



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión municipal en la igualdad de oportunidades de trabajo para personas
con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Velasquez Aragonese, José Augusto (ORCID: 0000-0002-5554-5847)

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A mi hijo José Félix, quien es la razón por la cual cada día me supero como Padre, Profesional y Ser Humano; además de ser el causante de mi felicidad completa.

Agradecimiento

A Dios creador del cielo y la tierra, a mis abuelos José y Ofelia, a mi señora Madre Zoila y a todos aquellos que colaboraron en la realización de esta investigación con sus aportes y paciencia

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Augusto Velasquez Aragonéz, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión municipal en la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019”, en OCHENTA Y NUEVE (89) folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de Setiembre de 2019



El autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	35
VII. Referencias	36
VIII. Anexos	39
Anexo 01: Matriz de consistencia	39
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	42
Anexo 03: Prueba piloto	44
Anexo 04: Confiabilidad de la prueba piloto	46
Anexo 05: Base de datos general	48
Anexo 06: Confiabilidad general de las variables	58
Anexo 07: Juicio de expertos	60
Anexo 08: Graficas descriptivas	76
	vi

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de gestión municipal	17
Tabla 2: Operacionalización igualdad de oportunidades	18
Tabla 3: Distribución de población y muestra	18
Tabla 4: Validación de juicio de expertos	22
Tabla 5: Niveles de confiabilidad	22
Tabla 6: Gestión municipal en las municipalidades de Lima Norte	24
Tabla 7: Gestión municipal por municipalidad	24
Tabla 8: Dimensiones de la gestión municipal en las municipalidades de Lima Norte	25
Tabla 9: Dimensiones de la gestión municipal por municipalidad	25
Tabla 10: Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad	26
Tabla 11: Oportunidad de trabajo por municipalidad	26
Tabla 12: Oportunidades de trabajo por dimensión	27
Tabla 13: Dimensiones de las oportunidades de trabajo por municipalidad	27
Tabla 14: Prueba de bondad de ajuste variable Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en la gestión municipal en las de municipalidades Lima Norte 2019	28
Tabla 15: Pseudo R2 de la variable Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y gestión municipal y sus dimensiones en las municipalidades de Lima Norte 2019	28
Tabla 16: Estimación de parámetros de Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en gestión municipal y sus dimensiones en municipalidades Lima Norte 2019.	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue aplicativo de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo correlacional causal de diseño no experimental. La población estuvo formada por 175 trabajadores y la muestra fue de 120. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que fue debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad del alfa de Crombach de 0.885 para la gestión municipal y 0.878 para la Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio, según el resultado de Cox y Snell igual a 0,314 significa que la Gestión Municipal se relaciona de manera positiva en un 31% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 34% de la Gestión Municipal de las Municipalidades de Lima Norte.

Palabras claves: Gestión, trabajadores, discapacidad, oportunidad, igualdad.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Municipal Management and equal employment opportunities for people with disabilities in the municipalities of Lima Norte, 2019. The method used was the hypothetical-deductive, the type of research was quantitative approach, descriptive level correlation causal of non-experimental design. The population was made up of 175 workers and the sample was 120. The technique used to collect information was the survey and the data collection tool was the questionnaire that was duly validated through expert judgments and determined its reliability through the alpha reliability statistic of Crombach of 0.885 for municipal management and 0.878 for equal employment opportunities for people with disabilities. It was concluded that there is a significant relationship between the study variables, according to the result of Cox and Snell equal to 0.314 means that Municipal Management is positively related by 31% to equal employment opportunities, however, the most stable dependency is the Nagelkerke coefficient, which has to variability equal employment opportunities is due to 34% of the Municipal Management of the Municipalities of Lima Norte.

Keywords: Management, workers, disability, opportunity, equality.

I. INTRODUCCIÓN

En un panorama mundial según estadísticas de la organización internacional del trabajo, los ciudadanos que sufren o padecen alguna discapacidad representa mil millones, lo que sería en porcentajes el 15% de la totalidad de habitantes mundiales. Y de esta población casi en su totalidad están en una edad legal de trabajar. Pero dicho derecho como ciudadanos, se le es negado en la mayoría de las veces. Los ciudadanos con cierta discapacidad en especial la del sexo femenino, se enfrentan diariamente a determinantes actitudes que son una barrera en su desarrollo como parte integral de una sociedad, asimismo la información es limitada para ellos donde la igualdad de oportunidades en el mundo laboral se le es perjudicada. Pues las personas con discapacidad tienen menos oportunidades laborales que las personas que no padecen discapacidad alguna por lo cual su tasa de desempleo es más alta, lo cual perjudica mucho su economía, además de que tienen una cobertura social que no es suficiente, lo que es un punto esencial en la reducción de la pobreza de grado extremo. (OIT, 2017). Por otro lado, a nivel internacional en España, la contratación de personas con discapacidad ha aumentado en los últimos diez años en 92.243 contratos, en una comparación de los datos del 2015 con los de 2006 (243.067 frente a los 150.824 de una década atrás). Sin embargo, la contratación en el colectivo soporta un elevado índice de precariedad. (Servicio Público de Empleo Estatal de España, 2015) El 4,4% de las personas con discapacidad en España está en edad de trabajar. Sin embargo, la contratación de este colectivo solo supone el 1,31% de empleo total generado en nuestro país. De los empleados con discapacidad, tan solo el 8,51% cuenta con un contrato indefinido, una cifra que contrasta con los registros previos a la crisis, en 2006, cuando se alcanzó el 17,01%. Igual que sucede con la población en general, las mujeres con discapacidad tienen menos presencia en el mercado. Ellas apenas representan el 40%, respecto al 61% de hombres, según datos de 2015 de Odismet (Servicio Público de Empleo Estatal de España, 2015). A nivel Latinoamérica según del Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE), aunque la tasa global de ocupación en el país es del 58.2%, el 12% de las mujeres aún se encuentra desempleadas, el 16% son jóvenes, el 19% afrodescendientes y el 70% personas con algún grado de discapacidad. (El espectador, 2018). A nivel nacional, alrededor del 5,2% de la población tiene algún tipo de discapacidad, lo cual representa a más de 1,7 millones de personas, según estimados del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). En este sector poblacional, de acuerdo con los últimos datos publicados (2012), la tasa de

desempleo ascendía al 12,1%, lo que coincide con las proyecciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que estima que esta cifra casi triplica al del desempleo a nivel nacional (4,3%). (EL comercio, 2018). Cabe mencionar que, dentro del panorama peruano, una porción considerable de los ciudadanos con discapacidad representado en el 61.4% padece de más de una discapacidad, siendo la física presente con un 59.2%, una discapacidad visual en un 50.9%, una de audición en un 33.8%, entre otras pero estas son la más comunes en la mayoría de los casos. Las personas con discapacidad intelectual presentan la tasa de desempleo más alta (16,6%). (EL comercio, 2018).

Esta **realidad problemática** se repite en gran parte de nuestro país, lo que es en el lugar de investigación en la zona norte de Lima, esta realidad no es diferente ya que las oportunidades laborales para las personas con discapacidad es limitada, además de un acceso a la educación superior casi escasa, además de toparse con barreras en el acceso a servicios básicos, esto por parte de esta población pero por parte de las empresas u organizaciones tampoco se está dando una demanda laboral significativa para este tipo población, lo mismo sucede en las municipalidades de Lima norte que en este caso se trabajara con las municipalidades de los distritos de los Olivos, San Martín de Porres y la municipalidad de Comas donde algunos trabajadores manifiestan que la gestión de sus municipalidades no están considerando o no tiene las condiciones adecuadas para una igualdad de oportunidad laboral para personas con discapacidad, en cuanto a la gestión municipal no presenta un plan estratégico concreto para este tipo de población laboral, además de una falta de intensión enfocada más en los problemas centrales de su comunidad y el manejo del presupuesto, dejando un poco de lado esta población importante y de responsabilidad de la sociedad, asimismo no se han presentado proyectos viables en los municipios relacionados al tema de la igualdad de oportunidades en trabajadores con discapacidad. Por lo consiguiente es necesario estudiar la relación de la gestión municipal con la igualdad de oportunidad de obtener un trabajo en ellas por parte de personas con alguna discapacidad.

Por otro lado, en relación con los **antecedentes** de la investigación a nivel **internacional** tenemos a Cendrero (2017) quien presento un estudio sobre *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid*. Esto con la finalidad de la obtención del grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid. La investigación desarrollo una metodología delimitada en un espacio jurídico el cual fue

denominado “ámbito laboral”, en donde se desarrolló la problemática presentada, en lo resultados se observó que con el establecimiento de las norma jurídicas sobre el cual se apoyó el análisis, de las discriminación de las discapacidad como barrera laboral, donde se halló una falta de seguridad laboral, una discriminación por género, un limitado acceso para obtener una familia además de una falta de acceso a los procesos jurídicos, con lo que se concluyó que cualquier estudio debe considerar una exactitud y una convergencia en sus resultados para que no exista una mala interpretación, y que la población con discapacitada está muy limitada en la sociedad tanto a nivel laboral como civil.

Asimismo en la misma línea internacional tenemos a la investigación del autor De la Torre (2015) titulada *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000), España*. El cual presento para obtener un doctorado en gestión pública en la Universidad Complutense de Madrid, España. El método de la investigación fue comparativo a la vez que analítico. En la resolución de los análisis de las preguntas resueltas, y el estudio del ámbito político poco tocado que es el municipio, se pudo señalar que a pesar del auge de las investigaciones en este ámbito a partir de 1983 en la ciudad de México la información es insuficiente, además de haberse limitado. Por lo cual el autor concluyó que la falta de definición en el acto jurídico fue un elemento importante en la ineficiencia de las gestiones municipales. Por lo cual estos municipios en el trayecto del tiempo carecieron de una decisión propia en el ámbito de las decisiones políticas además de la prestación de servicios, así como las acciones de carácter fiscal.

En otra investigación de Cobas (2015) quien desarrollo el tema sobre el *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*, en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Para lograr la maestría en Ciencias de la Gestión. El estudio tuvo un grado cualitativo. En los resultados se puede observar que al personal con discapacidad lo primero que se evalúa son su independencia en las necesidades fisiológicas además de las deficiencias cognitivas y motoras para tener una idea de los que pueden hacer y que no, luego como segunda fase la evaluación se centra en el desenvolvimiento social para saber si pueden estar en un clima laboral común, y dependiendo de ello se determina la cantidad de entrenamiento que tendrán que incluso puede tardar meses o años. Finalmente se concluyó que, existe una inclusión tanto motora como cognitiva del personal con discapacidad, pero falta una capacitación en base al tipo de discapacidad lo que generara un mejor desarrollo, además también se concluye que

estos procesos favorecerán a la persona con discapacidad en sus futuras entrevistas en otras organizaciones o empresas.

Por otra parte, en entre los **antecedentes nacionales** tenemos a la investigación de Ramos (2017) acerca del *Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016*, dónde la maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo era la finalidad. El estudio fue de diseño no experimental de tipo correlacional, la población fueron 137 personas con características referentes al estudio con una discapacidad cognitiva, con la objeción de que un representante familiar respondió las preguntas, asimismo la muestra fue definida en 101, el sector investigado fue el Retail en Lima y Callao. En los resultados se pudo observar que la mayoría en un 78.22% de la muestra mencionó que el nivel de empleo con apoyo es bueno, por otro lado, el 16.83% menciona que es adecuado y solo el 4.95% refirió que es malo. Asimismo, se encontró que la inserción laboral para personas con discapacidad es moderada esto según el 62.38%, según el 29.70% esto se da en un nivel alto, por otro lado según el 7.92% esta inserción es baja. Dicho esto, se concluyó que el empleo con apoyo se relación moderadamente en un nivel positivo con la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, esto respaldado con el 0.54 de resultado de la Rho de Spearman.

Asimismo, tenemos a la investigación de Romero (2017) “*Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2015.*” Realizada para obtener la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. El estudio tuvo un método hipotético deductivo, de tipo cuantitativo y diseño no experimental transversal, cuya población fue 167 trabajadores y la muestra fueron 118 incluido gerentes, subgerentes, seguridad ciudadana y administración, como instrumento se utilizó el cuestionario. En los resultados se observó que el 51.7% consideran que hay una buena gestión el 48.3 que la gestión se da en un nivel regular. Por lo cual se concluyó que se presenta una relación entre la gestión y la participación del ciudadano.

También tenemos a Rivera (2018) quien desarrollo el tema de la “*Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018*”. Con el propósito de obtener la maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación tuvo un método hipotético deductivo, fue correlacional cuantitativa, no experimental transversal, la población fueron 150 trabajadores la muestra 108, la técnica

fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, validados y con una confiabilidad alta de Alfa de Crombach. En cuanto a los resultados se observó que se presenta una relación alta del 0.864 lo que permitió concluir que la relación entre las variables es directa y positiva por lo cual si existe una mejor gestión municipal habrá un mejor desempeño laboral.

En el desarrollo de las **teorías** de las variables de estudio como primer punto tenemos a la **Gestión Municipal** la cual es la ejecución de una serie de procesos administrativos que se realizan para la optimización y utilización de recursos de manera eficiente, en el desarrollo de las actividades de la organización. Asimismo, en la gestión se hace uso de una determinada cantidad de estrategias, y elementos racionales que se convierten en herramientas, basadas en la programación del desarrollo de las actividades y metas trazadas. (Cadillo, 2017) por otro lado Ramírez (2016) refiere que la gestión Municipal se desarrolla a base de procesos integrales desde una perspectiva interna que hagan uso de los recursos disponibles sin perjudicar la estructura ni las actividades de la institución, tampoco al desempeño de los integrantes o trabajadores, generando un dinamismo e innovación para poder cumplir con las expectativas de los objetivos a alcanzar y hacerlos realidad. (Citado en Coraggio, 1999). En un sentido más estricto la gestión municipal son las acciones y procesos que desarrollan las instituciones y organismos a nivel municipio, cuyo propósito es el cumplimiento de las metas programadas en la planificación de acciones, todo ello en una convergencia de los recursos humanos, económicos y materiales utilizados de forma eficiente y transparente. (Tinaya, 2013). Por otro lado, para López y Mariño (2010), la gestión es un mecanismo o proceso que son ejecutados por la alta dirección de una institución, siendo su propósito lograr con los objetivos y metas previstos según los plazos señalados o determinados. La organización mediante la gestión se puede proyectar, es decir prever su posterior desarrollo, con los recursos del entorno, estratégicamente, con el propósito de la construcción del futuro de la organización.

