



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad
Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato en
el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Padilla Maradiegue, Mirko Humberto (ORCID: 0000-0002-1097-3493)

ASESOR:

Dr. Paredes Jara, Fernando Antonio (ORCID: 0000-0003-1135-9281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis alumnos que por ellos me he atrevido a hacer este proyecto y gracias a ellos he aprendido a luchar para que logren demostrar a la sociedad y sus familias las capacidades que tienen y que todas las personas con discapacidad puedan tener los mismos derechos como a ser reconocidos, ser integrados y tratados de forma justa.

Agradecimiento

A mis hermanos por estar presentes en mis logros, a la persona especial que hoy esta a mi lado por su apoyo incondicional durante este tiempo de investigación, así también quiero expresar mi más grande y sincero aprecio y agradecimiento a mis amigos y maestros que han sido parte de mi crecimiento profesional brindándome su apoyo y conocimientos para que pueda lograr culminar esta investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad de las variables Inserción Laboral y Calidad de vida	25
Tabla 2.	Correlación entre inserción laboral y calidad de vida	25
Tabla 3.	Coeficiente de correlación entre las dimensiones de inserción laboral y calidad de vida	26
Tabla 4.	Coeficiente de correlación entre las dimensiones de calidad de vida e inserción laboral	26
Tabla 5.	Niveles de las variables inserción laboral y calidad de vida	27
Tabla 6.	Niveles de las dimensiones de inserción laboral	27
Tabla 7.	Niveles de las dimensiones de calidad de vida	28
Tabla 8.	Niveles de inserción laboral segun edad	29
Tabla 9.	Niveles de calidad de vida segun edad	29
Tabla 10.	Niveles de inserción laboral segun grado de instrucción	30
Tabla 11.	Niveles de calidad de vida segun grado de instrucción	31
Tabla 12.	Niveles de la variable inserción laboral y sexo	31
Tabla 13.	Niveles de la variable calidad de vida y sexo	32
Tabla 14.	Análisis descriptivo por sexo de la muestra	36
Tabla 15.	Análisis descriptivo por edad de la muestra	36
Tabla 16.	Análisis descriptivo por grado de instrucción	37
Tabla 17.	Análisis descriptivo de la situación académica laboral	37

Índice de Figuras

Figura 1.	Gráfica de la muestra por sexo	38
Figura 2.	Gráfica de la muestra por grado de instrucción	38
Figura 3.	Gráfica de los niveles de las variables inserción laboral y calidad de vida	39
Figura 4.	Gráfica de la muestra por situación académica laboral	39
Figura 5.	Gráfica de los niveles de las dimensiones de inserción laboral	40
Figura 6.	Gráfica de los niveles de las dimensiones de calidad de vida.	40
Figura 7.	Diagrama de puntos entre las variables inserción laboral y calidad de vida	41
Figura 8.	Diagrama de puntos entre la dimensión aptitudes y la variable calidad de vida.	41
Figura 9.	Diagrama de puntos entre la dimensión habilidades y la variable calidad de vida	42
Figura 10.	Diagrama de puntos entre la dimensión bienestar emocional y la variable inserción laboral	42
Figura 11.	Diagrama de puntos entre la dimensión inclusión social y la variable inserción laboral	43
Figura 12.	Diagrama de puntos entre la dimensión desarrollo personal y la variable inserción laboral	43
Figura 13.	Diagrama de puntos entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable inserción laboral	44
Figura 14.	Diagrama de puntos entre la dimensión bienestar material relaciones y la variable inserción laboral	44
Figura 15.	Diagrama de puntos entre la dimensión bienestar físico y la variable inserción laboral	45
Figura 16.	Diagrama de puntos entre la dimensión autodeterminación y la variable inserción laboral	45
Figura 17.	Diagrama de puntos entre la dimensión derechos y la variable inserción laboral	46

RESUMEN

La inserción laboral es uno de los más grandes retos que hacemos frente los que estamos involucrados en la formación de las personas con discapacidad, el que logren integrarse de forma plena en un entorno laboral, que puedan disfrutar y desarrollarse en un empleo real. Mediante esta investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre la Inserción laboral y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima 2021. Se diseñó una investigación que fue de tipo correlacional - descriptiva; con diseño no experimental y con un corte transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 100 sujetos de ambos sexos, con edades comprendidas desde los 18 a 55 años. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Escala de Inserción Laboral para PCD intelectual y la escala INICO-FEAPS de calidad de vida.

