OMS) permiten inferir que en aquellos países que no han padecido catástrofes o guerras la proporción mínima es del 10% del total. Este segmento de la población siempre ha tenido el problema de la vulnerabilidad debido a la indiferencia social primordialmente (rechazo en los centros de trabajo, limitaciones en el acceso a servicios elementales relacionados con la salud, vivienda, educación, etc.). Desde un punto de vista más nuclear y reducido como lo es “la familia” el problema se da a notar con mayor niveles, pues este 10% de la población no solo termina con ellos, sino que afecta indirectamente a otros miembros de la familia, amigos y allegados en una proporción de que cada persona con discapacidad llega a incidir en 3 o 4 personas más, ya no quedando el diez por ciento afectado sino llegando a ser un 40% de la población la que directa o indirectamente (como ya se detalló) los afectados con este problema de la discapacidad.

1.3.2 El ámbito de la persona con discapacidad

1.3.2.1 Definición de discapacidad

La (Real Academia Española) define el término discapacidad como la característica que se le asigna a una persona que sufre una discapacidad, siendo el individuo que adolece una limitación en los aspectos físicos-motrices, sensoriales o psicológicos que la limita o incapacita total o parcialmente para realizar sus labores ordinarias o en el aspecto del trabajo producto de relaciones contractuales.

La discapacidad propiamente dicha se refiere, según (Aparicio Ágreda), al resultado de la deficiencia tanto en el rendimiento funcional como en la actividad misma del individuo (refiriéndose al pleno uso de sus habilidades para las tareas y comportamientos comunes básicos de la vida diaria).

Hoy el fenómeno “discapacidad” se aborda desde un enfoque ecológico (es decir, como una interacción persona-ambiente). Por ejemplo, en el documento “Hacia una Nueva Concepción de la

discapacidad” de Robert Schalock (1999) menciona a (Bradley, 1995) quien define la discapacidad como “resultado la relación entre la discapacidad de una persona y las variables del ambiente físico, situaciones sociales y los recursos”. Así mismo señala que es la “condición de disminución o condición de inferioridad en capacidades que una persona puede afrontar desde el nacimiento, a partir de un momento específico o en una situación particular que luego puede subsanarse” (Organización Mundial de la Salud, 2011)

En la línea del documento de Schalock (1999) se hace mención al (Institute of medicine, 1991) quien recomienda un enfoque vinculado al reconocimiento de la relación persona-entorno, la misma que influye en su condición de persona con discapacidad con al nivel de apoyo para reducir sus limitaciones de carácter funcional.

Mientras que para (L. Schalock, 1998) y (Verdugo Alonso, 1997) esta variante en el enfoque relacionado con las personas con discapacidad tiene implicancias relevantes, principalmente para la educación y el proceso de integración personal, tales como. “La condición de persona con discapacidad no está fijada o establecida como dicotómica; por el contrario, tiene naturaleza dinámica y continua; está en función de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en su ámbito de desarrollo”. A sugerencia de Schalock y Verdugo plantea una manera de hacer mínimos los limitantes de funcionalidad, y por ende la situación de limitaciones en sus capacidades de la persona, consiste en intervenciones y proveeduría de servicios centrados en la conducta de adaptación y en el nivel del rol que se desempeña en la sociedad.

La discapacidad es un concepto que como ya vemos no tiene una sola forma de ver, por el contrario, evoluciona y es tomado desde varias perspectivas, una de ellas es la que se toma en el (Programa Nacional de Discapacidad, 2006) donde la discapacidad depende de los factores externos influyentes en que se desarrolla la persona que presenta una o más deficiencias.

1.3.2.2 *Persona con discapacidad*

Antiguamente una persona con algún tipo de discapacidad era considerada una carga para la sociedad, suponiendo que aquellos que padecieran de dicho “mal” significaban un retroceso o una traba en el crecimiento y auge, así como también en el desarrollo propio de la sociedad; este concepto fue cambiando, ya para el medievalismo significaba una etapa de marginación (Toboso Martín & Arnau Ripollés, 2008).

Una “persona con discapacidad” puede definirse como aquella que posee restricciones en la clase de actividades que realiza, pero también en cuanto a la cantidad de ellas que puede realizar, teniendo una causa ya sea física o mental y que esta sea que se manifieste por periodos mayores a los 6 meses o incluso de forma permanente, en cuanto a discapacidades sensoriales se refiere se puede ejemplificar las deficiencias oculares (ceguera parcial), auditiva (perdida del oído en un solo lado) y del habla (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Por otro lado, la (Organización de las Naciones Unidas, 2006) incluye a aquellas personas que tengan deficiencias permanentes que generan implicancias en su interacción con las diferentes barreras e impidan su plena y efectiva participación en la comunidad como aquellos que no tengan discapacidad.

Sin embargo, en la historia se ha demostrado que afrontan situaciones adversas de discapacidad no son solo aquellas que sufren carencia o deficiencia de alguna parte de su cuerpo, según (Padilla-Muñoz, 2010) manifiesta que en el Código de Napoleón la persona en condiciones edad avanzada y que además se encuentra en un “estado de imbecilidad, demencia o furor” debe ser sujeto a prohibiciones o restricciones aun en intervalos lúcidos.

Para (Diniz, Barboza, & Rufino Dos Santos, Discapacidad, derechos humanos y justicia, 2009) el concepto de “persona con discapacidad” debe empezar a ser entendido en términos políticos y no estrictamente biomédico. Como algo socialmente aceptado y no como una limitación corpórea.

Existen tipos de capacidades que puede padecer una persona en estos términos, entre ellas tenemos según lo que describe (Ccora Quispe, 2015) la discapacidad cognitiva o mental, síndrome down, autismo, síndrome de asperger, retraso mental, discapacidad física (cerca de la medula o en el encéfalo), sensorial, visual y auditiva.

En Perú existe un aproximado de un millón seiscientos mil personas bajo algún tipo de discapacidad (siendo más mujeres que hombres) de las cuales el 58% poseen dificultad para desplazarse; además de tener un nivel educativo muy bajo y el 92% tienen más de 14 años (Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, 2015).

1.3.2.3 Marco normativo de las personas con discapacidad

En la CPP de 1993, en el Título I, De la Persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos Sociales y Económicos, artículos 23° y 26°, se establecen las pautas legales para la protección en contra de las acciones de discriminación laboral. La protección de manera especial es a grupos como las madres, los menores de edad y personas con discapacidad.

La Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 2°, define que la persona con discapacidad:

Aquella persona que tiene deficiencias que permiten disminución de sus posibilidades para poder desenvolverse de manera normal, lo cual le resta posibilidades de participar de manera equitativa dentro del ámbito social en general.

Asimismo, se precisa en las (Ley N°27050, 1998), Ley General de la Persona con Discapacidad, en la que taxativamente se indica que la protección que se prescribe para las personas de condiciones de discapacidad son hechas con la finalidad de ayudar al logro del desarrollo e integración en el ámbito socioeconómico y cultural.

1.3.2.4 Beneficios y Derechos en la Legislación Laboral

En el Artículo 31, numeral (31.1) se indica que aquella persona que tenga algún tipo de discapacidad tendrá gozo de todas las concesiones que señalan las leyes laborales para los trabajadores en general. En tal sentido, no hace falta establecer regímenes especiales, sino que se les aplique el régimen común, es decir, todos aquellos de los que gozan las personas que no padecen de discapacidad como la CTS, vacaciones anuales, seguro social, etc.

En el Artículo 31, numeral (31.2) se menciona que nadie puede ser sujeto de discriminación por tener condición de “persona con discapacidad”. Es inválido todo actuar con motivos intencionales de discriminación que genere afectación para el proceso de inclusión en el mercado laboral o para mantenerse en el mismo.

El artículo 33, de la Ley N° 27050, asimismo dispone que el Poder Ejecutivo, las instituciones constitucionalmente autónomas y cualquier organismo estatal empresas del sector público o instancias del gobierno, tienen la obligación de celebrar contratos con personas con discapacidad que presenten las condiciones adecuadas e idóneas para el cargo, en una proporción que no esté por debajo del tres por ciento (3%) de toda su fuerza laboral.