Asimismo, la gestión municipal según Arias (2010) presenta las siguientes dimensiones entre ellas como primera, tenemos a la Planeación el cual es un procedimiento para la toma de decisiones, realizada con el objetivo de lograr un resultado a futuro, considerando la realidad actual además de las características internas como externas de la organización que puedan influir en el resultado deseado. (p.33). Un poco más extrema es la posición de Louffat (2012) quien señaló que “sin planificación no hay procesos, y sin

éstos no hay organización”. (p.22). Es decir, la planificación ocupa el centro de todo proyecto, empresa u organización coherente, siendo considerada como el primer paso en los procedimientos administrativo. Es así como David (2013) refirió que la única seguridad en una organización es que se producirá un cambio siendo este positivo o negativo dependiendo de los procesos ejecutados y planeados, asimismo la planificación es una proyección a futuro de la organización donde se detallan las estrategias y métodos para poder cumplir con la misión de la organización, así como de sus metas trazadas. Por su parte Koontz y Weihrich (2013) mencionaron que la planeación es una selección de objetivos y metas para poder elegir la mejor estrategia para lograrlo, lo cual requiere de decisiones y una línea de acción para elegir entre las diferentes opciones. (p. 106).

Dentro de la dimensión **planeación** encontramos **indicadores** como las **oportunidades laborales**: que es un antecesor de la planeación en si por lo cual no se le considera como parte del proceso, pero es un punto de partida de la planeación donde el conocimiento de la oferta tanto externa como interna es esencial. (Ferrer, 2017); asimismo tenemos a los **objetivos laborales** considerados como la siguiente etapa de la planeación donde se plantea los objetivos de la organización y por cada unidad o área. Con una proyección tanto a corto como largo plazo. Estos objetivos especifican las metas y objetivos que se desean cumplir. (Ferrer, 2017); dentro de este contexto encontramos el **Plan estratégico**: este es un documento que permite conocer la integración del plan en base a los objetivos económicos, financieros y estratégicos, con lo que la organización cuenta para cumplir con sus metas próximas y futuras. (Sánchez, 2015).

Otra de las dimensiones de la gestión municipal es la **Organización** considerado como el proceso donde se ordenan y definen las responsabilidades que cada área tiene que realizar de acuerdo con los planteado y planificado, donde se impone la autoridad y se brinda los recursos necesarios para ello. Asimismo, son procesos que se realizan para alcanzar las metas propuestas en el plan operativo, proyecto de ejecución inmediata o a largo plazo. (Cadillo, 2017). Por otra parte, Louffat (2012) definió a la organización como el segundo elemento en una gestión administrativa donde el diseño de las estrategias y de los diferentes elementos y áreas dentro de una organización, están alineados con los objetivos de la institución. (p.24) por su parte David (2013) que le objetivo de la organización es generar un esfuerzo coordinado entre los integrantes y áreas de una institución o empresa para cumplir con las tareas y funciones definidos, lo cual serán reportados a sus intendencias superiores, o jefes a cargo. Por lo cual la organización es

definir quienes realizarán las acciones y a quienes los resultados serán reportados. Por otro lado, con relación a los indicadores tenemos a **las funciones laborales** los cuales son una serie de responsabilidades y tareas a realizar por una persona elegida, en otras palabras, son las funciones que desempeñara el empleado relacionado a su puesto de trabajo, pero no siempre las funciones están basadas en el título del puesto. (Kokemuller, 2018); asimismo tenemos a los **Valores organizacionales** que son cualidades que el trabajador presenta en base a lo moral y ético, también se le consideran como los atributos y características tangibles de la persona las cuales pueden ser modificadas en un principio para el logro de objetivos pero que también serán para la formación de la persona. Otro indicador de esta dimensión es la **Comunicación institucional** que es un proceso que las personas poseen para el intercambio de información, por su parte Stanton, Etzel y Walker, mencionan que la comunicación es una transmisión verbal o no de una información por parte de una persona hacia quien desee captar o asimilar dicha información.

Como Tercera dimensión tenemos a **la Dirección**; definida por Chiavenato (2012) como la función de grado administrativo que la plana superior utiliza para una interrelación con sus subordinados. Para que la planeación y organización tenga mayor éxito depende mucho del tipo de comunicación que se ejerza con la motivación y liderazgo adecuado. Asimismo, la dirección es considerada como la etapa más compleja de la gestión puesto que incluye proceso como la comunicación, orientación, asistencia en la ejecución todo ello con un liderazgo activo y relacionado a las exigencias de la institución y grupo humano, para poder ejercer sobre ellos una influencia capaz de lograr con las metas deseadas. (Ferrer, 2017). Dentro de este contexto el autor Louffat (2012) definió la esencia de la dirección como el responsable de cuidar que las interrelaciones dentro de la institución o empresa se desarrollen productivamente, para poder cumplir con lo planeado y organizado con anterioridad, dirigiendo el grupo humano que son los trabajadores que son considerados como los ejes principales de cualquier organización. (p.23) por su parte Koontz, Weihrich y Cannice (2012) refirieron muchas veces la dirección es comparada como la similar del liderazgo, ya que el gerente muchas veces tiene que ser un buen líder para poder cumplir con las metas en una interrelación administrativa con el grupo humano a cargo, donde brinde las acciones y condiciones necesarias para motivarlos en alcanzar la misión de forma eficiente, lo que requiere de una planificación cuidadosa donde se establezca la estructura de la organización adecuada al trazo de las metas y objetivos de la empresa.

Dentro de la dimensión dirección tenemos **indicadores** como el **Liderazgo institucional**, considerado como las acciones que un líder debe cumplir o realizar para poder influir de forma positiva y productiva en el grupo humano, con el propósito de alcanzar las metas propuestas por la organización. (Human and Partners, 2013). Asimismo, el líder es considerado como aquel individuo que la agrupación sigue quienes lo reconocen como el elemento a seguir quien les orientara. Es quien va a la cabeza de cualquier grupo quien lleva al objetivo y realiza las acciones necesarias para cumplirlo. (RAE, 2014). Por su parte Zuzama (2014) menciona que el líder de una institución, es quien crea o fomenta una cultura organizacional acorde a los objetivos, es quien define lo que se tiene que alcanzar, fomenta los valores y normas que se desarrollan en ello. Otro indicador es la **Orientación institucional** la cual es muy importante en la gestión municipal y que como líderes es esencial para encaminar a los trabajadores en función de los objetivos que se pretenden cumplir además de lograr con las metas personales de cada uno y como conjunto; también tenemos a las **Acciones de inducción** las cuales son acciones elementales como la presentación de la misión y visión de la empresa, sus normas y políticas, entre otras, donde también se trata temas como la seguridad social los derechos y beneficios, entre otros elementos que pueden convertirse en un obstáculo para una buena identificación con la empresa o perjudicar el desempeño deseado por la persona contratada.(Vásquez, 2018); por último tenemos a la **Motivación del personal** a la cual se le puede definir como la determinación o voluntad que impulsa a la persona a hacer determinadas acciones o comportamientos para alcanzar un determinado objetivo.

Como Cuarta **Control**; que según Chiavenato (2012) es donde las acciones se destinan a verificar si se están cumpliendo con los objetivos y metas planteadas, es por lo cual el control tiene la suposición de que existen planes y objetivos ya que si en eso no existe el propósito del control. Es por lo cual el control vigila y supervisa si la ejecución de las acciones va de acuerdo con la expectativa planteada a lograr, lo que su complejidad se agranda de acuerdo con los plazos o la cantidad de metas propuestas. En efecto Daft y Louffat (2012), mencionaron que el control implica la vigilancia del desempeño de los trabajadores, para la determinación de que sus efectos están logrando cumplir con lo planeado porque de lo contrario se deberá tomar acciones correctivas necesarias, esto se dan en función de los objetivos y el tiempo que tienen como plazo para ser cumplidos. (p, 54). Asimismo, David (2013) refirió que el control son una serie de actividades que se realizan con el fin de analizar y asegurar que las acciones realizadas y los resultados

obtenidos sean acordes a los esperados y planificados. Dentro de la dimensión **control** tenemos **indicadores** como el **Seguimiento del personal**: que es una cualidad propia de la supervisión del gerente o los encargados de ello, lo que favorece en la prevención de riesgos o problemas que afecten el cumplimiento de los objetivos, también se encarga de fortalecer las relaciones entre los integrantes de la organización. Por otro lado, tenemos a las **Políticas internas** que son una asociación de directrices documentadas que definen las normas o conductas que los trabajadores deberán cumplir. Claro esto relacionado y fundamentado bajo las leyes que protegen al trabajador. (Joseph, 2015); otro indicador de esta dimensión es el **Grupo de trabajo**: el grupo de trabajo son acciones conjuntas realizadas por la integración de trabajadores dirigidas por un líder que fomente esta colaboración, así mismo esto fomenta la participación e integración en las decisiones que son de la empresa y conciernen o se relacionan a ellos. Finalmente tenemos como indicador a la **Evaluación del personal** es un proceso el cual se desarrolla con el fin de poder medir el desempeño del trabajador para poder tomar decisiones en base a ello, asimismo este proceso estimula al trabajador donde el visualice que se toma en cuenta sus habilidades y formación en sus funciones. Asimismo, es una herramienta que permite al gerente o jefe a cargo para evaluar si se promoverá al trabajador o es necesario un cambio inmediato. Dentro de ello también ayuda a determinar políticas de recursos humanos adecuados a las necesidades de la organización. (Ibañez, 2010)

Como **segunda variable** de investigación tenemos a las oportunidades **de trabajo para personas con discapacidad** el cual son una serie de procesos de índole social, donde la disposición de infraestructura, información, documentación y servicios se dan en un contexto donde se favorezca la inserción de la persona con discapacidad en el ámbito laboral. Asimismo, el principio de igualdad significa que sin importar la condición de la persona la oportunidad será la misma. (Ccora, 2015). Por otro lado, la diversidad en el trabajo es una parte importante de la comunidad empresarial de hoy en día. Los empleadores están obligados por ley a mantener un lugar de trabajo diverso no discriminando a los solicitantes o empleados existentes por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley. (Scott, 2017), cabe mencionar que una persona con discapacidad anteriormente era víctima de discriminación marginal tanto en la sociedad como en su propia familia, donde se le negaba la posibilidad de la formación educativa, su progreso en los sistemas de la sociedad, su desarrollo personal, por lo cual era rechazado en el contexto personal como social, incluso en la infraestructura

destinada a la población sus condiciones no eran tomada en cuenta, como en el transporte, edificios entre otros, lo cual ha cambiado en los últimos años y siendo aún más importante hay una mayor integración en su formación como en la participación en la población laboral, siendo beneficiadas en algunos aspectos como ayudas técnicas, medicinas, educación, entre otros. (Ccora, 2015)

Asimismo, la variable **Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad** presenta las siguientes dimensiones entre ellas la **Oportunidad laboral** que es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social poseen los mismos derechos políticos y civiles. (Ccora, 2015) el cual tienen como **indicadores** tales como: **la Promoción del personal** que se le considera dentro de la organización como un posible resultado de la selección de personal sin que exista un propósito previo. Es decir, se parte del establecimiento de un proceso de selección de personal objetivo y no discriminatorio que debe realizarse para cualquier puesto vacante. Si alguna de las personas de la plantilla es seleccionada una vez realizadas las distintas pruebas, el cambio de puesto en la organización puede dar lugar en algunos casos a una promoción, o simplemente a un cambio de puesto o movilidad horizontal. (SOYSANA, 2015). **Condiciones laborales especiales.** De un punto de vista laboral, es de conocimiento que en el ámbito público y privado las instituciones cuentan con la capacidad de brindar las condiciones adecuadas para sus trabajadores independiente mente de su condición física o cognitiva. Es así que las condiciones laborales son aquellas características que debe poseer la empresa, organización o institución para que la persona o trabajador discapacitado o no, pueda cumplir con sus funciones desempeñadas. (Ccora, 2015)

Otras de las dimensiones es la **Contratación laboral** que es el acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de España, 2018). Dicha dimensión presenta como **indicadores** a las **Modalidades de contratación especiales.** Respecto a ello se puede mencionar a la Ley General de la Persona con Discapacidad la cual regula una condición especial o cantidad de trabajadores con discapacidad que las organizaciones deben tener, esto teniendo una variación si la institución o empresa es publica o privadas, todo ello

descrita bajo esta Ley, siendo necesario mencionar las siguientes regulaciones en cuanto a la cuota: (MIMP, 2015). Para las empresas que tienen más de 50 trabajadores la cuota mínima que deben cumplir es del 3%. Dicha cuota solo es exigida por la persona con discapacidad, el cual deberá presentar restricciones en la participación en un grado superior o igual al 33%, lo cual está descrito en su certificado de discapacidad. Sobre ello en la Ley mencionada refiere las siguientes disposiciones: (MIMP, 2015). La obligación de cumplir con esta cuota es anual. Para ello, el Sistema de Inspección del Trabajo evaluará a principio de cada año que esta cuota se esté cumpliendo en relación con el año interior, donde dicha información deberá estar incluida en la planilla electrónica. En caso de que esta cuota no se cumpla se procederá con la notificación del caso, con lo que se inicia el proceso de sanción, donde se brindará el tiempo adecuado para que el empleador presente sus descargos, en acreditación de la falta de las siguientes causales de exclusión de la cuota de empleo: a. No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas. b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir: Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa; Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. En caso de no acreditarse fehacientemente las razones que motivaron el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, ello constituirá una infracción Muy Grave, la misma que podrá ser sancionada con multas que van de 12 hasta 15 UIT. Por otro lado, tenemos a las **Clausulas laborales especiales**; de las cuales podemos decir que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal. Por su parte, las empresas privadas con más de 50 trabajadores deberán contratarlas en una proporción no inferior al 3%. (La ley, 2015). Para determinar la obligación de los empleadores privados se toma en cuenta el número de trabajadores registrados en la planilla electrónica en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. (La ley, 2015). El empleador podrá argumentar que no pudo contratar a un

trabajador con discapacidad cuando: a. No generó, durante el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral con alguno de sus trabajadores. b. Circunstancias de orden técnico o de riesgo que impidan el ingreso de personas con discapacidad. c. De haberse generado vacantes, acreditar la ocurrencia de circunstancias que hayan impedido la contratación de personas con discapacidad pese a haber desarrollado una conducta diligente para asegurar que las convocatorias y los procesos de evaluación han sido dirigidos en número suficiente para cumplir con la cuota de empleo.