Se obtuvieron como resultados principales una correlación positiva, directa con un $r=,534$ por otro lado, las dimensiones de calidad de vida que más se correlacionan estadísticamente con inserción laboral son las de autodeterminación ($r=,574$), desarrollo personal ($r=,565$) y bienestar material ($r=,561$) De esta manera también se encontró correlación significativa positiva en las variables de inserción laboral con calidad de vida ($r=,356$) en aptitudes y ($r=,373$) en habilidades, lo que nos indica que a mayor presencia de aptitudes y habilidades existe la disposición de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual, Se pudo concluir con que existe relación significativa positiva y directa entre inserción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual con un valor de $r=,534$. Así mismo, se logró establecer la correspondencia entre las dimensiones de inserción laboral enunciadas en aptitudes ($r=,356$) y en habilidades ($r=,373$), demostrando que tienen una relación de tipo significativa directa en ambas, de la misma manera en las dimensiones de calidad de vida y la inserción laboral evidenciando que existe una relación directa, significativa alta, entre la dimensión de autodeterminación ($r=,574$), desarrollo personal ($r=,565$) y bienestar material ($r=,561$) con la variable inserción laboral.

Palabras clave: personas con discapacidad intelectual, inserción laboral, calidad de vida, investigación cualitativa.

Abstract

Labor insertion is one of the greatest challenges faced by those of us who are involved in the training of people with disabilities, which is able to fully integrate into a work environment, which they can enjoy and develop in a real job. Through this research, the objective was to determine the relationship between job placement and quality of life in people with intellectual disabilities from OMAPED de Lince and C.E.B.E. Manuel Duato in the context of a COVID-19 pandemic in Lima 2021. An investigation was designed that was correlational - descriptive; with non-experimental design and with a cross section. The study sample consisted of 100 subjects of both sexes, with ages ranging from 18 to 55 years. The instruments used were the Labor Insertion Scale questionnaire for intellectual PWD and the INICO-FEAPS quality of life scale.

The main results were a positive, direct correlation with an $r = .534$, on the other hand, the dimensions of quality of life that are most statistically correlated with job placement are those of self-determination ($r = .574$), personal development ($r = .565$) and material well-being ($r = .561$) In this way, a significant positive correlation was also found in the variables of labor insertion with quality of life ($r = .356$) in skills and ($r = .373$) in skills, which indicates that the greater the presence of aptitudes and abilities there is the provision of quality of life in people with intellectual disabilities. value of $r = .534$. Likewise, it was possible to establish the correspondence between the dimensions of labor insertion stated in aptitudes ($r = .356$) and in skills ($r = .373$), showing that they have a direct significant relationship in both, in the same way in the dimensions of quality of life and labor insertion, showing that there is a direct, significant, high relationship between the dimension of self-determination ($r = .574$), personal development ($r = .565$) and material well-being ($r = .561$) with the labor insertion variable.

Keywords: people with intellectual disabilities, job placement, quality of life, qualitative research.

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, la sociedad ha cambiado la perspectiva que tenía de las personas con discapacidad, esto se ha dado, ya que hace años no existía una regulación de los derechos de estas personas.

En nuestra sociedad observamos que la intervención en el ámbito laboral de los sujetos de 14 años a más presentan que el 44,8% de los sujetos con alguna discapacidad y el 74,1% sin ella, conforman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que nos manifiesta que existe una distancia de 29,3 puntos porcentuales que dan favor a los sujetos sin discapacidad según (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021,p.73).

Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú (UNFPA, 2018) El 77% de las PCD carecen de oportunidad para participar en el entorno laboral. El desempleo en este grupo poblacional se triplica en comparación con la población en general, a pesar de que existe una cuota de empleo que las empresas deben cumplir, la limitación que presentan para el acceso a un trabajo tiende a vulnerar sus derechos que afectan a la productividad.