1.3.2.5 *Discapacidad y trabajo*

Actualmente estamos viviendo un escenario de falta de estabilidad laboral e insuficiente empleo, un fenómeno que no solo afecta a nuestro país sino a nivel global. Muchos entendidos del tema están denominando este hecho como el fin de la era del pleno empleo y/o el fin del empleo de por vida (Tenorio Garrido, 2017). La (Oficina Internacional del Trabajo) dice que más de 400 millones de personas con discapacidad en edad laboral difiriendo en naturaleza y grado de severidad, de distinto género, edad o situación económica lo que hace más difícil el ingreso al mercado laboral.

Del total de personas en situación de discapacidad que están en condición activa para el empleo (con edad de empleo) se admite que tan solo el 80% o en el peor de los casos el 90% de ellos se encuentren desempleados, debido a que el restante (10% o 20%) se encontraría de cara con los problemas que directamente afectan a este segmento de personas, lo que hace que tiene una incidencia negativa en su entorno familiar o en los mecanismos de asistencia social del país (Borea, 2005).

El fenómeno de la falta de acceso laboral de las personas con discapacidad es una situación que ha persistido desde antes de la situación actual y son excepcionales las situaciones en que personas en esta condición hayan logrado de manera personal el acceso al escenario laboral o de la producción. Hoy en día, el mismo mercado laboral hace difícil la apertura al sistema laboral formal de las personas con discapacidad, lo que a su vez hace suponer que la solución más lógica es la de promover e incentivar el autoempleo en dichas personas, logrando que ellas mismas se autogestionen a través del autoempleo o de los llamados micro emprendimientos (Borea, 2005).

Existen barreras de entrada al mercado laboral que afrontan las personas con problemas de discapacidad, siendo estas internas y externas de la empresa como nos detalla la (Red de Empresas por

la Diversidad, 2015): **Barreras internas:** Desconocimiento sobre el problema de personas con discapacidad, espacios públicos con arquitectura de difícil acceso, cultura organizacional no adaptada a estas situaciones, lo cual genera bajo nivel de inclusión, etc. **Barreras externas:** Presencia de una resistencia por parte de las mismas personas que sufren la discapacidad, para reconocer la situación en la que se encuentran, falta de articulación entre la oferta y demanda laboral competitiva, insuficiente capacitación técnica en cuanto a formación laboral se refiere, etc.

Estas barreras se evidencian en los países extranjeros (Caso de Argentina el que describe la RED) y en nuestro país, aunque algunos casos no son muy divulgados, se observan casos en los que las empresas son muy pragmáticas en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad en su sistema laboral principalmente por desconocimiento o por la falta de capacitación.

(Aguilar Conde & Yusta Sainz, 2017) Señalan que estos resultados indican que las personas con discapacidad no se encuentran inmersas integralmente en el sistema laboral, debido a que presentan índices de actividad bajas, sueldos y salarios bajos, indicadores de desempleo altos.

1.3.2.6 *Fomento del Empleo*

Es importante tener en cuenta la diferencia entre inserción e integración laboral; citando a (Jiménez Marzo, 2017); siendo este último el proceso y adaptación del individuo a la inserción laboral de alguna empresa; mientras que la inserción laboral como tal es entendida como el conjunto de técnicas dirigidas a personas con discapacidad que les ayudan a obtener algún trabajo y estar inmerso en el mercado laboral. Existen también modalidades de inserción, según nos describe (Jiménez Marzo, 2017) donde critica la existencia de un sistema laboral único, pues todas las personas

tienen distintas necesidades de acuerdo a su grado de discapacidad; y propone el desarrollo de sus facultades, potenciando su habilidad, mediante modos de inserción como: el empleo con apoyo (donde el apoyo lo recibe del empleador, quien lo viene preparando paso a paso para su desenvolvimiento dentro de la empresa), empleo ordinario (donde se acoge a cualquier régimen laboral vigente y de acuerdo a la cuota de reserva), centros especiales de empleo (CEE, realizan trabajo productivo requiriendo personas discapacitadas) y los centros ocupacionales (donde se prepara a la persona que tiene deficiencias intelectuales para el entorno del mercado laboral).

En México las primeras iniciativas de políticas de inclusión laboral surgieron con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) cuya finalidad fue brindar asistencia social estatal, ya para 1983-1988 el Plan Nacional de Desarrollo se comprometió a impulsar de las personas con discapacidad (Rubí Salazar, 2018). En Colombia por ejemplo hay entidades que se dedican a fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, (Garavito Escobar, 2014) nos indica algunas de ellas: El Instituto Nacional para Ciegos, El Instituto Nacional para Sordos, El Servicio Nacional de Aprendizaje, etc.

Con ello se demuestra que no solo a nivel nacional evidenciamos un intento de mejora en el sistema para beneficiar al grupo humano que posee discapacidad, en cualquiera de sus variantes.

Así el artículo 35° establece que: Cualquier entidad o institución, ya sea estatal o privada, que emplee a personas con discapacidad desde el día en que entra en vigencia esta ley, tiene acceso a beneficios tributarios, tal como la deducción de la renta bruta sobre los sueldos y/o salarios que se otorguen a las personas bajo estas condiciones, en un porcentaje extra que será establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Respecto a las convocatorias para concursar por méritos en el Estado, el Artículo 36° de la Ley N° 27050, modificado por la Ley N° 28164, predispone que las personas que tienen discapacidad pero que luego de cumplir los requerimientos y a demás aprueben los exámenes tienen que ser bonificados con un 15 del resultado final que hayan obtenido.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuáles son los Factores que determinan el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua 2018?

Problemas Específicos

- ✓ ¿Cuál es la magnitud de la población discapacitada con posibilidades de ejercer una labor?
- ✓ ¿Cuáles son los factores socioculturales que influyen en la inserción laboral en la Provincia de Bagua?
- ✓ ¿Cuáles son los factores físicos que influyen en la inserción laboral en la Provincia de Bagua?

1.5 Justificación del estudio

El **Aporte Teórico** de esta investigación está basado en la sistematización de la teoría ya existente en el estado del arte del fenómeno, lo cual servirá para futuros estudios en mejora de la inclusión de las personas con discapacidad, demostrando los factores que afectan su inclusión, utilizando metodología científica con técnicas e instrumentos de recolección de datos a nivel de la ciudad de Bagua en sus diversos aspectos principalmente en el aspecto laboral y el buen trato con las condiciones que la ley exige.

La **Relevancia Social** porque tiene que ver con la importancia de la investigación en el ámbito de los discapacitados y en la solución de los problemas humanos en la municipalidad provincial de Bagua, y si es posible, en contextos más amplios.

Desde el **aspecto legal**, permite difundir y ampliar el análisis de la Ley General de la persona con Discapacidad y su Reglamento, y otras conexas a las normas orientadas a favorecer la inclusión laboral de personas que se encuentren en condiciones de algunas discapacidades, fomentando así su participación en el mercado laboral y el ejercicio de sus derechos como cualquier ciudadano.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis General.

Los factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad son de tipo cultural, social, económico y de orden físico.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general

Determinar los Factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

- ❖ Determinar la magnitud de la población con discapacidad e condiciones de ejercer una labor.
- ❖ Determinar los factores socioculturales, físicos y materiales de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Bagua.

II. MÉTODO

El presente estudio sigue las pautas del proceso de investigación científica y en esta sección se presentan los aspectos de la metodología usada.

2.1 Diseño de estudio

El estudio se ha realizado con un diseño no experimental al ser un fenómeno social, por lo que ha usado información primaria tomada un un solo momento del tiempo configurándose un estudio descriptivo de corte transeccional

El enfoque de la presente investigación es mixto, es decir es CUANTITATIVA, ya que los resultados procedentes de los instrumentos para la recogida de los datos son de naturaleza numérica, y se va a trabajar con estadística descriptiva. (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 1998)

La investigación tiene un nivel descriptivo, caracterizando a los factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018.

El Diseño de Investigación es de tipo no experimental y transeccional, dado que la información es obtenida en un único momento.

Posterior a la caracterización del diseño de la presente investigación líneas arriba, a continuación, se formaliza el esquema del diseño:

$$O_{(X)}: \longrightarrow X \longrightarrow Y$$

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Identificación de las Variables

La variable en estudio es la siguiente:

Factores que determinan el nivel de Inserción de las personas con discapacidad

Definición Conceptual:

Elementos que condicionan las posibilidades de inserción laboral dada las condiciones especiales de las personas con discapacidad.