Como tercera dimensión tenemos a las **Condiciones laborales**; la doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad. Cabe mencionar que nuestra legislación se ha apartado de este criterio. (El Peruano, 2018) esta dimensión tiene como indicadores a los **Reglamentos internos institucionales**. Que son una serie de normas que nos ayudan a estar en armonía y a mantener el orden dentro de una sociedad, en este caso, dentro de una empresa, sea cual sea el ramo, las partes elementales de un reglamento son el título y las personas a las que va dirigido el reglamento, las normas enumeradas por orden de prioridad y estar brevemente especificado cada punto, al igual que las consecuencias de infringir las reglas establecidas. Por lo cual es necesario y como una prioridad, estipular en toda empresa un reglamento por áreas, esto, con el fin de evitar posibles disturbios entre los colaboradores de toda la empresa y así, poder llegar a laborar en un ambiente de paz, armonía y tranquilidad. (Groppe, 2018); también esta **dimensión** presenta como **indicador** a las **Condiciones laborales especiales**. Que no es otra cosa, que eliminar todas las barreras que por ende impide a los discapacitados disfrutar de igualdad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo. Dentro de este aspecto se fija que el trabajo debe estar apropiado para proporcionar mejores resultados, mejores habilidades cuando los discapacitados se involucren en él. Las Personas Discapacitadas deben adaptarse a la Empresa y estas adaptarse a aquellas, ambas partes necesitan y deben estar aptas para poder obtener un buen funcionamiento. (Ccora, 2015); finalmente como último **indicador** presenta a la **Igualdad de oportunidades laborales** que se refiere a aquellas condiciones que permiten a todos los que busquen un empleo o estén laborando recibir el mismo trato y beneficios que los demás en cuanto a promociones y rotaciones dentro de la organización

donde laboran.

Como última dimensión se tiene a la **Optimización laboral** la cual significa obtener los mejores resultados posibles obtenidos por medio de una actividad o estrategia. Del este verbo deriva la palabra optimización, cuyo concepto varía de acuerdo con las diferentes situaciones en las que se puede desenvolver, como es la economía, la administración, las matemáticas y la informática. (Neo Attack, 2018). Una buena optimización contribuye a presentar un resultado de calidad, garantizar la satisfacción de un cliente, mejorar los procesos de ventas y establecer mejores relaciones entre los integrantes de un equipo. Sin embargo, la optimización requiere de tiempo y paciencia, por lo que es importante ser constante para optimizar los recursos y procesos de la mejor forma posible. En esta dimensión como **indicadores** tenemos a las **Políticas de mejoramiento**. Que, dependiendo del giro del negocio, las empresas deberán cumplir características especiales para asegurar adecuados sistemas de seguridad en resguardo de las personas con discapacidad. (La ley, 2015). Para ello, se ha reconocido que las personas con discapacidad que acceden a un empleo tienen derecho a ajustes “razonables” en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. (La ley, 2015); **Inserción laboral**. La cual está vinculada con la protección social, siendo así elemental para el Estado, en la que incorpora en su proyecto un plan de empleo estable y es un elemento clave para la Integración Laboral, dando como resultado espacios para la participación ciudadana. La Inserción Laboral se convierte en sí, un factor determinante favoreciendo las condiciones económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas. (Ccora, 2015). La Inserción Laboral consiste en una verdadera formación profesional en la que se instrumenta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado de trabajo, de esta forma las personas que tienen la oportunidad de involucrarse a campo laboral están sujetas a prestar sus servicios necesarios hacia la comunidad, adaptándose a las nuevas exigencias de estas. Involucrarse a la vida laboral, es un proceso continuo e integral que para todas las personas nace de necesidades económicas, demandas, potencialidades y además posibilita la planificación de un plan personal. (Ccora, 2015) y como último indicador tenemos al **cumplimiento de la Ley N° 29973**. La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones Reglamentarias de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de

establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las Personas con Discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. (MIMP, 2015)

En cuanto a la Formulación del **Problema General** se planteó lo siguiente:

¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019?

En cuanto a la **Justificación teórica** del estudio se da porque se efectuó un análisis de las teorías existentes relacionadas a las variables de estudio lo cual servirá de aporte a trabajos de otros investigadores que busquen fundamentos para la gestión municipal, así como la oportunidad laborar para personas con discapacidad. En cuanto a la **justificación práctica**, la presente investigación aportara sobre la identificación real de la problemática estudiada, con datos estadísticos que mostraran un grado de relación entre las variables, lo permitirá sugerir algunas soluciones del caso, a los gerentes de las municipalidades, así mejorar las condiciones de todos los trabajadores, así como aquellos postulantes con alguna discapacidad o ya laborando en la institución, y como **justificación metodológica**. La investigación brinda procesos metodológicos en el estricto cumplimiento del procedimiento del método científico, además del aporte de instrumentos que permitirán medir las variables de estudio, previa validación y confiabilidad obtenida.

Como **Objetivo General** la investigación tuvo lo siguiente: Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019. Y como **objetivos específicos** presento los siguientes:

Identificar la relación que existe entre la planeación de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Definir la relación que existe entre la organización de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Establecer la relación que existe entre la dirección de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019, y

Identificar la relación que existe entre el control de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Como hipótesis **general** la investigación tuvo lo siguiente: Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Y como **Hipótesis Específicas** presento las siguientes: Existe una relación significativa entre la planeación de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Existe una relación significativa entre la organización de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Existe una relación significativa entre la dirección de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019, y

Existe una relación significativa entre el control de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

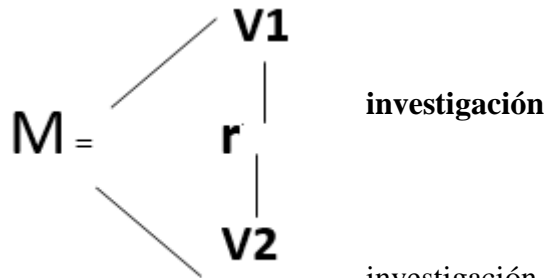
II. Método

2.1 Tipo y diseño de

2.1.1 Tipo

La presente tipo aplicativo y de

donde plantea resolver o disminuir una problemática a través del conocimiento además porque se privilegiará de técnicas aplicadas mediante métodos estadísticos para la obtención de resultados y de corte transversal porque evalúa las cualidades de una situación particular en un tiempo y espacio determinado.



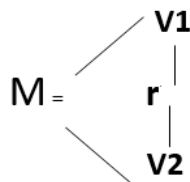
2.1.2 Nivel

El alcance de la investigación, es de tipo descriptivo y correlacional/causal, es descriptivo porque se busca identificar los atributos, cualidades y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno susceptible de ser analizado (p. 92); y es explicativo porque el estudio sobrepasa la mera descripción de conceptos o fenómenos o de identificar las relaciones que se establecen entre estos; buscando una explicación sustentada sobre bases científicas referidas a las causales de los eventos y fenómenos sociales en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 84)

2.1.3 Diseño

La investigación realizada tiene diseño no experimental porque no se manipulan las variables en estudio y es transversal porque se realizó sobre la población de los trabajadores de las municipalidades de Lima Norte en el año 2019; es decir, se analizó una población de características similares en un tiempo determinado, para representarla con el siguiente diseño: (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014; p.152)

Gráficamente se denota:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra poblacional

V1: Gestión municipal

V2: Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.1.4 Método

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo que señala la ruta o derrotero que se sigue el investigador para lograr un resultado basado en el procedimiento científico. En el presente caso de estudio se partió de la observación del problema de la falta de oportunidades laborales para un sector específico de la población, para luego crear la hipótesis con la cual se buscaría explicar el fenómeno observado. Después del análisis de la información se verificó y comprobó la verdad de los enunciados hipotéticos para finalmente deducir la verdad científica que explicaría lo observado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; p.213).

2.2 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de gestión municipal

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medidas	Niveles y rango de la variable
Planeación	Oportunidades laborales	1,2,3,4	Nunca (1)	Buena (12-16)
	Objetivos laborales		A veces (2)	Regular (8-11)
	Plan estratégico		Casi siempre (3) Siempre (4)	Mala (4-7)
Organización	Funciones laborales	5,6,7,8	Nunca (1)	Buena (12-16)
	Valores organizacionales		A veces (2)	Regular (8-11)
	Comunicación institucional		Casi siempre (3) Siempre (4)	Mala (4-7)
Dirección	Liderazgo institucional	9,10,11,12	Nunca (1)	Buena (12-16)
	Orientación institucional		A veces (2)	Regular (8-11)
	Acciones de inducción		Casi siempre (3)	Mala (4-7)
	Motivación del personal		Siempre (4)	
Control	Seguimiento del personal	13,14,15,16	Nunca (1)	Buena (12-16)
	Políticas internas		A veces (2)	Regular (8-11)
	Grupo de trabajo		Casi siempre (3)	Mala (4-7)
	Evaluación del personal		Siempre (4)	

Tabla 2

Operacionalización de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de Valoración	Niveles y rango de la variable
Oportunidad laboral	Promoción del personal	1,2,3	Siempre (5)	Alto (11-15)
	Condiciones laborales especiales.		Casi siempre (4)	
Contratación laboral	Modalidades de contratación especiales.	4,5	Regularmente (3)	Medio (7-10)
	Clausulas laborales especiales.		Casi nunca (2)	
Condiciones laborales	Reglamentos internos institucionales.	6,7	Nunca (1)	Bajo (3-6)
	Condiciones laborales especiales.	8,9	Siempre (5)	
Optimización laboral	Igualdad de oportunidades laborales	10,11,12	Casi siempre (4)	Alto (11-15)
	Políticas de mejoramiento.		Regularmente (3)	
Optimización laboral	Inserción laboral.	10,11,12	Casi nunca (2)	Medio (7-10)
	Cumplimiento de la Ley N° 29973.		Nunca (1)	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Para el estudio se tomó como población a un total de 175 trabajadores de las Municipalidades de Lima Norte en el año 2019. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el total de casos que cuyas características son comunes o similares en un determinado contexto de lugar y tiempo

Tabla 3

Distribución de población y muestra

Municipalidades	Población	Muestra
Municipalidad de Los Olivos	53	35
Municipalidad de San Martín de Porres	77	58
Municipalidad de Comas	45	27
Total	175	120

2.3.2 Muestra

Para la muestra de estudio se tomó aleatoriamente un grupo de 120 trabajadores. Asimismo, la muestra es definida como el conjunto de individuos que se coge de la población, para realizar los estudios de un fenómeno medible. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). Por otro lado, para hallar el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación, se aplicó la siguiente fórmula correspondiente a poblaciones finitas:

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

Dónde:

- N : Población (175)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{175 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(175 - 1) 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{175 \times 3.8416 (0.25)}{(174) 0.0025 + 3.8416 (0.25)}$$

$$n = \frac{672.28 (0.25)}{0.435 + 0.9604}$$

$$n = \frac{168.07}{1.3954} = 120.44 = 120$$

n= 120 trabajadores

2.3.3 Muestreo

El muestreo es una técnica de recolección de datos. En el presente estudio se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, probabilístico porque se hizo uso de una ecuación para hallar la muestra y aleatorio porque cada participante tuvo la misma oportunidad de ser elegidos.

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

2.4.1 Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de las variables se utilizó fue la encuesta, que es una técnica social que sirve para establecer e identificar las características de un hecho a estudiar mediante preguntas de un contexto cerrado. Permite investigar las cualidades, aptitudes, costumbres, percepciones, experiencias, satisfacciones, tendencias, conocimientos, calidad de vida, situación laboral, cultura, y diversas variables de una comunidad determinada. (Hernández, et. al., 2014)

2.4.2 Instrumento

Para medir la variable gestión municipal el instrumento utilizado fue el cuestionario que contiene 16 ítems basados en la escala de Likert. Así mismo, el instrumento es de elaboración propia. Por otro lado, para la variable oportunidad de trabajo para personas con discapacidad, se hizo uso del cuestionario del autor Ccora, J. (2015) que consta de 12 ítems, con una escala también de Likert. Ambos instrumentos fueron evaluados por expertos en la materia además de presentar la confiabilidad del alfa de Crombach. Cabe mencionar que el instrumento de medición es la herramienta al alcance del investigador que usará para recopilar información o datos sobre las variables que tiene programadas estudiar (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p.109).