Llegando ellos a conformar una población que continuamente está siendo marginado en la sociedad así también en la vida profesional y laboral, por esto es que se debe tomar vital importancia a este grupo vulnerable, ya que en estos últimos años en el país, el índice de personas con discapacidad desempleadas ha incrementado a pesar de que se ha creado y aprobado en el año 2012 la ley para la protección de las PCD (Ley N.º 29973), cuyo objetivo importante es generar la integración de PCD para que tengan oportunidades laborales en el entorno público y privado de igual forma en diferentes programas que él (MTPE) el ministerio de trabajo y promoción del empleo ha desarrollado en este ámbito.

Las PCD tienen los mismos derechos del resto de la población sin perjuicio ni medidas específicas en las normas nacionales e internacionales, por ello la sociedad para poder cumplir con esto y poder regular todos estos derechos crean leyes y

reglamentos, para poder tomar acción y que dentro de la sociedad se cumpla formalmente y este hecho sea una realidad.

De acuerdo a lo que nos expresa Flórez (2015) la discapacidad es una disposición que supone de la interrelación de un sujeto en sus distintas magnitudes, físicas o psíquicas incluyendo en esto el componente social en el que se va desarrollando o que vive. A esto le agregamos dificultades que pueden darse en el funcionamiento como (parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera) y también limitaciones en el cumplimiento de actividades o tareas en las que podría tener restricciones por alguna dificultad auditiva o de la visión.

Los niveles de discapacidad o grados serán distintos para cada persona de acuerdo a la rehabilitación que puedan llevar, por otra parte también influye la ubicación de la persona de acuerdo a la zona en que se encuentre para poder lograr la mejora de su dificultad.

Nos preguntamos ¿por qué no contratar a personas con discapacidad y porque las empresas deberían contratar?.

Hoy en día podemos observar como una persona con discapacidad puede desempeñarse en cualquier puesto laboral, en la actualidad la apreciación de las empresas sobre las personas con discapacidad ha ido evolucionando lento, pero esto se debe a las pocas oportunidades que se tienen para una inserción laboral óptima.

Para dar réplica al cuestionamiento Romero (2014) nos explica que existen algunos elementos que podrían obstaculizar el proceso de inserción laboral, uno de ellos puede ser la ausencia de la necesidad, las empresas no buscan contratar a personas con discapacidad porque no tienen necesidad de buscar candidatos con distintas funcionalidades, pero por otro lado tenemos que destacar que las empresas consideran que el que haya prácticas formativas serian muy importante y si tendrían disposición a ello.

Salinas (2017) precisa que la inserción laboral es el objetivo y meta de cualquier individuo al tener la oportunidad de una accesibilidad a la productividad con condiciones favorables y adecuadas sin excepción de raza, género, nacionalidad, edad, religión, estado civil, orientación sexual y discapacidad.

El procedimiento para incorporar en un puesto de trabajo a una persona con discapacidad, exige tomar acciones que puedan garantizar la permanencia de estas personas en el puesto, acatando su individualidad y el tipo de discapacidad que presenten.

El poder lograr esta inserción laboral es importante poder empezar a mejorar la educación y la formación ocupacional, desarrollando competencias, capacidades y habilidades en este grupo poblacional.

Otra de las causas por que no se puede hacer una inserción laboral óptima es la poca información sobre tipos de discapacidad, como adaptar algún puesto al tipo y nivel de discapacidad y por último otra barrera que se presenta es el desconocimiento sobre este grupo vulnerable y los prejuicios que existen sobre ellos generando trabas para el avance en la inserción laboral.

Respecto a la calidad de vida Benítez (2016) refiere a que es el bienestar, felicidad y la satisfacción que concede el tener una autonomía y poder ser libre de elegir para así decidir si tenemos una vida positiva.

Para las personas con discapacidad de nuestra población es importante y prioritario el interés por la atención a su calidad de vida, al tener esto como un propósito de cada sujeto tiende a ser una señal de felicidad y por ello un especial indicio que manifiesta al poder obtener datos de una vida de calidad y cuanto impacto causa positiva o negativamente en esta población.

Partiendo de lo anteriormente mencionado, se realiza la pregunta: ¿Cuál será la relación entre la Inserción laboral y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima al 2021?