Definición Operacional:

Condicionantes de tipo sociocultural, psicológico y material relacionados con las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad.

2.2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1 Matriz de Operacionalización Variable

Variable	Definición Conceptual y Operacional	Dimensión	Ítems	Índice	Escala de Medición
Factores que determinan el nivel de Inserción de las personas con discapacidad	<p>Definición conceptual: Elementos que condicionan las posibilidades de inserción laboral dada las condiciones especiales de las personas con discapacidad.</p> <p>Definición operacional: Condicionantes de tipo sociocultural, psicológico y material relacionados con las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad</p>	Sociocultural	<p>Siento que tengo la formación e instrucción suficiente para insertarme en el mundo laboral.</p> <p>Existe marginación social cuando se evalúa la posibilidad de contratar a una persona con discapacidad.</p> <p>Percibo que las empresas consideran que las personas con discapacidad no tienen rendimiento laboral adecuado.</p> <p>El Estado debe encargarse de dar apoyo directo a personas con discapacidad.</p>	<p>Escala Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • Desacuerdo • Totalmente en desacuerdo 	Ordinal
		Psicosocial	<p>Mi familia considera que en mi condición debo tener protección y no exponerme en actividades laborales.</p> <p>Mi motivación para buscar trabajo está disminuida por mi situación de discapacidad.</p> <p>Las empresas no deben ser obligadas a contratarnos si no debe ser voluntaria.</p>		
		Institucionales	<p>El estado tiene buena normativa para apoyar al trabajo de las personas con discapacidad.</p> <p>Las empresas no cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad.</p> <p>Existe suficiente información de oportunidades laborales para personas con discapacidad.</p> <p>El Estado sanciona a las empresas que incumple las normas sobre cuotas de empleo a personas con discapacidad.</p>		
		Físico materiales	<p>Las entidades públicas tienen la infraestructura adecuada para el acceso y trabajo de personas con discapacidad.</p> <p>Existen condiciones materiales adecuadas para la movilidad y transporte a los centros de trabajo para personas con discapacidad.</p>		

2.3 Población y Muestra

Según (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 1998), se considera que la población es un conjunto de unidades de análisis que cumplen con determinadas características similares que la hacen homogéneas.

Para proceder con la recogida de datos se ha considerado a la población de estudio de acuerdo a la siguiente Tabla (Tabla 2)

2.3.1 Población

La población está constituida por 1443 **personas** con discapacidad en la Provincia de Bagua considerado como el universo en la investigación.

Tabla 2 Personas con discapacidad Provincia de Bagua

Distrito	Nro de Personas
Bagua	534
Aramango	120
Imaza	480
Copallin	134
La Peca	140
El Parco	35
Total	1443

Fuente: Municipio Bagua- OMAPED

Elaboración Propia

2.3.2 La muestra

Conceptualmente se define como parte de la población de la cual se captará la información, por tanto tiene que establecerse con precisión antes del inicio de la recogida de los datos para garantizar la representatividad de la población (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 1998) p. 204

La muestra poblacional estará constituida por las 304 personas con discapacidad de la ciudad de Bagua.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Tamaño muestral

Z = 1.96, Valor tomado de la Tabla Normal Estándar (para 95% de margen de confiabilidad)

P = 0.5, Probabilidad de ocurrencia del evento

q = 0.5, Probabilidad de no ocurrencia del evento

E = 0.05, Error de Estimación

N = Total de la población (1443 personas discapacitadas)

$$n = \frac{1443 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (1443 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 304 individuos

2.4 Técnicas y procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

SE usó el análisis documental, revisión sistemática de la literatura que aborda este fenómeno de la inclusión laboral de personas con discapacidad

2.4.1 Técnicas

La técnica relevante en el estudio es la encuesta, la misma que se elaboró en base a la matriz operacional de la variable y su respectiva validación.

2.4.2 Procedimientos

Para la aplicación del instrumento en primera instancia nos acercamos a la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad OMAPED Bagua quien nos proporcionó la información necesaria de la población de personas con discapacidad y luego en base al total se procedió a calcular la muestra y con ello se aplicó el instrumento en el campo.

2.4.3 Validez

El cuestionario se sometió a un riguroso análisis de tres expertos en el tema, es decir expertos disciplinares y metodológicos

2.4.4 Confiabilidad del Instrumento

La fiabilidad del instrumento está garantizada ya que el indicador de Alfa de Cronbach, para el cuestionario escala de Likert, arrojó un valor de 0.78 ya que la Fiabilidad del Alfa de Cronbach es $\geq 70\%$

Tabla de Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.78	20

2.5 Métodos de análisis de datos.

El análisis de los datos estadísticos se realizará mediante paquetes computacionales especializados como el SPSS 25 y básicamente se usará estadística descriptiva.

2.6 Aspectos éticos

Para esta investigación se ha tenido en cuenta lo que establece el informe Belmont, quien postula a tres aspectos muy importantes tales como.

El Principio de beneficencia: Considera que los sujetos involucrados no tienen ninguna posibilidad de sufrir daños y que la información que se obtiene en el estudio no será usada en aspectos que les genera perjuicio alguno.

El Principio de respeto a la dignidad humana: Este punto garantiza el consentimiento de acceso a la información debidamente informada de los procesos y resultados de la misma por ello se le conoce como consentimiento informado.

El Principio de justicia: Este principio considera aspectos relevantes como trato justo y equitativo, y El derecho a la privacidad. (Mesía, 2007)

En línea con los principios antes mencionados en la presente investigación se consiguieron todas las autorizaciones respectivas, dicho proceso se realiza con una información previa a los involucrados de tal manera que se genere el llamado consentimiento informado, siempre se ha informado de la relevancia del tema y la necesidad de contar con la información detallada así como su carácter confidencial y con fines netamente académicos que permitan perfilar mejores actuaciones de los responsables de la política pública.

III: RESULTADOS

3.1 Aspectos metodológicos sobre recolección de la información

Los resultados obtenidos y sistematizados adecuadamente con los estándares y estadígrafos correspondientes son producto de la lectura de los datos obtenidos mediante instrumental válido y confiable.

3.2. Análisis de resultados

Los resultados de la investigación son el producto del proceso estadístico de los datos recogidos en el campo en el que se puede evidenciar desde la perspectiva de las personas con discapacidad, es decir de cómo ellos perciben los problemas relacionados con la baja inclusión laboral.

3.2.1 Análisis de la dimensión sociocultural.

Existen barreras de tipo sociocultural que hacen de las condiciones diferentes de las personas, motivo para el rechazo, la limitación de acceso a oportunidades y la marginación de tipo social.

Tabla 3 Nivel de formación e instrucción para la inserción laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	22	7%	7%
De Acuerdo	30	10%	17%
Indiferente	52	17%	34%
Desacuerdo	95	31%	65%
Totalmente en desacuerdo	105	35%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

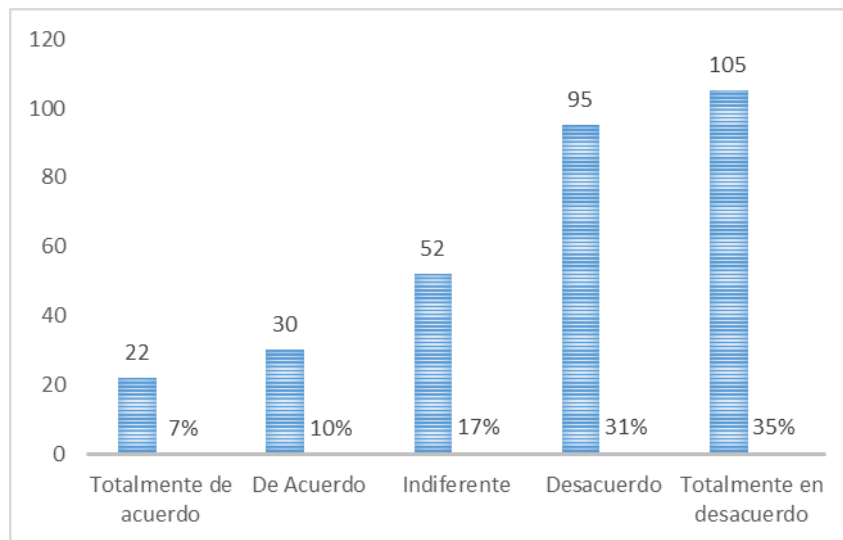


Figura 1 Nivel de formación e instrucción para la inserción laboral
 Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Se puede apreciar en la figura precedente que las personas con discapacidad (PCD) en porcentaje acumulado de 17% se perciben como suficientemente instruidos para la inserción laboral, sin embargo un 34% está indiferente y un 66% considera no estar preparado para la inserción laboral en condiciones óptimas.