Ficha técnica de variable Gestión municipal

Nombre: Gestión municipal

Autor: José Augusto Velasquez Aragonéz

Procedencia:	Lima- Perú, 2019
Objetivo:	Medir el nivel de la Gestión municipal
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Estimada en 30 minutos.
Estructura:	16 ítems.
Nivel de escala calificación:	
Nunca	(1)
A veces	(2)
Casi siempre	(3)
Siempre	(4)

Ficha técnica de variable oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Nombre:	Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad.
Autor:	Ccora (2015) adaptado por José Augusto Velasquez Aragonéz
Procedencia:	Lima- Perú, 2019
Objetivo:	Medir el nivel de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Estimada en 30 minutos.
Estructura:	12 ítems.
Nivel de escala calificación:	
Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
Regularmente	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

2.4.3 Validez

Para Hernández, et al (2014), la validez representa la fuerza con la que un determinado instrumento mide la variable o factor en estudio (p.201). En la

presente investigación, el proceso de validación seguido corresponde al “juicio de expertos”, y a través de este procedimiento 3 o más expertos analizan el instrumento elaborado para dictaminar por su conocimiento y experticia la utilidad y eficacia del instrumento como fuente ideal para coleccionar la información requerida. El análisis de los expertos toma en cuenta tres elementos: pertinencia, relevancia y claridad, que permiten al experto declarar para el instrumento que “Hay Suficiencia” y por lo tanto otorga el respectivo certificado de validez.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.		Aplicable
Experto 2.		Aplicable
Experto 3.		Aplicable

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento usado en la presente investigación se midió con el coeficiente Alfa de Cronbach con un rango de 0 a 1 entre más cercano al uno más confiable es el instrumento. Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman “La confiabilidad expresa que el instrumento es aplicable para otras investigaciones y la consistencia de sus ítems sirven para identificar las características principales de la variable investigada”. Por ello manifiestan también que la confiabilidad otorga al instrumento alto grado de seguridad para producir resultados consistentes y coherentes (p.211).

Tabla 5

Confiabilidad de instrumentos

Variables	Confiabilidad	N° de ítems
Gestión Municipal	0.885	16
Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad	0.878	12

2.5 Procedimiento

Para la recolección de la información, como primer paso se obtuvo el consentimiento

informado de los trabajadores luego de la explicación de los objetivos de la investigación, con lo cual se pudo aplicar los cuestionarios aprobados que luego fueron procesados estadísticamente explicado a continuación.

2.6 Métodos de análisis de datos

La información colectada mediante la aplicación de los cuestionarios para cada variable fue tabulada y almacenada en un archivo excel, agrupada en un primer nivel referido a las dimensiones y un segundo nivel referido al total para cada variable. Mediante el software SPSS versión 25, se procesó la información inicialmente almacenada en excel para la reconversión de variables a niveles – rangos y aprovechando la versatilidad del software especialmente diseñado para análisis estadístico de la información y obtener datos resultantes para el análisis correspondiente. Para análisis descriptivo los datos fueron agrupados en tablas de frecuencias con valores absolutos y porcentuales con sus respectivos gráficos de barras. Para el análisis inferencial y la contrastación de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal, la misma que se recomienda para las investigaciones cuyo propósito es determinar la presencia o ausencia de alguna característica o elemento en estudio según los valores resultantes de un grupo de predictores.

2.7 Aspectos éticos

La investigación respeta el derecho de autor en toda la información consultada, dentro del estudio, así mismo la participación de la muestra es totalmente anónima, ya que no se busca perjudicar ni a la institución donde se suscitan los hechos ni a la muestra en este caso los trabajadores de las Municipalidades, ya que como toda investigación social solo busca aportar, con la concientización o revelación de ciertas problemáticas para sugerir las posibles soluciones en favor del bien social.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Gestión Municipal

Tabla 6

Gestión municipal en las municipalidades de Lima Norte

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	33	27,5	27,5
	REGULAR	50	41,7	69,2
	MALO	37	30,8	100,0
	Total	120	100,0	

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: Para el 41.7% de los trabajadores la gestión municipal que se desarrolla en sus instituciones se da de forma regular, 27.5% de ellos considera que existe una buena gestión, pero existe un 30.8% que manifiesta que hay una mala gestión municipal. (Ver figura en anexo 8)

3.1.2 Gestión municipal por municipalidad

Tabla 7

Gestión municipal por municipalidad

Niveles	Los Olivos		San Martín de Porres		Comas		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	BUENO	9	25,7	18	31,0	6	22,2
	REGULAR	14	40,0	22	37,9	11	40,7
	MALO	12	34,3	18	31,0	10	37,0
	Total	35	100,0	58	100,0	27	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: Para los trabajadores y según su municipalidad, la mayoría opina que la gestión municipal es de un nivel regular, con porcentajes del 40.7 % para la Municipalidad de Comas, un 40.0% para la municipalidad de Los Olivos y para la Municipalidad de San Martín de Porres 37.9%. En cuanto al nivel bueno la municipalidad de San Martín de Porres sobresalió con un 31.0% a diferencia de las otras dos que obtuvieron porcentajes del 25.7% y 22.2%. (Ver figura en anexo 8)

3.1.3 Dimensiones de la gestión municipal de las municipalidades de Lima Norte

Tabla 8

Dimensiones de la gestión municipal en las municipalidades de Lima Norte

NIVELES	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	43	35,8	29	24,2	27	22,5	35	29,2
REGULAR	23	19,2	30	25,0	38	31,7	56	46,7
MALO	54	45,0	61	50,8	55	45,8	29	24,2
TOTAL	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: Las dimensiones de la gestión municipal obtuvieron en su mayoría, un nivel bueno o regular, resaltan la planeación que obtuvo 35.8% en nivel bueno y el control que obtuvo un nivel regular del 46.7%. En el nivel malo la organización con 50.8% y la dirección con 45.8%, son las dimensiones donde se debe trabajar. (Ver figura en anexo 8).

3.1.4 Dimensiones de la gestión municipal por municipalidad

Tabla 9

Dimensiones de la gestión municipal por municipalidad

DIMENSIÓN	Planeación		Organización		Dirección		Control		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Municipalidad de Los Olivos										
BUENO	13	37,1	9	25,7	8	22,9	10	28,6	9	25,7
REGULAR	7	20,0	7	20,0	8	22,9	16	45,7	14	40,0
MALO	15	42,9	19	54,3	19	54,3	9	25,7	12	34,3
TOTAL	35	100,0	35	100,0	35	100,0	35	100,0	35	100,0
Municipalidad de San Martín de Porres										
BUENO	22	37,9	14	24,1	15	25,9	19	32,8	18	31,0
REGULAR	9	15,5	13	22,4	17	29,3	26	44,8	22	37,9
MALO	27	46,6	31	53,4	26	44,8	13	22,4	18	31,0
TOTAL	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0
Municipalidad de Comas										
BUENO	8	29,6	5	18,5	5	18,5	6	22,2	6	22,2
REGULAR	4	14,8	7	25,9	6	22,2	13	48,1	11	40,7
MALO	15	55,6	15	55,6	16	59,3	8	29,6	10	37,0
TOTAL	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: La municipalidad de Comas resulta con los mejores puntajes seguido de la municipalidad de Los Olivos. La municipalidad de San Martín de Porres presenta valores distribuidos en tercios similares siendo que las dimensiones de dirección y control obtienen la calificación más baja. Cabe mencionar que las diferencias son mínimas concluyendo que

la mayoría presenta un nivel de regular a superior en todas las dimensiones de la gestión, pero las dimensiones dirección y control son donde más hay que trabajar porque es donde más se presenta valores bajos. (Ver figura en anexo 8)

3.1.5 Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Tabla 10

Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido ALTO	38	31,7	31,7
MEDIO	74	61,7	93,3
BAJO	8	6,7	100,0
Total	120	100,0	

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: según los datos obtenidos 61.7% de los trabajadores considera que las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en sus instituciones presentan un nivel medio, por otro lado, hay un 6.7% que manifiesta que este tipo de oportunidades laborales se da en un nivel bajo, pero existe un 15.83% que manifiesta que se da en un nivel alto en su institución. (Ver figura en anexo 8)

3.1.6 Oportunidad de trabajo por municipalidad.

Tabla 11

Oportunidades de trabajo por municipalidad

MUNICIPALIDAD	Los Olivos		San Martín de Porres		Comas		Total Lima Norte	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido ALTO	15	42,9	15	25,9	8	29,6	38	31,7
MEDIO	17	48,6	39	67,2	18	66,7	74	61,7
BAJO	3	8,6	4	6,9	1	3,7	8	6,7
Total	35	100,0	58	100,0	27	100,0	120	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de los trabajadores por municipalidad, en la mayoría las oportunidades de trabajo obtuvieron un nivel medio, con porcentajes del 48.6% para la municipalidad de Los Olivos, 67.2% para la Municipalidad de San Martín de Porres, un 66.7% para la Municipalidad de Comas. (Ver figura en anexo 8)

3.1.7 Oportunidades de trabajo por dimensión.

Tabla 12

Oportunidades de trabajo por dimensión

NIVELES	Oportunidad Laboral		Contratación Laboral		Condición Laboral		Optimización Laboral		Total Lima Norte	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	40	33,3	43	35,8	41	34,2	50	41,7	38	31,7
MEDIO	40	33,3	53	44,2	71	59,2	25	20,8	74	61,7
BAJO	40	33,3	24	20,0	8	6,7	45	37,5	8	6,7
TOTAL	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Análisis e Interpretación: según los datos obtenidos se observa que en su mayoría las dimensiones de la oportunidad de trabajo para personas con discapacidad obtuvieron un nivel medio o alto, siendo la dimensión oportunidad laboral con un porcentaje del 33.3%, en la contratación laboral con un 44.2%, en las condiciones laborales con un 59.2% y en la optimización laboral en un 20.8%. El nivel bajo se observó que con un 37.5% la optimización laboral es la mas afectada.

3.1.8 Dimensiones de las oportunidades de trabajo

Tabla 13

Dimensiones de las oportunidades de trabajo por municipalidad

DIMENSIÓN	Oportunidad Laboral		Contratación Laboral		Condición Laboral		Optimización Laboral		Total	
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Municipalidad de Los Olivos										
ALTO	16	45,7	17	48,6	10	28,6	19	54,3	15	42,9
MEDIO	9	25,7	11	31,4	22	62,9	7	20,0	17	48,6
BAJO	10	28,6	7	20,0	3	8,6	9	25,7	3	8,6
TOTAL	35	100,0	35	100,0	35	100,0	35	100,0	35	100,0
Municipalidad de San Martín de Porres										
ALTO	16	27,6	18	31,0	19	32,8	20	34,5	15	25,9
MEDIO	21	36,2	28	48,3	35	60,3	14	24,1	39	67,2
BAJO	21	36,2	12	20,7	4	6,9	24	41,4	4	6,9
TOTAL	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0	58	100,0
Municipalidad de Comas										
ALTO	8	29,6	8	29,6	12	44,4	11	40,7	8	29,6
MEDIO	10	37,0	14	51,9	14	51,9	4	14,8	18	66,7
BAJO	9	33,3	5	18,5	1	3,7	12	44,4	1	3,7
TOTAL	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: Del estudio de las dimensiones por municipalidad se puede observar que todas obtienen niveles medio o alto. En la municipalidad de Comas se debe trabajar para mejorar la dimensión optimización laboral que obtuvo un nivel bajo de 44.4%; así como, en la municipalidad de San Martín de Porres sobre la dimensión oportunidad laboral que arrojó un nivel bajo de 36.2% (Ver figura en anexo 8).

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

H0: No existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Prueba de bondad de ajuste.

Se asume el nivel de confianza de 95% con margen de error del 5% ($\alpha = 0.05$)

Tabla 14

Prueba de bondad de ajuste de la variable igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad sobre la variable gestión municipal y sus dimensiones en las municipalidades de Lima Norte 2019

Igualdad de Oportunidades con	Bondad de Ajuste			
	Ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión Municipal	Pearson	1,933	3	,007
Dimensión Planeación	Pearson	3,259	3	,035
Dimensión Organización	Pearson	18,420	3	,000
Dimensión Dirección	Pearson	6,832	3	,077
Dimensión Control	Pearson	18,675	3	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: El valor de la significación (p valor) resultante en la mayoría de los casos es menor a 0.05 (p valor o Sig. $< \alpha$), rechazando la hipótesis nula y se admite que existe dependencia de una variable respecto a la otra, con excepción de la dimensión dirección.

Prueba de Variabilidad de resultados.

Tabla 15

Pseudo R2 de la variable Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad sobre la variable gestión municipal y sus dimensiones en las municipalidades de Lima Norte 2019

Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en	Estadígrafo		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión Municipal	,346	,434	,266
Dimensión Planeación	,314	,394	,237
Dimensión Organización	,085	,106	,055
Dimensión Dirección	,106	,132	,070
Dimensión Control	,053	,066	,034

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Interpretación: La variabilidad de la gestión municipal debido a la incidencia de la variable oportunidades de trabajo es 43.4%. Con respecto a la variabilidad de las dimensiones de la gestión municipal, estas son 39.4%, 10.6%, 13.2% y 6.6% según la prueba pseudo R2 del estadígrafo de Nagelkerkel, que resulta con los valores más altos.

Prueba de estimación de parámetros de regresión.