En Cuanto a la justificación del estudio, dado que siempre las personas con discapacidad han mostrado ser excluidas en la sociedad y productividad a causa de los prejuicios y creencias instauradas en las personas de que ellos tienen bajo rendimiento, poca productividad, deben ser poco cumplidores y el más resaltante es que el desarrollo de una inclusión se desconoce y para las empresas es complicado. En los últimos años se ha observado que algunas de las personas con discapacidad han venido desempeñándose en diferentes actividades que les dan la oportunidad

de ser independiente económicamente, esto quiere decir que ellos han podido desarrollar estas habilidades y aptitudes necesarias para ser productivos como ejemplo tenemos a Bryan Russell un joven con síndrome de Down que a sus 28 años ha intentado llegar al congreso con el objetivo de luchar porque se cumplan derechos de la comunidad con discapacidad y por un país más inclusivo, Caretas Perú (2020), también tenemos a Nick Vujicic a quien sin brazos y piernas ha logrado ser uno de los más reconocidos coaches motivacionales y tiene ahora su propia fundación para personas con discapacidad física, Marcos (2015). Estas memorias de vida son las que dan inicio a este proyecto de investigación que además de poder ser beneficiosa para poder mostrar que importante es implementar un sistema de inserción laboral adaptable y manejable el cual brinde oportunidades para desarrollar las habilidades y aptitudes de las PCD intelectual en beneficio de generar una inclusión hacia un entorno productivo.

El objetivo por el cual se realizará esta investigación es poder determinar la relación entre la Inserción laboral y calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima al 2021. Como objetivos específicos determinar la relación que existe entre las dimensiones de habilidades y aptitudes con la calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.

determinar la relación que existe entre las dimensiones de habilidades y aptitudes con la calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.

identificar los niveles de calidad de vida e inserción laboral según edad en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.

En cuanto a los supuestos tenemos como general es probable que exista una relación significativa, positiva entre la inserción laboral y calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.

Del mismo modo como supuesto específico 1 existe una relación significativa directa entre inserción laboral con las dimensiones de calidad de vida tales como:

autonomía, derechos, bienestar emocional, inclusión social, desarrollo personal, relaciones interpersonales, bienestar material y bienestar físico.

De igual forma, el supuesto específico 2 existen una relación significativas directa entre la calidad de vida con las dimensiones de inserción laboral tales como: habilidades y aptitudes. Supuesto 3 Existe diferencia significativa entre la inserción laboral y calidad de vida según sexo. Supuesto 4 Existe diferencia significativa entre la inserción laboral y calidad de vida según edad.

II. MARCO TEÓRICO

Las evidencias encontradas sobre las variables de estudio de inserción laboral y calidad de vida, se cita a los siguientes

A nivel internacional López et al, (2014) En la investigación realizada el objetivo principal fue analizar como la inserción laboral de PCD tienen incidencia en las distintas dimensiones de la calidad de vida en Valparaíso – Chile. El desarrollo de esta investigación se realizó mediante dos técnicas la entrevista y la encuesta basadas en las dimensiones del modelo de calidad de vida en los que han participado 3 casos de PCD, llegando a la conclusión de que se ha presentado un cambio positivo realizado por la inserción laboral sobre todo en las dimensiones de bienestar emocional, bienestar material y en poca medida en su autodeterminación.

Por otra parte el estudio permitió observar que otras dimensiones encajan de muy poco con las del modelo de calidad de vida, mostrando que están en proceso de desarrollo.

Esta investigación es bastante importante para el estudio a realizarse, ya que podemos observar ambas variables a trabajar y las acciones que se pueden tomar de acuerdo al impacto que genera en esta población.

Para Larráyos Echarte (2014), En su investigación el objetivo fue analizar el que impresión tiene la calidad de vida de PCD intelectual, que trabajan en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra. También conocer los aprendizajes de las oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad intelectual. Se utilizó como población a un total de 12 jóvenes adultos con discapacidad intelectual, 5 hombres y 7 mujeres y a sus padres o cuidadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios referentes a calidad de vida y a su entorno laboral, teniendo como resultados que el proceso de desarrollo a la adultez, manifiesta no ser el único factor que pueda garantizar un éxito, prima en ello las habilidades de la persona su proceso formativo y las experiencias anteriores inclusive los apoyos que pueda necesitar serían primordiales para su desarrollo óptimo en la vida. Esta investigación nos permite recopilar información para el estudio de ambas variables a usar y entender que tanta determinación y complejidad podrían tener en una realidad de inserción laboral de jóvenes en condición de discapacidad.