Tabla 4 Percepción de marginación social cuando se evalúa la posibilidad de contratar a una PCD.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	82	27%	27%
De Acuerdo	118	39%	66%
Indiferente	36	12%	78%
Desacuerdo	42	14%	91%
Totalmente en desacuerdo	26	9%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

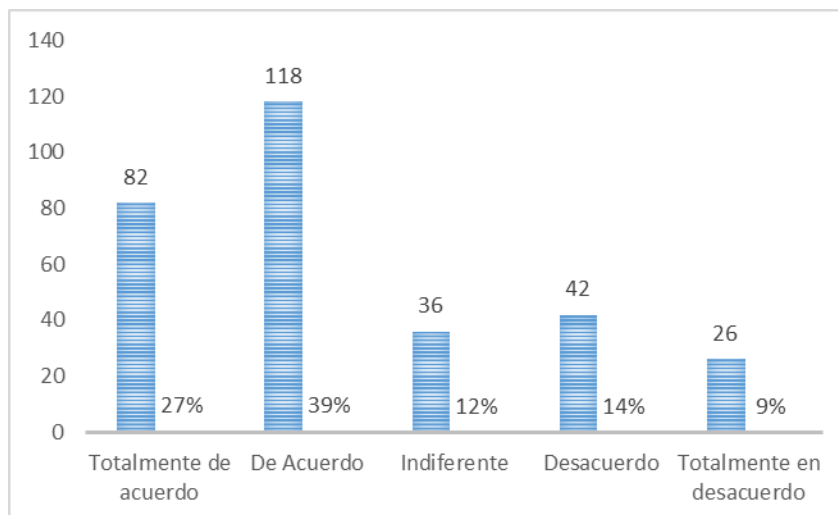


Figura 2 Percepción de marginación social cuando se evalúa la posibilidad de contratar a una PCD.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Existe un alto nivel de marginación social a las PCD sobre todo en lo relacionado al mundo laboral así el 27% manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, sumado a un 39% que manifiesta su acuerdo y un 12% manifiesta estar indiferente, el resto en desacuerdo.

Tabla 5 Percepción de que las empresas consideran que las personas con discapacidad no tienen rendimiento laboral adecuado.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	143	47%	47%
De Acuerdo	97	32%	79%
Indiferente	15	5%	84%
Desacuerdo	36	12%	96%
Totalmente en desacuerdo	13	4%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

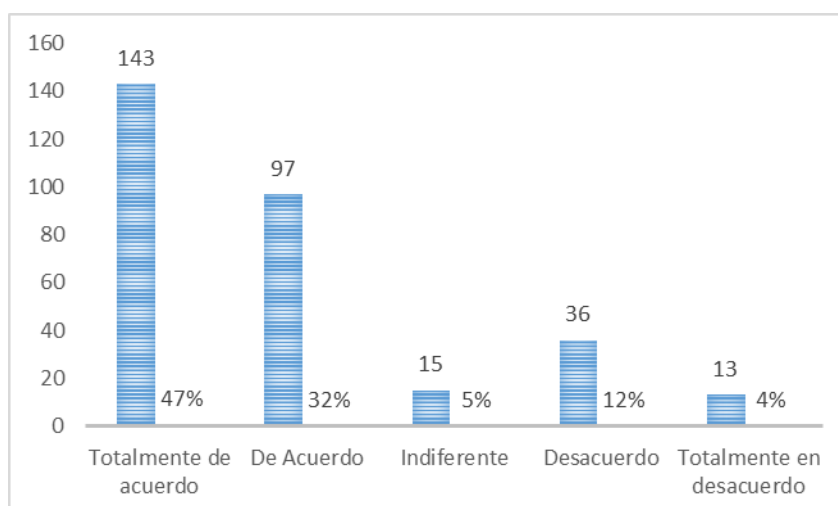


Figura 3 Percepción de que las empresas consideran que las personas con discapacidad no tienen rendimiento laboral adecuado.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

En esta tabla y figura se observa predominantemente un 79% de las PDC perciben que las empresas consideran que su rendimiento laboral no es óptimo por lo que es una barrera para la inserción en el trabajo.

Tabla 6 El Estado debe encargarse de dar apoyo directo a personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	135	44%	44%
De Acuerdo	123	40%	85%
Indiferente	21	7%	92%
Desacuerdo	14	5%	96%
Totalmente en desacuerdo	11	4%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

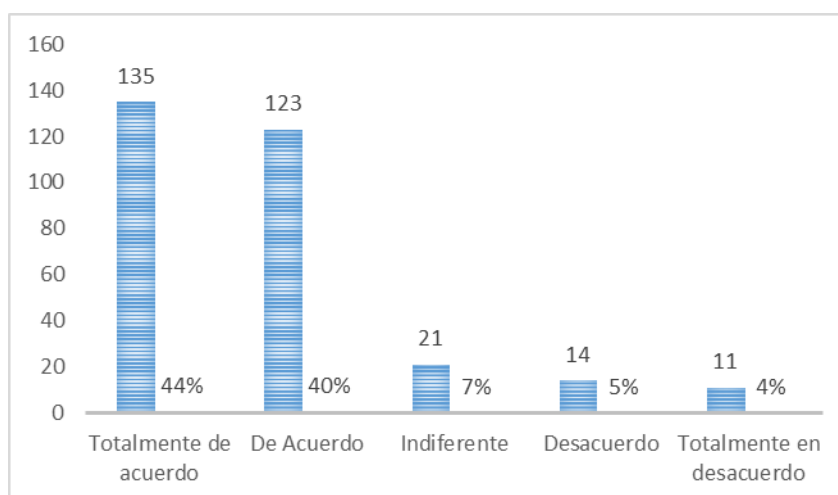


Figura 4 El Estado debe encargarse de dar apoyo directo a personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

El 88% de las PCD consideran que el Estado debe promover programas especiales para ellos por lo tanto tienen una alta dependencia de las políticas asistenciales y eso genera una barrera mental para inclusión laboral.

3.2.2 Análisis de la dimensión psicosocial.

Existen barreras de orden psicosocial, entre ellas el exceso de proteccionismo de la familia, las deficiencias educacionales y formativas, la falta de motivación, la escasa o asimétrica informacional y de orientación profesional.

Tabla 7 Percepción de necesidad de protección familiar a la PCD.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	87	29%	29%
De Acuerdo	76	25%	54%
Indiferente	44	14%	68%
Desacuerdo	46	15%	83%
Totalmente en desacuerdo	51	17%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración propia en base a encuestas.

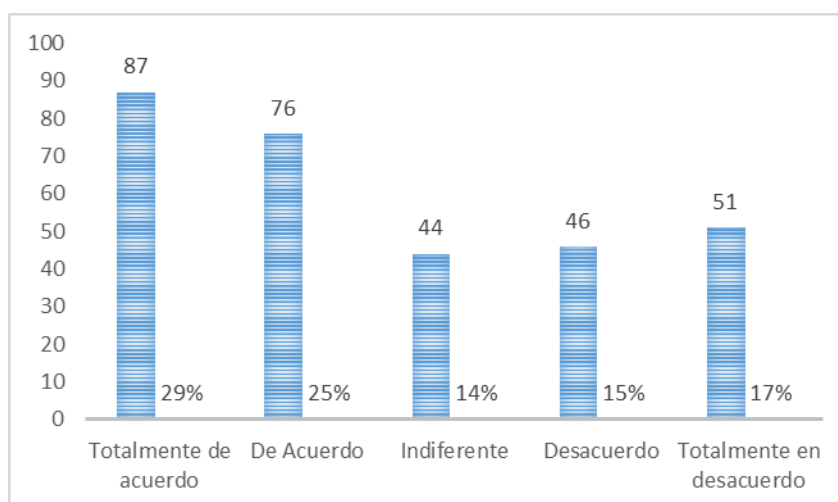


Figura 5 El Percepción de necesidad de protección familiar a la PCD.