Se asume el nivel de confianza de 95% con margen de error del 5% ($\alpha = 0.05$)

Tabla 16

Estimación de parámetros de la variable oportunidades de trabajo para personas con discapacidad sobre la variable gestión municipal y sus dimensiones en las municipalidades de Lima Norte 2019

Oportunidades de Trabajo para personas con discapacidad sobre		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[IgualOport = 1]	-1,323	,550	5,791	1	,016	-2,401	-,245
	[IgualOport = 2]	3,667	,552	44,056	1	,000	2,584	4,749
Ubicación	G_MUNICIPAL	1,757	,541	10,570	1	,001	,698	2,817
	PLANEACION	1,400	,260	29,011	1	,000	,891	1,910
	ORGANIZACION	-,439	,282	2,422	1	,120	-,992	,114
	DIRECCION	-,564	,351	2,580	1	,108	-1,252	,124
	CONTROL	-,713	,357	3,983	1	,046	-1,412	-,013

Función de enlace: Logit.

Fuente: Encuesta de elaboración propia

En la Tabla 16, los valores resultantes para el estadístico de Wald son mayores a 0.5, en todos los niveles analizados a excepción del nivel “bajo”, que ha sido excluido por ser redundante. Por otra parte, la significancia resultante (p_valor) para el nivel alto en todos los casos es menor a 0.05 ($p_valor < 0.05$), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , que indica las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad producen un efecto significativo en la gestión municipal y sus dimensiones. Para la comprobación de las hipótesis específicas ver anexo 9.

IV. Discusión

Para los trabajadores entrevistados la gestión municipal que se desarrolla en sus instituciones se da de forma regular esto según el 45.00%, por otro lado, según el 30.00% existe una buena gestión, pero existe un 25.00% que manifiesta que hay una mala gestión en cuanto a las oportunidades de trabajo para personas discapacitadas. Así mismo para el 52.50% de los trabajadores las oportunidades de trabajo para personas discapacitadas en sus instituciones presentan un nivel medio, por otro lado, hay un 31.67% que manifiesta que este tipo de oportunidades laborales se da en un nivel bajo, pero existe un 15.83% que manifiesta que se da en un nivel alto en su institución.

Como conclusión general se comprobó la existencia de una relación significativa entre la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas discapacitadas en las municipalidades de Lima Norte, 2019. En la cual estos resultados se asemejan a los obtenidos por **Cobas (2015)** quien, al estudiar la inclusión de discapacitados en el campo laboral dentro de la Universidad Autónoma de Nuevo León en México, encontró la relación entre la inclusión de estas personas en el campo laboral y la gestión institucional y como consecuencia de los resultados obtenidos, propone una estrategia para incluir en el campo laboral a las personas discapacitadas. La citada estrategia se refiere a la capacitación de las personas con discapacidad, de tal manera que este tipo de acciones favorezcan el desarrollo integral de estas personas y mejoren sus condiciones de vida. Por otra parte, esta capacitación desarrollará habilidades motrices e intelectuales que harán más fácil su incorporación posterior o futura a cualquier centro laboral como consecuencia positiva del proceso experimentado. Es por ello por lo que se observa una concordancia con la presente investigación donde se encontró relación entre la gestión municipal y las oportunidades laborales en personas con discapacidad, pero a su vez el estudio concuerda con la importancia de exista una capacitación en cuanto al manejo de las leyes existentes para la inserción laboral en el público mencionado.

Así mismo se encontró una relación significativa entre la planeación de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas discapacitadas en las municipalidades de Lima Norte, 2019, resultado que se contrasta con el estudio comparativo realizado por De La Torre (2015) en seis municipios del estado mexicano de

San Luis Potosí. Al investigar sobre los efectos de las reformas municipales emprendidas por el gobierno, realizadas desde el año 1983 hasta el año 2000, concluyó que las deficiencias de las políticas públicas municipales con la consecuente crisis de los servicios públicos registradas durante las últimas décadas, traducida en la incapacidad de gestión, tenían su origen en la imprecisión de las competencias jurídicas generadas por las reformas. Esta conclusión discrepa con los resultados obtenidos en la presente investigación ya que se encontró una relación significativa entre la planificación de la gestión municipal y las oportunidades laborales para discapacitados; asimismo estos resultados discrepan de la realidad nacional debido a que existen leyes que brindan un ambiente laboral y condiciones adecuadas para las personas con discapacidad el problema se encuentra en las disposiciones y desarrollo de las mismas en las instituciones y empresas del país.

También se halló que existe relación significativa entre la organización de la gestión edil y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas discapacitadas en los municipios de Lima Norte, 2019, resultado que se compara con el estudio referido a la influencia de la participación ciudadana sobre la gestión edil, realizado en el distrito trujillano de Huanchaco por Romero (2017), donde se concluyó que hay una relación directa y positiva entre los factores estudiados. Lo cual concuerda con la presente investigación donde se halló una relación significativa entre la organización y la igualdad de oportunidades laborales, implicando que la organización es esencial en estos procesos que brindan oportunidad laboral a personas discapacitadas.

Otro de los resultados que se halló en la investigación señala la existencia de una fuerte correspondencia entre la dirección de la corporación edil con las oportunidades de trabajo para personas discapacitadas en las instituciones del estudio, resultado que concuerda con los encontrados por Cendrero (2017) quien al estudiar las características de los factores discriminatorios sobre las personas con discapacidad y cómo los afectan en el entorno laboral concluyó que existe un alto nivel de convergencia entre los elementos usados para analizar el empleo para las personas con discapacidad y los indicadores de dirección institucional confirmando de esta manera la fuerte relación que se halló entre dirección, entendida como componente de la gestión institucional y las oportunidades laborales del estudio. El citado autor concluyó también que en los procesos de captación e

inclusión de personal con discapacidad es importante verificar si estos se dan adecuadamente bajo las leyes establecidas que de no ser así podrían traer consecuencias negativas para la institución o cualquier organización que no acate las normas y leyes, hecho que no fue advertido en el presente trabajo.

También se halló que existe una alta correspondencia del indicador de control institucional y las oportunidades de trabajo para las personas discapacitadas en el ámbito de las instituciones municipales que han sido motivo del estudio. Al respecto, el trabajo realizado en la institución edil del distrito de Ate en Lima por **Rivera (2018)** sobre la afinidad existente entre las acciones gerenciales y directrices de la institución con el desempeño laboral de sus trabajadores, arrojó valores correlacionales muy altos ($r=0.864$) que permitió al investigador mencionado concluir que existe una relación directa entre la gestión municipal y el cumplimiento laboral en la Municipalidad distrital de Ate. Los resultados señalados representan una concordancia con los obtenidos en el presente estudio donde se hallaron resultados positivos con respecto a ambas variables manifestación de que si hay oportunidades para que personas discapacitadas puedan obtener trabajo en las municipalidades de Lima Norte.

V. Conclusiones

Primera: Existe una relación significativa entre las variables estudiadas, que de acuerdo al estadígrafo de Cox y Snell es igual a 0,314 indicando que la Gestión Municipal se relaciona de manera positiva en un 31% a las oportunidades laborales de las personas discapacitadas; no obstante, existe una correspondencia más fuerte obtenida con el estadígrafo de Nagelkerke de 0,340 que representa una relación positiva entre las oportunidades laborales para personas con discapacidad debida al 34% de la Gestión Municipal en las Municipalidades de Lima Norte.

Segunda: Existe una relación significativa entre la planeación y la igualdad de oportunidades de trabajo, según el resultado de Cox y Snell igual a 0,225 significa que la planeación se relaciona de manera positiva en un 23% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 25% de la planeación en las Municipalidades de Lima Norte

Tercera: Existe una relación significativa entre la organización y la igualdad de oportunidades de trabajo, según el resultado de Cox y Snell igual a 0,236 significa que la organización se relaciona de manera positiva en un 24% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 26% de la organización en las Municipalidades de Lima Norte.

Cuarta: Existe una relación significativa entre la dirección y la igualdad de oportunidades de trabajo, según el resultado de Cox y Snell igual a 0,300 significa que la dirección se relaciona de manera positiva en un 30% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 34% de la dirección en las

Municipalidades de Lima Norte.

Quinta: Existe una relación significativa entre el control y la igualdad de oportunidades de trabajo, según el resultado de Cox y Snell igual a 0,303 significa que el control se relaciona de manera positiva en un 30% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 33% del control en las Municipalidades de Lima Norte.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los directivos de las Municipalidades de Lima Norte implementar talleres que motiven la participación de personas discapacitadas que presenten la necesidad de una oportunidad laboral mediante el apoyo de asesoría psicológica y especialistas en el tema de discapacidad, para brindar herramientas que permitan una mejor inserción laboral en este tipo de población.
- Segunda:** Se recomienda al área de recursos humanos de las Municipalidades de Lima Norte elaborar requerimientos de servicios laborales específicamente elaborados para brindar oportunidad a personas discapacitadas, generando para crear una demanda que permita oportunidades de acceso al mundo laboral para esta población.
- Tercera:** Se recomienda a la directiva de las Municipalidades de Lima Norte establecer un estudio y empadronamiento de las personas con discapacidad con carreras o estudios truncos para brindarles una asesoría para complementar sus habilidades intelectuales, para favorecer su nivel de oportunidad laboral.
- Cuarta:** Se recomienda a los Alcaldes de las Municipalidades de Lima Norte fomentar la realización y desarrollo de proyectos donde se busque la inclusión en el campo laboral de los discapacitados; de tal manera que, se amplíen las oportunidades de mercado laboral para la población discapacitada.
- Quinta:** Se recomienda a la directiva de las Municipalidades de Lima Norte de supervisar y evaluar que en sus instituciones existan las condiciones de trabajo e instalaciones adecuadas no solo para personas con discapacidad que laboran en ellas sino también para los usuarios con alguna discapacidad que acuden a los servicios de las Municipalidades.

REFERENCIAS

- Adrianzen, R. (2018). “Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016”, Perú.
- Arias, E., (2010). “*Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*”. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela
- Cadillo, E. (2017) “*Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*”. Perú.
- Ccora, J. (2015) *Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión Periodo 2013*, Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración. Décima edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Coraggio, J. (1999). *Condiciones de posibilidades de desarrollo local. Programa de desarrollo local*. Memorias Encuentro Municipio, democracia y desarrollo local. Instituto del Conurbado. Universidad Nacional General Sarmiento. Argentina.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. 14a. edición, Hall. México: Copyright © Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- EL comercio (2018) *Desempleo en personas con discapacidad triplica al del promedio nacional*. Diario el Comercio, Perú.
- El espectador (2018) *Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer*. Colombia.
- El peruano (2018) *Las condiciones de trabajo*. Diario oficial del Perú, El Peruano.
- Ferrer, M. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Groppe (2018) *Los reglamentos en una empresa*. Imprenta Groppe. México.
- Human and Partners (2013). *Glosario: Liderazgo*. Sevilla: Human&Partners.
- Ibañez, M. (2010) *Evaluación del trabajador*. UNMSM. Facultad de Ciencias Administrativas. Gestión en el Tercer Milenio. Volumen 3 numero 6.
- Joseph, C. (2015) *Ejemplos de políticas internas de una empresa*. La voz de Houston, University of Oklahoma Human Resources.

- Kokemuller, N. (2018) *Las diferencias entre la función del trabajo y puesto de trabajo*. La voz de Houston, University of Oklahoma Human Resources.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. 8va edición. México: McGrawhill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. 14ª edición. México: McGrawhill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- La ley (2015) *Trabajadores con discapacidad: 7 datos que debes saber sobre su contratación*. La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia. Perú.
- López, A. y Mariño, A. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XVIII () 75-95. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053004>.
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. 3a. ed. Argentina: Editorial Cengage Learning Argentina.
- MIMP (2015). *Ley 29973: Ley general de la persona con discapacidad*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Perú.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de España (2018) *Contrato de trabajo*. Gobierno de España.
- Neo Attack (2018) *Concepto de Optimizar*. Neo Attack Agencia de Marketing Online 360. Colombia.
- OIT (2017) *Discapacidad y trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ramírez, G. (2016) *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Ramos, H. (2017) “Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016”.
- Real Academia Española. (2014). *Definición de líder*. 23ª edición. España.
- Rivera, R. (2018) “Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018”. Perú.
- Romero, C. (2017). *Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2015*. Perú.

- Sánchez, J. (2015) *Plan estratégico*. Licenciado en Periodismo y Economía por la Universidad Carlos III de Madrid. Economipedia. España.
- Scott, S. (2017) *¿Qué es la Igualdad de Oportunidades Laborales?* La voz de Houston, University of Oklahoma Human Resources.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2015) *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal*. España.
- SOYSANA (2015) *Procedimiento de selección y promoción de personal*. Gestión de instalaciones deportivas. España.
- Stanton, W.; Etzel, M. y Walker B. (2010) «Fundamentos de Marketing», Decimoquinta Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 511.
- Tinaya, A. (2013) *Concepto Gestión Municipal*. Abogado Especialista en fiscalización tributaria municipal. Municipalidad Provincial del Callao.
- Vásquez, M. (2018) *El proceso de inducción de personal*. Universidad de San Martín de Porres del Perú.
- Zuzama, J. (2014) *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Gestión municipal en la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019						
Autora: José Augusto Velasquez Aragonéz						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la Gestión Municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre la planeación de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.</p> <p>Definir la relación que existe entre la organización de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dirección de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión Municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la planeación de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la organización de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con</p>	Variable 1: Gestión municipal			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Planeación	Oportunidades Objetivos Plan estratégico	1,2,3,4	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Organización	Funciones Valores Comunicación	5,6,7,8	
			Dirección	Liderazgo Orientación Acciones de inducción Motivación	9,10,11,12	
			Control	Seguimiento Políticas internas Grupo de trabajo Evaluación	13,14,15,16	
Variable 2: Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
Oportunidad laboral	Promoción. Condiciones especiales.	1,2,3				

discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019? ¿Qué relación existe entre el control de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019?	discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019. Identificar la relación que existe entre el control de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.	discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019. Existe una relación significativa entre el control de la gestión municipal y las oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.	Contratación laboral Condiciones laborales Optimización laboral	Puntaje especial. Modalidades de contratación especiales. Clausulas especiales. Reglamentos. Condiciones laborales especiales. Igualdad de oportunidades Políticas de mejoramiento. Inserción laboral. Ley N' 29973.	4,5 6,7 8,9 10,11,12	Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Tipo: aplicativo de enfoque Cuantitativo Diseño: No experimental de corte transversal Método: Hipotético-deductivo Nivel: Descriptivo correlacional causal	Población: 175 trabajadores Tamaño de muestra: 120 trabajadores.	Variable 1: Gestión municipal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras en barras INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Regresión ordinal		

ANEXO 02: Instrumentos de recolección de datos

Gestión municipal

Estimado colaborador: la presente encuesta es anónima y permitirá en el futuro brindar mejores condiciones de trabajo para las personas discapacitadas que puede ser el caso de un familiar tuyo, por lo que pedimos que leas atentamente cada enunciado y marques solo una respuesta, considerando que van del 1 al 4.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Planeación	1	2	3	4
1	En la institución donde labora se brinda oportunidades laborales a todos los trabajadores.				
2	La directiva comparte los objetivos de la municipalidad con todos sus trabajadores				
3	Usted comparte los objetivos de su institución				
4	Se respeta el plan estratégico de la institución donde labora				
	Organización				
5	En la institución las funciones de los trabajadores están bien definidas.				
6	En la institución se practican los valores entre los trabajadores				
7	Dentro de la institución respetan a la persona con discapacidad				
8	Existe un buen nivel de comunicación en la institución sin importar la jerarquía.				
	Dirección				
9	Considera usted que existe un liderazgo efectivo en la institución				
10	En la institución siempre se le orienta al nuevo trabajador en sus funciones				
11	La institución promueve la capacitación constante para reforzar las habilidades de los trabajadores				
12	Se les motiva y felicitan constantemente por los logros obtenidos así sean mínimos.				
	Control				
13	Hay supervisión constante sobre el desempeño y comportamiento de los trabajadores en la institución				
14	Las políticas internas de la institución promueven el respeto y la práctica de valores.				
15	Existe trabajo de equipo en la institución es decir se apoyan mutuamente en sus labores.				
16	Se realiza evaluaciones periódicas a todos los trabajadores para su promoción o descenso.				

Igualdad de Oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Calificación

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

N°	Oportunidad laboral	1	2	3	4	5
1	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para el desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades					
2	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal					
3	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.					
	Contratación laboral					
4	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora					
5	Se consideran cláusulas especiales que contemplen la situación de discapacidad de los trabajadores. En los procesos de selección.					
	Condiciones laborales					
6	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora					
7	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora.					
8	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad donde labora					
9	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.					
	Optimización laboral					
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora					
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.					
12	En su centro laboral se cumple con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo con la ley N° 29973- Ley General de Personas con Discapacidad.					

Anexo 03: Prueba Piloto

V1: Gestión Municipal

	GM01	GM02	GM03	GM04	GM05	GM06	GM07	GM08	GM09	GM10	GM11	GM12	GM13	GM14	GM15	GM16
1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	4	3
2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
6	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	4	1	2	3
7	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	4	3	3
8	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
10	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
11	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
12	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
13	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4
14	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4
15	1	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	1	2	4	3	4
16	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	1	1	4	2	2
17	1	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
19	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	4	1	2	3
20	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	4	3	3

V2: Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

	IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6	IO7	IO8	IO9	IO10	IO11	IO12
1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
2	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
3	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
5	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
6	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
7	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
8	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
9	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
10	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
11	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	3	2	3	3	5	3	2	2	1	2	5	1
14	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
15	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3
16	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
17	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
18	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
19	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
20	1	2	2	2	4	2	1	4	2	1	2	2

Anexo 04: Confiabilidad de la prueba piloto

V1: Gestión Municipal

Resumen de procesamiento de casos

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	16

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GM01	55,55	82,366	,182	,819
GM 02	56,05	77,945	,278	,805
GM 03	56,10	70,832	,810	,785
GM 04	55,75	73,882	,507	,796
GM 05	56,00	70,842	,669	,788
GM 06	54,95	84,682	,368	,826
GM 07	55,50	83,421	,262	,823
GM 08	56,05	77,945	,278	,805
GM 09	56,00	70,842	,669	,788
GM 10	54,95	84,682	,368	,826
GM 11	55,50	83,421	,262	,823
GM 12	56,05	77,945	,278	,805
GM 13	55,55	82,366	,182	,819
GM 14	56,05	77,945	,278	,805
GM 15	56,10	70,832	,810	,785
GM 16	55,75	73,882	,507	,796

V2: Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IO01	81,75	135,566	-,194	,880
IO02	81,75	126,724	,547	,868
IO03	81,65	122,661	,451	,869
IO04	81,05	124,892	,572	,867
IO05	81,25	126,618	,557	,868
IO 06	81,65	127,503	,375	,870
IO 07	81,65	130,029	,188	,873
IO 08	81,75	125,461	,665	,867
IO 09	81,05	124,892	,572	,867
IO 10	81,25	126,618	,557	,868
IO 11	81,65	127,503	,375	,870
IO 12	81,65	130,029	,188	,873

Anexo 05: Base de datos general

V1: Gestión Municipal

	GM01	GM02	GM03	GM04	GM05	GM06	GM07	GM08	GM09	GM10	GM11	GM12	GM13	GM14	GM15	GM16
1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	4	3
2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
6	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	4	1	2	3
7	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	4	3	3
8	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	4	3
9	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
10	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3
11	2	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4
12	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
13	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	1
15	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
16	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4
17	4	4	2	3	4	3	1	4	2	3	4	3	2	3	3	4
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4
19	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3
20	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
21	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	4	1
22	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3

23	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
24	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
26	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	4	1	2	3
27	3	3	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	3
28	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	1	3
29	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
30	4	3	1	1	1	1	2	3	4	2	1	1	3	1	3	3
31	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
32	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
33	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
34	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
35	1	3	2	4	2	3	1	2	2	4	3	2	4	2	2	2
36	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4
37	4	4	2	3	1	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4
38	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4
39	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
40	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4
41	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	4	4	3	4	3	4
42	1	2	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	2	2	4	1
43	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
44	4	2	4	3	2	3	2	3	4	1	3	2	4	2	3	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3
46	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	1	3	4
47	3	3	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4	3	4
48	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
49	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
50	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
51	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4

52	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
53	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
54	4	4	3	3	3	3	4	1	4	1	4	1	4	1	3	4
55	4	2	1	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
56	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4
57	1	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4
58	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
59	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
60	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
61	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3
62	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
63	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4
64	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	4	1	2	3
67	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3
68	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	2	3
69	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
70	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	1	3	3
71	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
72	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
73	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
74	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
75	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
76	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4
77	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4
78	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
79	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
80	4	2	4	3	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	3	3

81	1	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	1	2	4	3	4
82	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
83	4	1	3	3	4	3	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4
84	2	3	4	2	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	4	3
85	1	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
86	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3
87	1	2	3	4	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2
88	1	2	3	3	3	3	3	1	3	4	1	3	4	3	2	3
89	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2
90	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3
91	4	1	2	1	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	3
92	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3
93	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3
94	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3
95	1	2	4	1	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3
96	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4
97	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4
98	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4
99	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
100	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
101	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
102	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
103	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
104	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3
105	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
106	1	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	2	4	4	2	2
107	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3
108	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	2	3
109	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2

110	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3
111	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
112	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
113	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3
114	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
115	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3
116	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4
117	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4
118	1	2	4	1	4	2	4	1	4	1	1	1	2	4	3	4
119	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	1	1	4	2	2
120	1	2	3	4	2	2	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2

V2: Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

	IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	IO6	IO7	IO8	IO9	IO10	IO11	IO12
1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4
4	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
5	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
4	3	2	3	4	5	3	2	2	1	2	5	1
5	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
8	1	2	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3
9	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
10	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	5
11	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
13	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
15	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
14	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
15	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3
18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
19	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
20	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
21	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	4
22	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	5
23	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
24	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
25	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1

24	3	2	3	3	5	3	2	2	1	2	5	1
25	3	3	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2
28	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
29	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
30	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
31	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
33	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
34	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
35	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
34	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
35	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
38	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
39	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
40	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
41	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
42	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
43	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
44	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	3	2	3	3	5	3	2	2	1	2	5	1
45	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
48	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3
49	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
50	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
51	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
52	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
53	1	2	2	2	4	2	1	4	2	1	2	2
54	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3

55	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
54	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
55	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
58	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
59	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
40	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
41	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
42	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5
43	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
44	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
45	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1
44	3	2	3	3	5	3	2	2	4	2	5	4
45	3	3	2	2	4	3	2	2	1	4	3	2
48	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
49	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
50	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
51	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
52	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
53	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
54	4	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	4
55	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
54	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
55	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
58	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
81	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
82	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5
83	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	1

84	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	1
85	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1
84	3	2	3	3	5	3	2	2	1	2	5	1
85	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
88	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2
89	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3
90	4	2	3	3	3	4	3	4	4	1	1	3
91	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
92	4	3	3	5	2	3	2	2	1	3	3	2
93	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
94	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
95	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
94	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
95	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3
98	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
99	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
102	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
103	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5
104	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	1
105	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	1
104	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1
105	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
108	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3
109	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
110	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
111	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	1	3
112	3	3	2	5	2	3	2	3	3	4	3	2

113	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
114	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
115	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	4	5
114	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3
119	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
120	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1

Anexo 06: Confiabilidad general de las variables

V1: Gestión Municipal

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	120	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GM01	75,47	318,587	,439	,881
GM 02	75,18	307,272	,720	,874
GM 03	74,88	320,900	,549	,879
GM 04	75,27	325,290	,374	,883
GM 05	74,68	311,832	,537	,879
GM 06	75,35	331,843	,329	,884
GM 07	75,68	327,314	,394	,882
GM 08	75,64	324,299	,567	,880
GM 09	75,00	303,815	,635	,875
GM 10	75,70	326,615	,325	,884
GM 11	74,40	308,024	,569	,878
GM 12	74,73	326,869	,264	,886
GM 13	74,89	327,576	,304	,884
GM 14	74,59	309,504	,557	,878
GM 15	74,93	344,087	-,016	,891
GM 16	75,05	333,140	,348	,883

V2: Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	12

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IO01	119,77	566,466	,484	,873
IO 02	118,75	560,626	,506	,872
IO 03	118,59	567,622	,509	,873
IO 04	118,87	582,419	,279	,877
IO 05	119,23	572,903	,413	,874
IO 06	118,38	583,919	,230	,878
IO 07	118,85	574,868	,352	,875
IO 08	119,36	576,047	,310	,876
IO 09	118,25	561,147	,455	,873
IO 10	120,20	586,682	,264	,877
IO 11	119,36	569,997	,353	,876
IO 12	119,38	574,087	,401	,875

Anexo 07: Juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Hugo Lorenzo Nuvero Alva

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Olivos, promoción....., aula ..., requiero validar los instrumentos con los cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi investigación es: Gestión municipal en la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:
Velásquez Aragonces Jose Augusto
D.N.I: 43480341

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. William Sebastian Flores Sotelo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención gestión pública de la UCV, en la sede Olivos, promoción....., aula ..., requiero validar los instrumentos con los cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi investigación es: Gestión municipal en la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Velásquez Aragonés Jose Augusto
D.N.I: 43480341

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Samuel Rivera Costello

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención... Carta Pública... de la UCV, en la sede... Ogvos..., promoción..... aula requiero validar los instrumentos con los cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título nombre de mi investigación es: Gestión municipal en la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Veldsquez Aragonz Jose Augusto
D.N.I: 43480341

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión Municipal:

Se logra definir como la ejecución de un conjunto de técnicas, herramientas y procesos en la conducción de recursos y desarrollo de las actividades organizacionales. Además considera que la gestión es poner en práctica un conglomerado de técnicas, es decir elementos racionales que se materializan en instrumentos (herramientas), basada en los procedimientos de los recursos y desarrollo de actividades programadas y no programadas. (Cadillo, 2017)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación

Según Arias (2010) "es un proceso para la toma de decisiones, cuyo fin persigue un futuro deseado, tener en cuenta la situación actual, además de los factores internos y externos que pueden influir en el cumplimiento de los objetivos" (p.33).

Dimensión 2: Organización

Es el proceso de organizar, distribuyendo un trabajo, ordenando de acuerdo a los planteamientos dados y hacerlo con autoridad y recursos entre los miembros que conforman una institución. Procesos con el fin de alcanzar metas programadas en un plan operativo o un proyecto a corto, mediano y a largo plazo. (Cadillo, 2017).

Dimensión 3: Dirección

Según Chiavenato (2012) es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada a las personas mediante la comunicación y la habilidad de liderazgo y motivación.

Dimensión 4: Control.

Según Chiavenato (2012) La esencia reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Entonces, el control presupone la existencia de objetivos y de planes, ya que no se puede controlar sin que haya planes que de finan lo que debe hacerse. El control verifica si la ejecución está acorde con lo que se planeó; y cuanto más completos, definidos y coordinados sean los planes y mayor sea el periodo para el cual fueron hechos, más complejo será el control.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Se refiere al proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. El principio de igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia. (Ccora, 2015).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Oportunidad laboral.

Es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social poseen los mismos derechos políticos y civiles. (Ccora, 2015)

Dimensión 2: Contratación laboral

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de España, 2018).

Dimensión 3: Condiciones laborales

La doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad. Nuestra legislación se ha apartado de este criterio. (El peruano, 2018)

Dimensión 4: Optimización laboral.