Fuente. Elaboración propia en base a encuestas.

Estos resultados nos indican que las PCD consideran que las familias ejercen un significativo nivel de protección lo cual condiciona en forma restrictiva la búsqueda de oportunidades de inserción laboral. Se observa que acumulando el 54% están de acuerdo y muy de acuerdo con la pregunta, se mantiene indiferente un 14% y el resto 32% considera que no tienen ese nivel de protección familiar y que por el contrario se impulsan a buscar trabajo.

Tabla 8 Motivación de las PCD para la búsqueda de empleo.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	91	30%	30%
De Acuerdo	102	34%	63%
Indiferente	38	13%	76%
Desacuerdo	44	14%	90%
Totalmente en desacuerdo	29	10%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

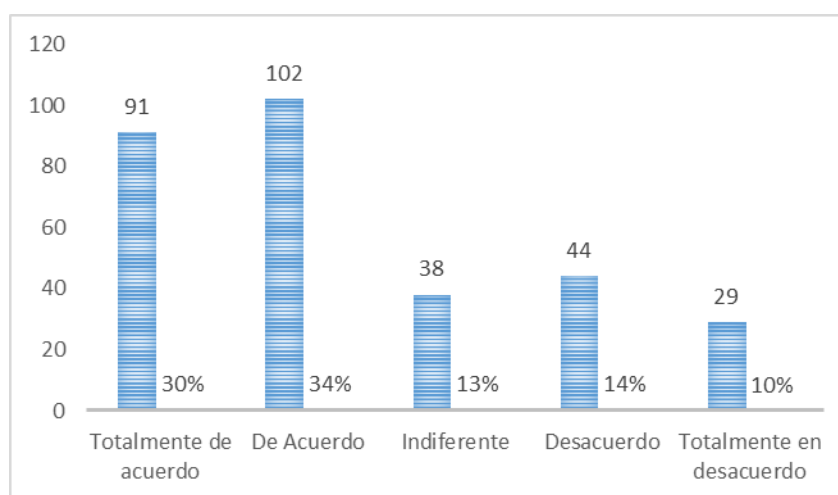


Figura 6 Motivación de las PCD para la búsqueda de empleo.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Los resultados demuestran que existe que existe una barrera psicológica relacionada con la falta de motivación para la búsqueda de inserción laboral de las PCD, un 64% manifiestan estar totalmente de Acuerdo y de acuerdo con dicha situación, mientras que un 24% están en desacuerdo con un 13% de indiferencia.

Tabla 9 Las empresas no deben ser obligadas a contratarnos si no debe ser voluntaria.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	43	14%	14%
De Acuerdo	43	14%	28%
Indiferente	63	21%	49%
Desacuerdo	56	18%	67%
Totalmente en desacuerdo	99	33%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados

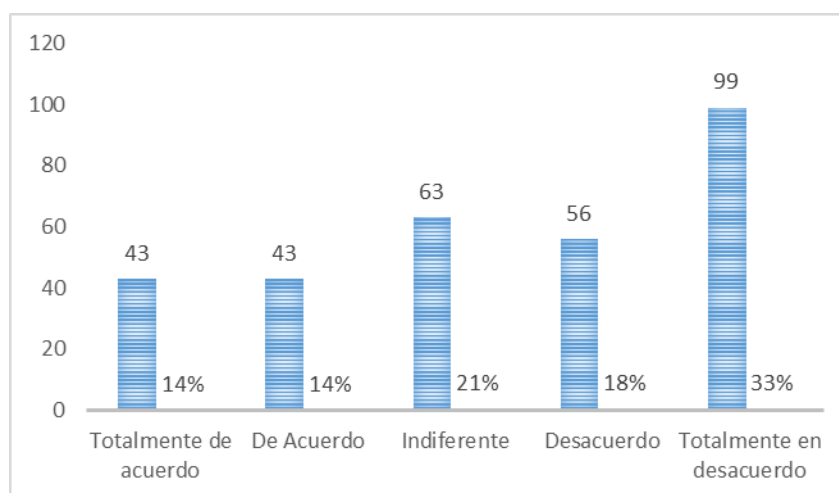


Figura 7 Las empresas no deben ser obligadas a contratarnos si no debe ser voluntaria.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

En la anterior tabla y figura se observa que las PCD consideran que los empresarios e instituciones deberían ser obligados a mejorar sus políticas de inclusión laboral a las al PDC. Esto se observa porque en suma el 51% está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo que las empresas de manera voluntaria incluyan en sus planillas a personal de esta condición sin embargo solo un 28% está de acuerdo que sea voluntario; existiendo un 21 de indiferencia.

3.2.3 *Análisis de la dimensión institucional.*

Existen factores relacionados directamente con la normativa institucional del país referente a la promoción de la inclusión de PCD en la actividad laboral, es importante analizar la percepción de estos condicionantes.

Tabla 10 El Estado tiene buena normativa para apoyar al trabajo de las personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	99	33%	33%
De Acuerdo	102	34%	66%
Indiferente	41	13%	80%
Desacuerdo	37	12%	92%
Totalmente en desacuerdo	25	8%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

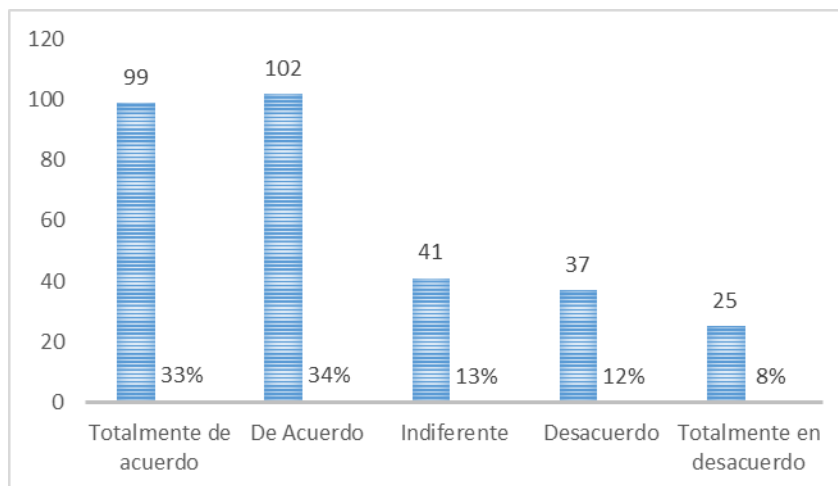


Figura 8 El Estado tiene buena normativa para apoyar al trabajo de las personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Las PCD consideran que el Estado está presente con un buen cuerpo normativo respecto a la promoción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, se observa que de manera acumulada el 67% considera que existen buenas y suficientes normas al respecto, solo un 20% considera que es suficiente.

Tabla 11 Las empresas no cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	110	36%	36%
De Acuerdo	117	38%	75%
Indiferente	33	11%	86%
Desacuerdo	28	9%	95%
Totalmente en desacuerdo	16	5%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

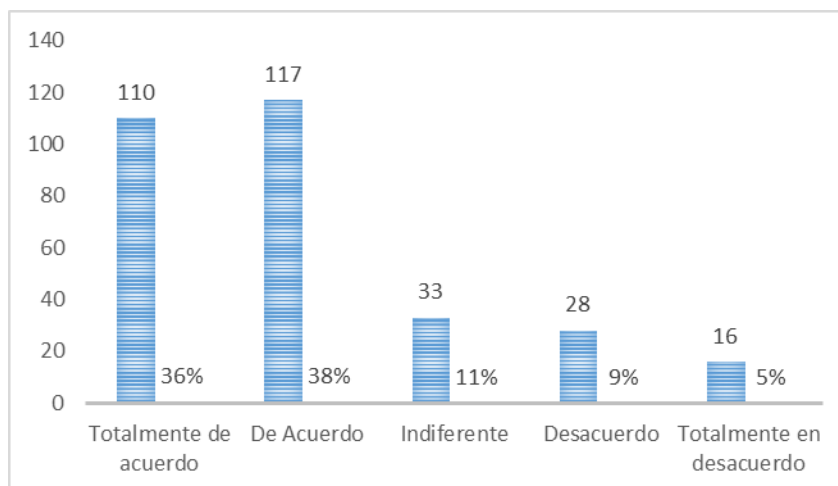


Figura 9 Las empresas no cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Si bien es cierto en el cuadro y figura relacionado al cuerpo normativo en el Perú la percepción era favorable en la anterior tabla y figura respectivamente se observa que el Estado no tiene la capacidad para hacer cumplir la normativa al mismo tiempo que no hay sanciones, el 74% considera que las empresas e instituciones estatales no cumplen con la ley que establece una cuota porcentual de la planilla laboral incluyendo a PCD.