Significa obtener los mejores resultados posibles obtenidos por medio de una actividad o estrategia. Del este verbo deriva la palabra optimización, cuyo concepto varía de acuerdo a las diferentes situaciones en las que se puede desenvolver, como es la economía, la administración, las matemáticas y la informática. (Neo Attack, 2018).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión municipal

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medidas	Niveles y rango de la variable
Planeación	Oportunidades laborales Objetivos laborales Plan estratégico	1,2,3,4	Nunca(1) A veces(2) Casi siempre(3) Siempre(4)	Buena Regular Mala
Organización	Funciones laborales Valores organizacionales Comunicación institucional	5,6,7,8	Nunca(1) A veces(2) Casi siempre(3) Siempre(4)	Buena Regular Mala
Dirección	Liderazgo institucional Orientación institucional Acciones de inducción Motivación del personal	9,10,11,12	Nunca(1) A veces(2) Casi siempre(3) Siempre(4)	Buena Regular Mala
Control	Seguimiento del personal Políticas internas Grupo de trabajo Evaluación del personal	13,14,15,16	Nunca(1) A veces(2) Casi siempre(3) Siempre(4)	Buena Regular Mala

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles y rango de la variable
Oportunidad laboral	Promoción del personal Condiciones laborales especiales. Puntaje laboral especial.	1,2,3	Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente(3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Alto Medio Bajo
Contratación laboral	Modalidades de contratación especiales. Cláusulas laborales especiales.	4,5	Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente(3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Alto Medio Bajo
Condiciones laborales	Reglamentos internos institucionales. Condiciones laborales especiales. Igualdad de oportunidades laborales	6,7 8,9	Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente(3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Alto Medio Bajo
Optimización laboral	Políticas de mejoramiento. Inserción laboral. Cumplimiento de la Ley N° 29973.	10,11,12	Siempre (5) Casi siempre (4) Regularmente(3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Alto Medio Bajo

CERTIFICADO DE VALDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Planificación En la institución donde labora se brinda oportunidades laborales a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	La dirección compare los objetivos de la municipalidad con todos sus trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Unidad compare los objetivos de su institución	✓		✓		✓		
4	Se respeta el plan estratégico de la institución donde labora	✓		✓		✓		
5	Dimensión 2: Organización En la institución las funciones de los trabajadores están bien definidas.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución se practican los valores entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Dentro de la institución respetan a la persona con discapacidad	✓		✓		✓		
8	Existe un buen nivel de comunicación en la institución sin importar la jerarquía.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 3: Dirección Considera un líder que existe un liderazgo efectivo en la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la institución siempre se le orienta al nuevo trabajador en sus funciones	✓		✓		✓		
11	La institución promueve la capacitación constante para reforzar las habilidades de los trabajadores	✓		✓		✓		
12	Se les motiva y solicitan constantemente por los logros obtenidos así sean mínimos.	✓		✓		✓		
13	Dimensión 4: Control Hay supervisión constante sobre el desempeño y comportamiento de los trabajadores en la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las políticas internas de la institución promueven el respeto y la práctica de valores.	✓		✓		✓		
15	Existe trabajo de equipo en la institución en donde se apoya mutuamente en sus labores.	✓		✓		✓		
16	Se realizan evaluaciones periódicas a todos los trabajadores para su promoción o descenso.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Oportunidad laboral Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para el desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.	✓		✓		✓		
2	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal.	✓		✓		✓		
3	Se respecta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Contratación laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad desde labor.	✓		✓		✓		
5	Se consideran cláusulas especiales que contemplan la situación de discapacidad de los trabajadores, en los procesos de selección.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad desde labor.	✓		✓		✓		
7	Se tienen consideraciones especiales de hecho que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la municipalidad desde labor.	✓		✓		✓		
8	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como turnos, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad desde labor.	✓		✓		✓		
9	Existe una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Optimización laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se promueven e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad desde labor.	✓		✓		✓		
11	Se promueven e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
12	En su centro laboral se cumple con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973- Ley General de Personas con Discapacidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR/MG: HUGO LORENZO AGUIERO ALVA DNI: 43384378

Especialidad del validador: DOCENTE EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - ASESOR DE TALENTOS

13 de 9 del 2017



Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Note: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Planeación En la institución donde labora se brinda oportunidades laborales a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	La directiva compare los objetivos de la municipalidad con todos sus trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Unidad compare los objetivos de su institución.	✓		✓		✓		
4	Se respecta el plan estratégico de la institución donde labora.	✓		✓		✓		
5	Dimensión 2: Organización En la institución las funciones de los trabajadores están bien definidas.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución se practica los valores entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
7	Dentro de la institución respeta a la persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	Existe un buen nivel de comunicación en la institución sin imponer la jerarquía.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 3: Dirección Considera unidad que existe un liderazgo efectivo en la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En la institución siempre se le orienta al nuevo trabajador en sus funciones.	✓		✓		✓		
11	La institución promueve la capacitación constante para reforzar las habilidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
12	Se les motiva y felicitan constantemente por los logros obtenidos así sean mínimos.	✓		✓		✓		
13	Dimensión 4: Control Hay supervisión constante sobre el desempeño y comportamiento de los trabajadores en la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los políticas internas de la institución promueven el respeto y la práctica de valores.	✓		✓		✓		
15	Existe trabajo de equipo en la institución es decir se apoya mutuamente en sus labores.	✓		✓		✓		
16	Se realizan evaluaciones periódicas a todos los trabajadores para su promoción o descenso.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Oportunidad laboral Se promueve facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para el desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.	✓		✓		✓		
2	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad en la convocatoria de personal.	✓		✓		✓		
3	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Contratación laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad desde el inicio.	✓		✓		✓		
5	Se consideran cláusulas especiales que contemplan la situación de discapacidad de los trabajadores, en los procesos de selección.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad desde el inicio de la labor.	✓		✓		✓		
7	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad desde el inicio de la labor.	✓		✓		✓		
8	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como turnos, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad desde el inicio de la labor.	✓		✓		✓		
9	Existe una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Optimización laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad desde el inicio de la labor.	✓		✓		✓		
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
12	En su centro laboral se cumple con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 - Ley General de Personas con Discapacidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: RIVERA CASTILLA Samuel DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

13 de 07 del 2019

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN MUNICIPAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Planeación								
1	En la institución donde labora se brinda oportunidades laborales a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
2	La dirección comparte los objetivos de la municipalidad con todos sus trabajadores	✓		✓		✓		
3	Unid cumple los objetivos de su institución	✓		✓		✓		
4	Se respecta el plan estratégico de la institución donde labora	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Organización								
5	En la institución las funciones de los trabajadores están bien definidas.	SI	No	SI	No	SI	No	
6	En la institución se practican los valores entre los trabajadores	✓		✓		✓		
7	Dentro de la institución respalan a la persona con discapacidad	✓		✓		✓		
8	Existe un buen nivel de comunicación en la institución sin importar la jerarquía.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dirección								
9	Considera unid que existe un liderazgo efectivo en la institución	SI	No	SI	No	SI	No	
10	En la institución siempre se le ordena al nuevo trabajador en sus funciones.	✓		✓		✓		
11	La institución promueve la capacitación constante para reforzar las habilidades de los trabajadores	✓		✓		✓		
12	Se les motiva y felicitan constantemente por los logros obtenidos así sean mínimos.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Control								
13	Hay supervisión constante sobre el desempeño y comportamiento de los trabajadores en la institución	✓		✓		✓		
14	Las políticas internas de la institución promueven el respeto y la práctica de valores.	✓		✓		✓		
15	Exista trabajo de equipo en la institución es decir se apoyan mutuamente en sus labores.	✓		✓		✓		
16	Se realizan evaluaciones periódicas a todos los trabajadores para su promoción o descenso.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Oportunidad laboral							
1	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para el desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades	✓		✓		✓		
2	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal	✓		✓		✓		
3	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Contratación laboral							
4	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora	✓		✓		✓		
5	Se consideran cláusulas especiales que contemplan la situación de discapacidad de los trabajadores, en los procesos de selección.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Condiciones laborales							
6	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora	✓		✓		✓		
7	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora.	✓		✓		✓		
8	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como: bandulles, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad donde labora	✓		✓		✓		
9	Existe una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Optimización laboral							
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad donde labora	✓		✓		✓		
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad	✓		✓		✓		
12	En su centro laboral se cumple con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973- Ley General de Personas con Discapacidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

DNI: *06175729*

Apellidos y nombres del juez validador: *Flora Stela Wilton Espinosa*

Especialidad del validador: *Carsten Francisco Giffen / Eléctrico*

Verificación: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, en caso de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...*13* de ...*9* de ...*7* del 20*19*.

Firma del Experto Informante.

Mag. Wilson E. Flores Sandoval
UCV - Escuela Post Grado

Anexo 8: Graficas descriptivas

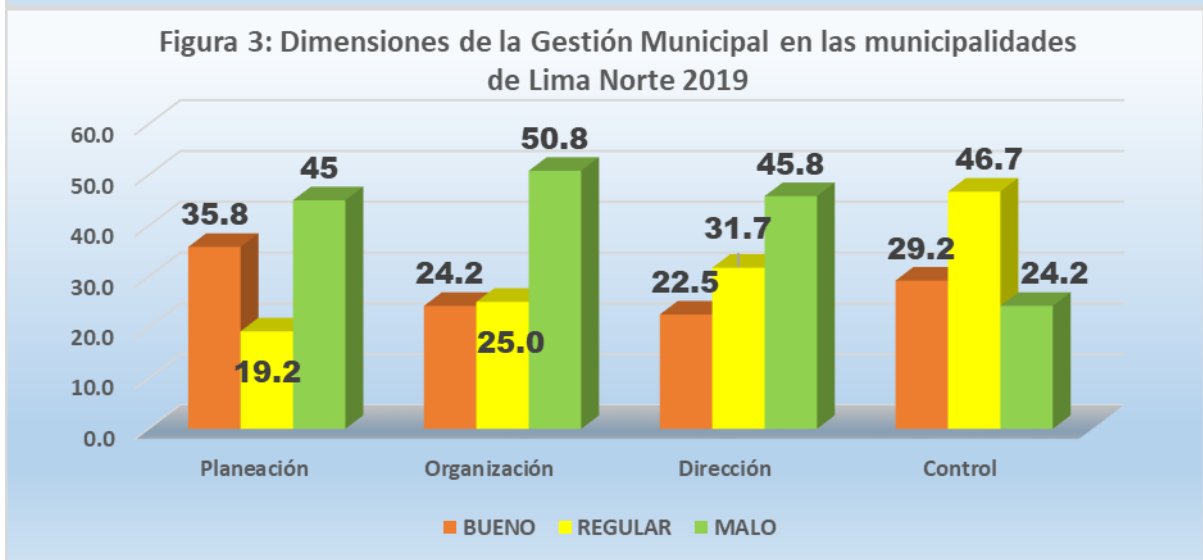
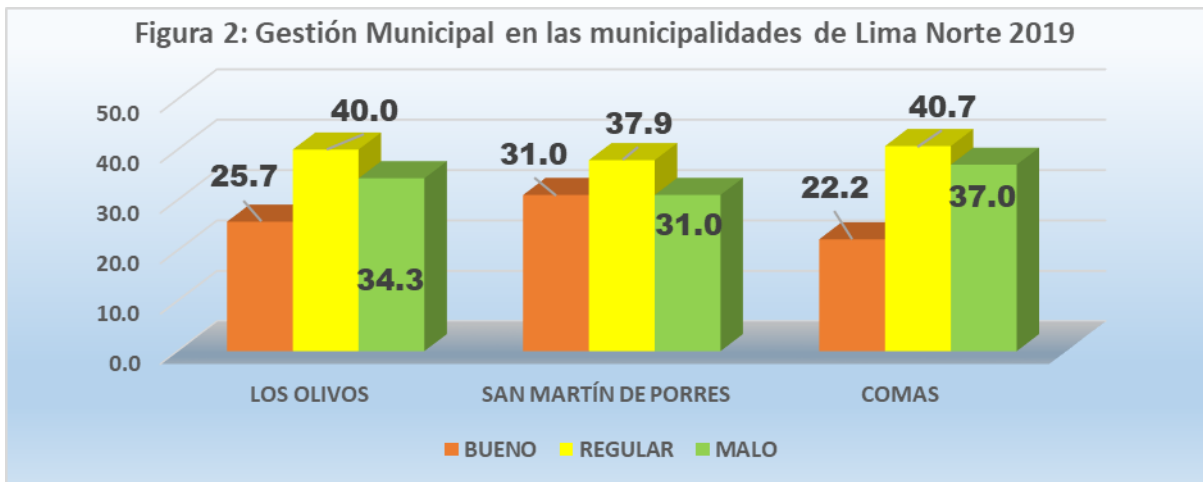
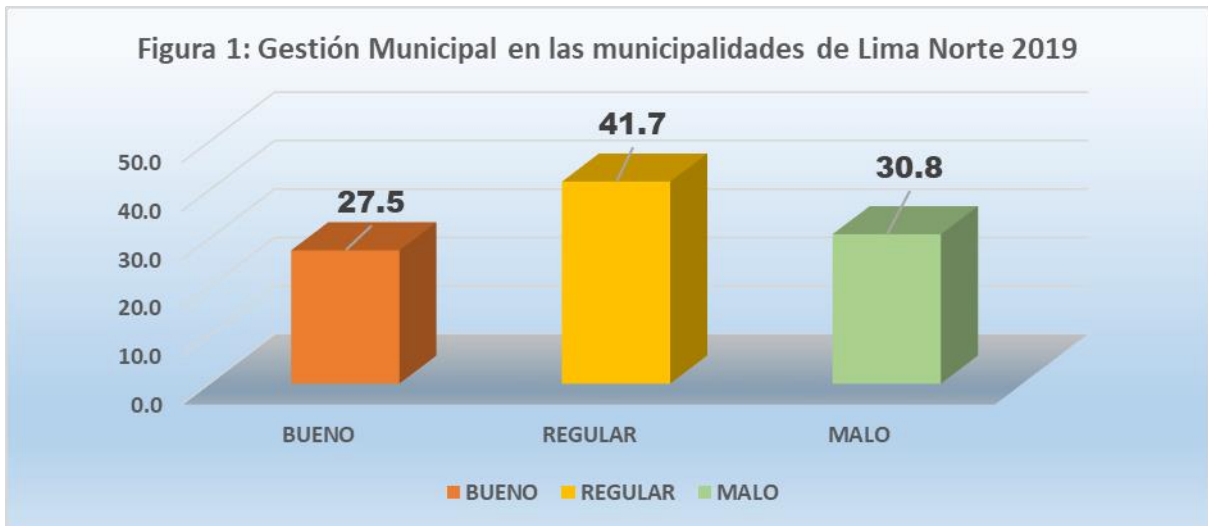