Tabla 12 Existe suficiente información de oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	31	10%	10%
De Acuerdo	25	8%	18%
Indiferente	43	14%	33%
Desacuerdo	101	33%	66%
Totalmente en desacuerdo	104	34%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

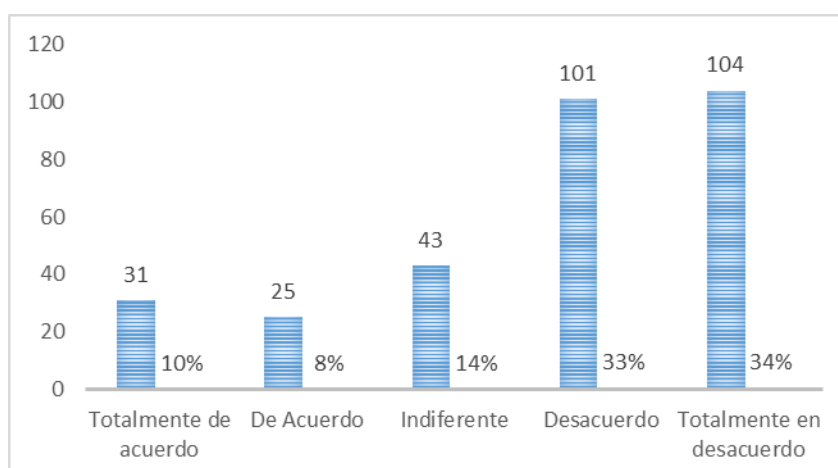


Figura 10 Existe suficiente información de oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Respecto a la información necesaria para que las PCD puedan acceder a un puesto de trabajo, se considera que no existe la debida información puesto que un 67% están de acuerdo con esta problemática y solo un 18 manifiesta que considera información suficiente manteniéndose indiferente el 14%.

Tabla 13 El Estado sanciona a las empresas que incumple las normas sobre cuotas de empleo a personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	20	7%	7%
De Acuerdo	29	10%	16%
Indiferente	61	20%	36%
Desacuerdo	98	32%	68%
Totalmente en desacuerdo	96	32%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

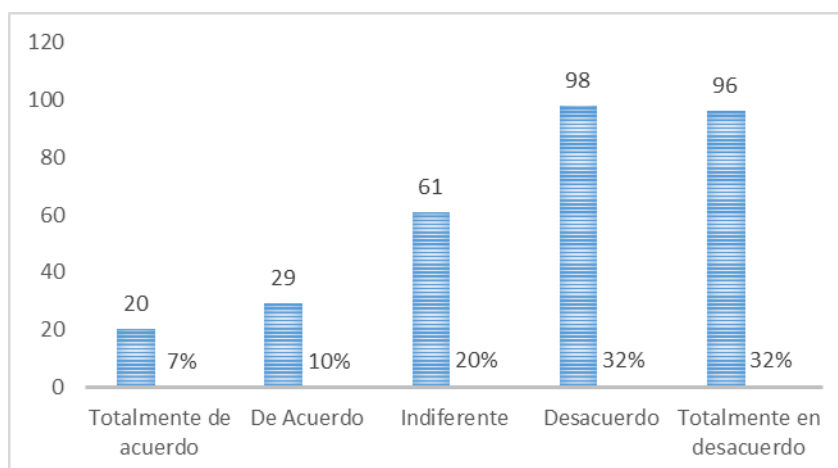


Figura 11 El Estado sanciona a las empresas que incumple las normas sobre cuotas de empleo a personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

En lo referente al imperio de la Ley, es decir el cumplimiento de la normativa y sus sanciones por el incumplimiento se observa lamentablemente que las PCD perciben que el Estado no sanciona a los empresarios o autoridades que incumplen con la cuota de trabajadores con discapacidad. El 64% manifiesta que no sanciona a los infractores el 20% esta indiferente y solo el 17% manifiesta conocer casos de sanciones al respecto.

3.2.4 Análisis de la dimensión entorno físico-material

Tabla 14 Las entidades públicas tienen la infraestructura adecuada para el acceso y trabajo de personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	18	6%	6%
De Acuerdo	46	15%	21%
Indiferente	31	10%	31%
Desacuerdo	94	31%	62%
Totalmente en desacuerdo	115	38%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

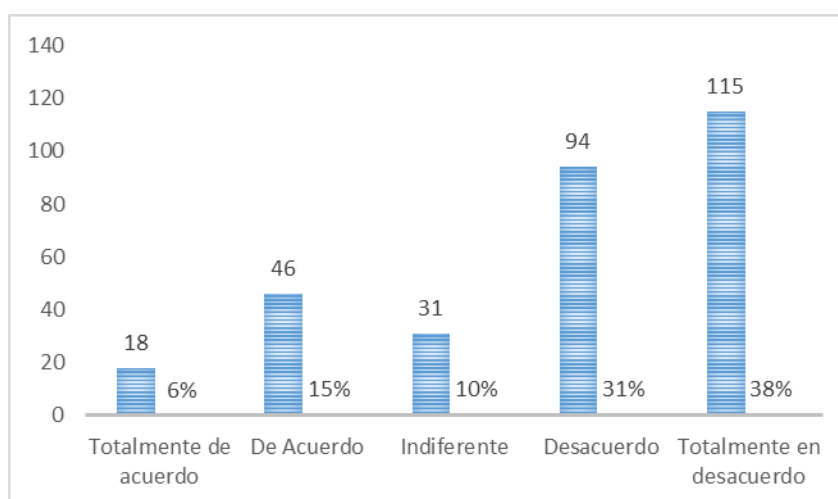


Figura 12 Las entidades públicas tienen la infraestructura adecuada para el acceso y trabajo de personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Respecto a las condiciones físico materiales se observar nuevas barreras ya que las PCD consideran mayoritariamente que las empresas e instituciones no tienen a la infraestructura inclusiva para promover su empleo. El 69% considera inadecuado el entorno físico para la inclusión laboral, el 10% está indiferente y el 21% manifiesta estar conforme.

Tabla 15 Existen condiciones materiales adecuadas para la movilidad y transporte a los centros de trabajo para personas con discapacidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	5	2%	2%
De Acuerdo	9	3%	5%
Indiferente	38	13%	17%
Desacuerdo	109	36%	53%
Totalmente en desacuerdo	143	47%	100%
Total	304	100%	

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

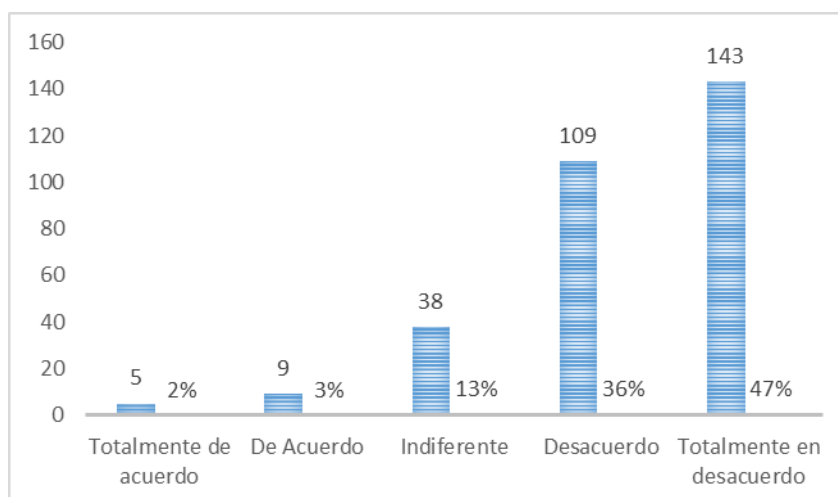


Figura 13 Existen condiciones materiales adecuadas para la movilidad y transporte a los centros de trabajo para personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración del autor en base a instrumentos aplicados.