Figura 4: Dimensiones de la Gestión Municipal en la municipalidad de Los Olivos 2019

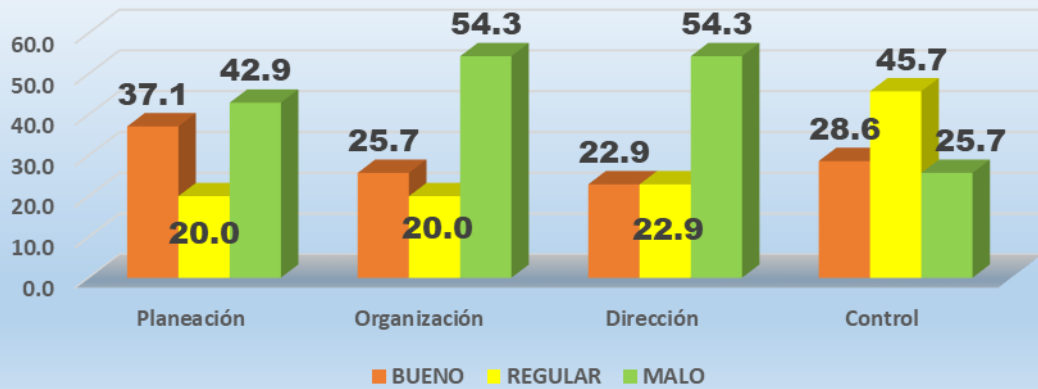


Figura 5: Dimensiones de la Gestión Municipal en la municipalidad de San Martín de Porres 2019



Figura 6: Dimensiones de la Gestión Municipal en la municipalidad de Comas 2019

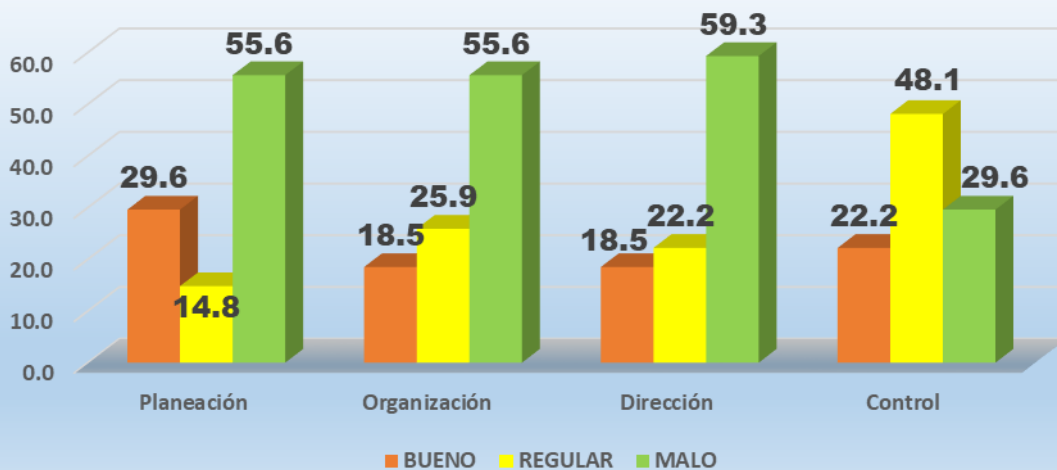


Figura 7: Igualdad de oportunidades en las municipalidades de Lima Norte 2019



Figura 8: Igualdad de oportunidades en las municipalidades de Lima Norte 2019

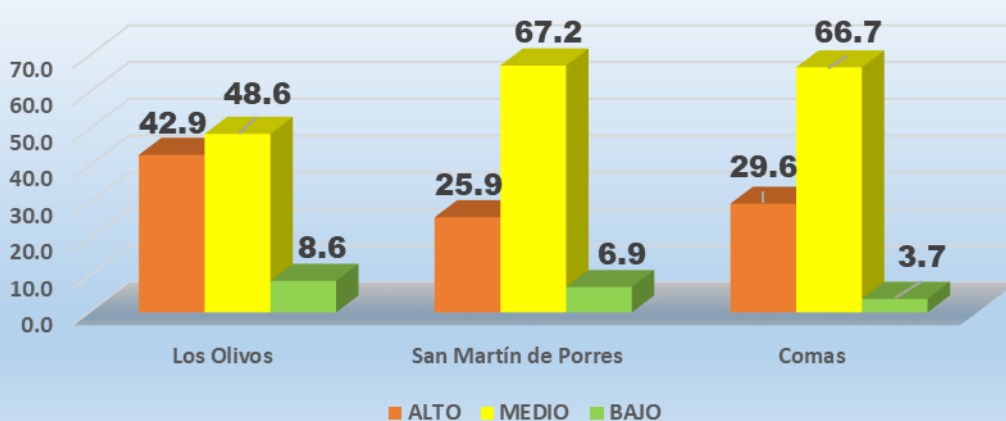


Figura 9: Dimensiones de la Igualdad de oportunidades en las municipalidades de Lima Norte 2019

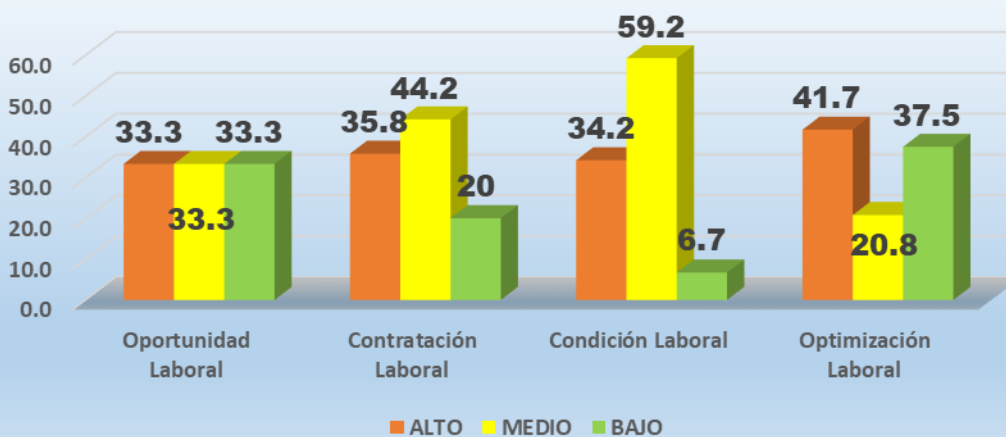


Figura 10: Dimensiones de la Igualdad de oportunidades en la municipalidad de Los Olivos 2019

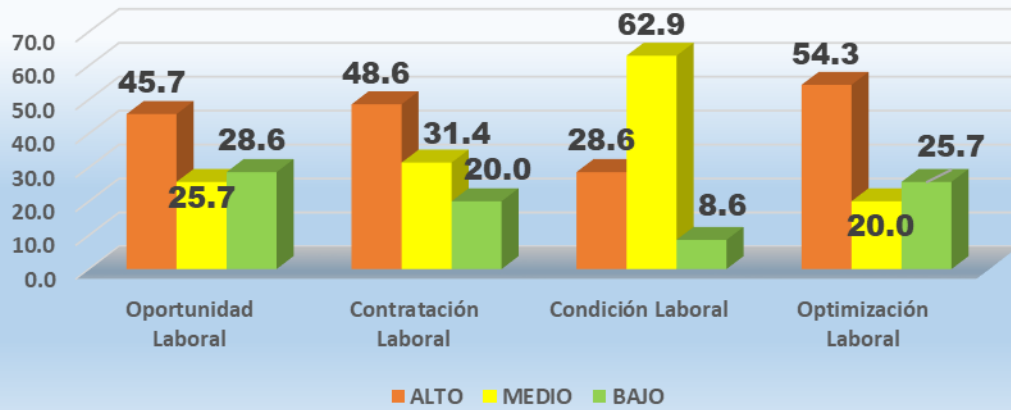


Figura 11: Dimensiones de la Igualdad de oportunidades en la municipalidad de San Martín de Porres 2019

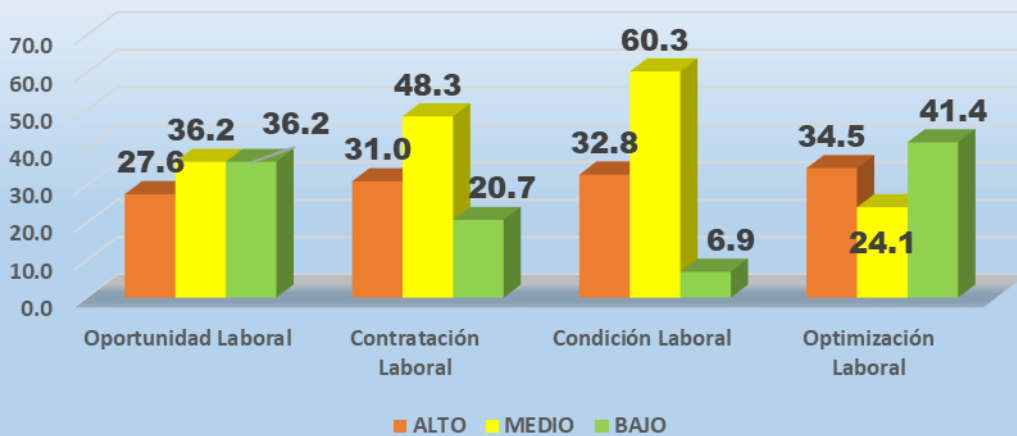


Figura 12: Dimensiones de la Igualdad de oportunidades en la municipalidad de Comas 2019



Anexo 09: Tablas de comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la planeación de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

H0: No existe una relación significativa entre la planeación de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Prueba de hipótesis

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Tabla 01

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba hipótesis general

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	123,415			
Final	21,512	101,904	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la relación de la planeación en la igualdad de oportunidades de trabajo con niveles de malo, regular, y bueno. Los resultados de la tabla de acuerdo con el Chi cuadrado son de 21,512 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor < α), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la

dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 02

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,259	3	,035
Desviación	4,286	3	,023

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p valor 0,023 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 03

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,314
Nagelkerke	,394
McFadden	,237

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la planeación y la igualdad de oportunidades de trabajo. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,314 significa que la planeación se relaciona de manera positiva en un 31.4% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 39.4% de la planeación en las Municipalidades de Lima Norte.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la organización de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

H0: No existe una relación significativa entre la organización de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Prueba de hipótesis

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Tabla 04

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba hipótesis general

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,675			
Final	39,772	23,903	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la relación de la organización en la igualdad de oportunidades de trabajo con niveles de malo, regular, y bueno. Los resultados de la tabla de acuerdo con el Chi cuadrado son de 39,772 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 (p valor $< \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 05

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	18,420	3	,000
Desvianza	19,960	3	,000

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 06

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,085
Nagelkerke	,106
McFadden	,055

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la organización y la igualdad de oportunidades de trabajo. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,085 significa que la organización se relaciona de manera positiva en un 8.5% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 10.6% de la organización en las Municipalidades de Lima Norte.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la dirección de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

H0: No existe una relación significativa entre la dirección de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Prueba de hipótesis

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Tabla 07

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba hipótesis general

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	58,836			
Final	28,717	30,119	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la relación de la dirección en la igualdad de oportunidades de trabajo con niveles de malo, regular, y bueno. Los resultados de la tabla de acuerdo con el Chi cuadrado son de 28,717 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p \text{ valor} < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 08

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	92,738	2	,000
Desvianza	35,327	2	,000

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 09

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,300
Nagelkerke	,343
McFadden	,173

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la dirección y la igualdad de oportunidades de trabajo. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,300 significa que la dirección se relaciona de manera positiva en un 30% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 34.3% de la dirección en las Municipalidades de Lima Norte.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre el control de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

H0: No existe una relación significativa entre el control de la gestión municipal y la igualdad de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad en las municipalidades de Lima Norte, 2019.

Prueba de hipótesis

Asumimos el nivel de confianza = 95%

Margen de error = Al 5% (0.05)

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la prueba hipótesis general

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,477			
Final	38,911	14,566	1	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la relación del control en la igualdad de oportunidades de trabajo con niveles de malo, regular, y bueno. Los resultados de la tabla de acuerdo con el Chi cuadrado son de 14,566 y el valor de la significación (p valor) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p \text{ valor} < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	18,675	2	,000
Desviación	19,197	2	,000

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se muestran los resultados de la bondad de ajuste de las variables el cual rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p valor 0,000 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de las variables sobre la otra.

Tabla 12

Pseudo coeficiente de determinación de las variables de la hipótesis general.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,053
Nagelkerke	,066
McFadden	,034

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del Pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del control y la igualdad de oportunidades de trabajo. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0,053 significa que el control se relaciona de manera positiva en un 5,3% a la igualdad de oportunidades de trabajo, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la igualdad de oportunidades de trabajo se debe al 6,6% del control en las Municipalidades de Lima Norte.