Las PCD perciben que en general las condiciones del entorno físico y material no son las pertinentes para promover la inclusión laboral. Específicamente las condiciones para la movilidad y transporte se consideran inadecuadas en un 83% de encuestados.

IV: DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio permiten determinar que los factores que inciden en la posibilidad de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua Amazonas son consistentes con estudios importantes tales como los realizados por **(Villa Fernandez, 2003)**:

Quien considera que la condición de empleo de las personas con discapacidad en España está condicionado por factores tales como: el nivel de educación y la capacitación inadecuada y no acorde a las demandas laborales, desmotivación y falta de información de la persona y su entorno familiar que impacta en la posibilidad de cualificarse o encontrar un trabajo; actitud preconcebida y negativa con prejuicios sobre las potencialidades de las personas con discapacidad, tales como la idea de altos costos de adaptación para el desempleo laboral de personas con discapacidades, entre otros.

Estos resultados están alineados con los encontrados en el presente estudio ya que se han observado factores como los de la dimensión sociocultural relacionada a la percepción de falta de capacidades e instrucción para un buen desempeño laboral, exceso de dependencia de programas estatales, bloqueo psicológico, alta protección familiar a las PCD y factores del entorno físico desfavorables, así como los factores institucionales.

Por otro lado, los resultados están relacionados en alguna medida con (Mabel Ilincheta, 2010) en su tesis que habla sobre las actuales oportunidades que tienen aquellas personas que tiene algún tipo de discapacidad en la ciudad de Buenos Aires para el 2010, en dicha investigación se concluye que la mayoría de las personas que hacemos mención estando en condiciones de poder y querer laborar se encuentran desempleadas (siendo esta tasa en algunos países superior al 80%). Esto se nota con mayor frecuencia cuando los empleadores al suponer que las personas con discapacidad no están en la capacidad o no están preparadas para el trabajo, negándoles así la oportunidad de laborar y demostrar lo

contrario, y así quebrantar la concepción errónea que tienen. Sin embargo, otras razones son que muy a frecuente se connota que las personas que afrontan discapacidad no se le ha facilitado en acceso a la educación en sí y por ende a la formación de persona técnica o profesionalmente; que los servicios de ayuda no los tengan a disponibilidad y sean accesibles como lo es para los demás; o que las políticas y legislaciones no apoyen, ni faciliten la incorporación al empleo, ni el acceso a niveles (físicos) altos de oficinas y medios de transporte para ellas.

V: CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permiten plantear las siguientes conclusiones:

1. Los **factores** que inciden en los niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua – amazonas son de tipo:
 - a) Socioculturales
 - b) Psicosociales
 - c) Institucionales
 - d) Entorno Físico Material

2. Dentro de los **factores socioculturales** se destaca que las personas con discapacidad (PCD) en porcentaje acumulado de 17% se perciben como suficientemente instruidos para la inserción laboral, sin embargo, un 34% está indiferente y un 66% considera no estar preparado para la inserción laboral en condiciones óptimas. Del mismo modo existe la percepción de un alto nivel de marginación social a las PCD sobre todo en lo relacionado al mundo laboral así el 27% manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, sumado a un 39% que manifiesta su acuerdo y un 12% manifiesta estar indiferente, el resto en desacuerdo.

Se observa que predominantemente un 79% de las PCD perciben que las empresas consideran que su rendimiento laboral no es óptimo por lo que es una barrera para la inserción en el trabajo. Esta situación genera un importante nivel de complejidad a las políticas públicas al ser una barrera que se genera dentro del imaginario de los sujetos que deben ser protegidos y promovidos en su inserción en el mundo laboral.

3. Respeto a los factores **Psicosociales** se concluyen que existen barreras psicosociales, tales como el exceso de protección de la familia, las deficiencias en materia de educación y aspectos formativos, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional. Los resultados nos indican que las PCD consideran que las familias ejercen un

significativo nivel protección lo cual condiciona en forma restrictiva la búsqueda de oportunidades de inserción laboral. Se observa que acumulando el 54% están de acuerdo y muy de acuerdo con la pregunta, se mantiene indiferente un 14% y el resto 32% considera que no tienen ese nivel de protección familiar y que por el contrario se impulsan a buscar trabajo. Estos resultados ponen de manifiesto un problema real que se genera en el entorno familiar de las personas con discapacidad ya que es natural que las familias generen mecanismos de protección que cuando ocurren en exceso se convierten en contraproducentes para el proceso de inserción en el ámbito laboral y otros escenarios.

Se concluye que existe que existe una barrera psicológica relacionada con la falta de motivación para la búsqueda de inserción laboral de las PCD, un 64% manifiestan estar totalmente de Acuerdo y de acuerdo con dicha situación, mientras que un 24% están en desacuerdo con un 13% de indiferencia.

4. En la **dimensión Institucional** se concluye que las PCD consideran que el estado promueve importantes leyes en beneficio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, no existe el imperio de la ley, es decir no hace cumplir la cuota de trabajadores en la empresa privada ni en las instituciones públicas y lo peor de ello se percibe que tampoco existen sanciones al respecto.
5. Respecto a la dimensión del **entorno físico y material** se concluyen que también se consideran como un factor condicionante a las dificultades de inclusión laboral, puesto que son adversas a las exigencias especiales de las PCD al no existir inversiones que adecuen los espacios de movilidad, transporte y ergonomía en las empresas.

VI: RECOMENDACIONES

Producto del análisis, discusión de resultados y conclusiones se realizan las siguientes recomendaciones:

A la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad- OMAPED realizar un inventario de las oportunidades laborales para PCD para su respectiva difusión a los interesados y así poder aprovecharlos.

A las autoridades de Fiscalización del Ministerio de Trabajo o las Gerencias regionales de Trabajo realizar las fiscalizaciones necesarias para establecer el cumplimiento de la norma sobre cuotas de planilla de PDC, tanto en las entidades públicas y privadas e informar para su sanción respectiva en caso de incumplimiento.

A las Oficinas Municipales encargadas de las licencias de construcción para que sean diligentes en la exigencia de las normas de ingeniería adaptadas a las personas con discapacidad tales como rampas, servicios higiénicos, estacionamientos, etc.

REFERENCIAS

- Aguilar Conde, P., & Yusta Sainz, N. (Mayo - Agosto de 2017). LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *3C Empresa*, 6(2), 1-19.
doi:<http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2017.060230.1-19>
- Almendros Gonzáles, M. Á. (s.f.). Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. *Foro Jurídico*, 182-193.
- Aparicio Ágreda, L. (s.f.). Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. 129-138.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil y la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. (2015). *EL RETO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SERVICIO CIVIL PERUANO*. Lima, Perú. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/personas_con_discapacidad_en_el_servicio_civil_peruano_2015.pdf
- Baquero Torres, M. (2015). Discapacidad: una construcción narrativa excluyente. *Equidad & Desarrollo*, 165-183.
- Borea, R. F. (2005). *Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*. Obtenido de http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/4/23/tesismaestr_adel.pdf
- Bradley, E. M. (1995). The ICIDH: Format, application in different settings and distinction between disability and handicap. *International Disability Studies*, 122-125.
doi:10.3109/03790798709166338
- Burgos Silva, P. O., Sanhueza Ortiz, G. N., & Vargas Aranda, J. E. (2011). *OPINIÓN QUE TIENEN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN COMUNAL DE Y PARA DISCAPACITADOS DE CONCEPCIÓN (ACODIC), RESPECTO A SU PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL*. Informe de Tesis para optar al Grado de Licenciado en Trabajo Social, UNIVERSIDAD CATOLICA DE LA SANTISIMA CONCEPCIÓN, Concepción.
- Ccora Quispe, J. (2015). *INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENCIÓN - PERIODO 2013*. Huancavelica, Perú.
- Cendrero Uceda, L. A. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Del Águila Umeres, L. M. (2007). *EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD Y SU IMPORTANCIA FILOSÓFICA. Investigación sobre un aspecto fundamental de la condición humana*. Lima, Perú.
Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/443/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_CONCEPTO_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario el Comercio. (17 de Octubre de 2018). ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad en el Perú? Obtenido de <https://elcomercio.pe/peru/situacion-personas-discapacidad-peru-noticia-568171>
- Diniz, D. (2007). *O QUE É DEFICIÊNCIA*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Diniz, D., Barboza, L., & Rufino Dos Santos, W. (Diciembre de 2009). Discapacidad, derechos humanos y justicia. *SUR - Revista Internacional de Derechos Humanos*, 6(11), 65-77.

- Garavito Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Bogotá, Colombia.
- Hernández Ríos, M. I. (Julio-Diciembre de 2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). (N. I. Lopez, Ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- INEI. (2014). *Primera Encuesta Nacional especializada en discapacidad 2012*. Lima. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf
- Institute of medicine. (1991). *Disability in America: Toward a national agenda for prevention*. (A. M. Pope, & A. R. Tarlov, Edits.) Washington D.C.: National Academy Press.
- Jiménez Marzo, M. (2017). *La inserción laboral de las personas afectadas por la discapacidad*. Rioja. Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002653.pdf
- L. Schalock, R. (1998). *The assessment and rehabilitation of persons with traumatic brain injury. Applied and Preventive Psychology*.
- L. Shalock, R. (18-20 de Marzo de 1999). HACIA UNA NUEVA CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD. 2-3. España. Obtenido de <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>
- Ley General de la Persona con Discapacidad. (Diciembre de 1998). Lima, Perú.
- Mabel Ilincheta, A. (2010). *"Las Oportunidades Laborales Actuales para las Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión"*. Argentina. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0214_linchetaAM.pdf
- Maldonado Zambrano, S. (2004). *Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*. Consultoría sobre trabajo y discapacidad, COMISION DE ESTUDIOS DE DISCAPACIDAD, Lima.
- Mesía, R. (Enero-Junio de 2007). *Revistas de investigación UNMSM*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3624/2933>
- Oficina Internacional del Trabajo. (s.f.). Discriminación por razones de discapacidad. *TRABAJAR EN LIBERTAD*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad: Una perspectiva de cooperación Sur-Sur*. Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_590108.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la discapacidad*. Informe Mundial, Malta. Obtenido de http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414.
- Pineda Ferrer, P. (2010).
- Programa Nacional de Discapacidad. (2006). *Guía de buenas prácticas para trabajadoras y trabajadores de la comunicación*. Montevideo, Uruguay. Obtenido de http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/69279/1/manual_buenas_practicas_pronadis_v_digital.pdf
- Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española. 23. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Red de Empresas por la Diversidad. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. BUenos Aires.
- Rubí Salazar, J. I. (Enero-Abril de 2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Avances y retos. *Revista de Administración Pública*, LIII(1), 61-75.
- Tenorio Garrido, K. A. (2017). "PREVENIR LA COMPRA DE RENUNCIA OBLIGATORIA CON INDEMNIZACION QUE PRESCRIBE LA LOSEP, FRENTE AL DERECHO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO GRUPO VULNERABLE EN EL ECUADOR. Santo Domingo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7577/1/PIUSDAB005-2018.pdf>
- Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, S. (2008). La Discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*(20), 666-67.
- Valdez Veliz, M. (2012). Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: Una aproximación dialógica. *revista de Psicología*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26423189002>
- Verdugo Alonso, M. Á. (1997). *A review of research published from 1991 to 1995 in 12 journals on research on mental retardation. Keynote address*. New York City.
- Villa Fernandez, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista complutense de educación*, 393-424. Obtenido de http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/849/Art_VillaFernandezN_SituacionLaboralPersonas_2003.PDF?sequence=1

ANEXOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de encuesta para determinar los factores de inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Bagua

2. Autor(a):

Br. Wilson Hugo Vásquez Tanta

3. Objetivo:

Identificar los factores que inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Bagua

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 13 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 304 personas

1. Confiabilidad: Prueba estadística.

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS Solamente detallar la pregunta, las opciones de respuesta se observan en el cuestionario adjunto.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
NOMBRE DE VARIABLE	SOCIOCULTURAL	Siento que tengo la formación e instrucción suficiente para insertarme en el mundo laboral.											
		Existe marginación social cuando se evalúa la posibilidad de contratar a una persona con discapacidad.											
		Percibo que las empresas consideran que las personas con discapacidad no tienen rendimiento laboral adecuado.											
		El Estado debe encargarse de dar apoyo directo a personas con discapacidad.											
	PSICOSOCIAL	Mi familia considera que en mi condición debo tener protección y no exponerme en actividades laborales.											
		Mi motivación para buscar trabajo está disminuida por mi situación de discapacidad.											
		Las empresas no deben ser obligadas a contratarnos si no debe ser voluntaria.											
INSTITUCIONAL	El estado tiene buena normativa para apoyar al trabajo de las personas con discapacidad												

		Las empresas no cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad.										
		Existe suficiente información de oportunidades laborales para personas con discapacidad.										
		El Estado sanciona a las empresas que incumple las normas sobre cuotas de empleo a personas con discapacidad.										
	FÍSICO MATERIAL	Las entidades públicas tienen la infraestructura adecuada para el acceso y trabajo de personas con discapacidad.										
		Existen condiciones materiales adecuadas para la movilidad y transporte a los centros de trabajo para personas con discapacidad.										

Grado y Nombre del Experto: MSc. SAMUEL CARRASCO MENOR

Firma del experto : _____

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA, 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar los factores de inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Bagua

III. TESISTA:

Br. Wilson Hugo Vásquez Tanta

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de Diciembre del 2018

Grado y Nombre del Experto: MSc. SAMUEL CARRASCO MENOR

Firma del experto : _____

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA 2018.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

AUTOR: VÁSQUEZ TANTA WILSON HUGO

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál son los Factores que determinan el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua 2018?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar los Factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua 2018</p>		<p>Variable 1</p> <p>Factores que determinan el nivel de Inserción</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población está constituida por 1443 personas con discapacidad en la Provincia de Bagua considerado como el universo en la investigación.</p>	<p>Quantitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ No Experimental ↳ Diseño Transversal <li style="padding-left: 20px;">Tipo Descriptivo ↳ Explicativo <p>El Diseño se diagrama de la siguiente manera</p>	
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la magnitud de la población con discapacidad e condiciones de ejercer una labor.?</p> <p>¿Cuales son los factores socioculturales, físicos y materiales de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Bagua?.</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la magnitud de la población con discapacidad e condiciones de ejercer una labor.</p> <p>Determinar los factores socioculturales, físicos y materiales de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Bagua.</p>	<p>Hipótesis Principal</p> <p>Los factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad son de tipo cultural, social, económico y de imagen institucional.</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociocultural • Psicosocial • Institucional • Entorno físico-material 	<p>MUESTRA</p> $n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$ <p>El instrumento se aplicara a 403 personas en condición de discapacidad</p>	<p>Diagrama de Diseño:</p> <p>Q(x): → X → Y</p>	<p>Cuestionario de Encuesta</p>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA, 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar los factores de inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Bagua

III. TESISISTA:

Br. Wilson Hugo Vásquez Tanta

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....


APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de Diciembre del 2018

Grado y Nombre del Experto: MSc. KATHY AMALIA GONZALES CRUZ

Firma del experto

:  _____

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA, 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar los factores de inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Bagua

III. TESISISTA:

Br. Wilson Hugo Vásquez Tanta

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....


APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de Diciembre del 2018

Grado y Nombre del Experto: MSc. SAMUEL CARRASCO MENOR

Firma del experto

:  _____

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES QUE DETERMINAN EL NIVEL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BAGUA, 2018.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de encuesta para determinar los factores de inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia de Bagua

III. TESISISTA:

Br. Wilson Hugo Vásquez Tanta

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de Diciembre del 2018

Grado y Nombre del Experto: MSc. ROIBERT PEPITO MENDOZA REYNA

Firma del experto

: _____