Respecto a Arias et al, (2019) en su investigación tuvo como objetivo principal fue conocer la situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física de 18 a 65 años del OMAPED-Huancayo, se tuvo como muestra 280 personas de ambos sexos; para el desarrollo de esta investigación se aplicó técnica encuesta, cuestionario escala, llegando a la conclusión que la situación de la persona con discapacidad física del sector formal e informal es diferenciada por sus ingresos y la calidad de vida es regular y que las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr su satisfacción se relaciona con el sentido de la felicidad o bienestar, entendiendo que es determinante para poder lograr un desarrollo en las condiciones de vivienda y de la satisfacción de las obligaciones básicas, sus ingresos económicos y obtención de bienes materiales se sustenta con su situación laboral. Esta investigación muestra ser importante para el estudio por la información que obtenemos al evaluar la variable de la población que también se utilizara.

Según Vásquez (2018), su investigación tuvo como objetivo precisar cuáles son las causas que establecen el nivel de inclusión laboral de las PCD en Bagua 2018, su población se conformó por 304 sujetos con discapacidad, se usaron como instrumentos la entrevista en relación con la inserción laboral. Concluyendo que las empresas perciben un rendimiento laboral no óptimo y que se presentan una serie de barreras psicosociales con relación a la familia, educación, falta de información y formación. Esta investigación agrega mayor contenido al estudio, ya que la variable de inserción laboral será utilizada y poder mostrar cuál es la percepción que se tiene del las personas con discapacidad.

A nivel local Mendiola (2019), su estudio tuvo como objetivo analizar los componentes que establecen la inserción de las PCD en la Municipalidad de Carabayllo 2019, utilizando como instrumento la encuesta para la recolección de información aplicada a los trabajadores de la institución, obteniendo como resultado que la inserción laboral de las PCD en la municipalidad de carabayllo, no logran cumplir con la cuota exigida del 5% por la ley general de personas con discapacidad 29973, entendiendo que aún se tienen presenta ciertas barreras como la exclusión y discriminación centrada en la discapacidad, lo que indica que hace falta poder aumentar las oportunidades y fomentar la inserción laboral. Esta investigación

provee al estudio de información de cuan importante es impulsar a las empresas al desarrollo de crear trabajos dignos y que genera esto en las relaciones interpersonales y transformativas en las personas con discapacidad.

Domínguez (2013), realizó una investigación cuyo objetivo principal fue tener un comparativo de la calidad de vida en personas adultas en condición de discapacidad intelectual que se encuentran en actividades dentro de programas laborales en dos centros de Lima Metropolitana, en una muestra de 71 personas, 40 varones y 31 mujeres que participan en actividades que implican tareas dirigidas al entorno laboral; aplicando como instrumento la encuesta en una ficha socio demográfica y el cuestionario en la escala de calidad de vida aplicado a cuidadores o tutores, teniendo como conclusión que la participación en actividades laborales muestran indicadores significativos en la calidad de vida, desde una perspectiva de los cuidadores o tutores en paralelo de los mismos participantes en actividades laborales. Podemos observar que esta investigación nos lleva a entender que es necesario el realizar más estudios que aborden la calidad de vida en la que debemos considerar diferentes problemas que atraviesan las PCD en una sociedad en la cual aún falta trabajar más la inclusión en todo aspecto.

Con respecto al concepto del trabajo Roldán (2017) dice que el trabajo es uno de los agentes de producción, al lado del capital, la tierra y la tecnología. Este se refiere a las horas en que las personas le dedican al desarrollo de una tarea o actividad. Así tenemos diferentes tipos de trabajo por ejemplo: Trabajo Físico, de allí su nombre, ya que son actividades manuales y que implican fuerza del trabajador, por otra parte tenemos el trabajo intelectual en el cual se hace uso del esfuerzo mental y contribución de ideas que otorgan los trabajadores.

A continuación se definirán los objetivos del trabajo, así tenemos que según Zondek (2015) el desarrollar una actividad o cumplir con un trabajo no exactamente el objetivo es ganar dinero, también es una parte importante dentro del entorno social y personal de cada persona. El trabajo conforma la parte de aprendizaje y la interacción con los demás, lograr algo y sentirse realizado por cumplir las metas trazadas, es en donde las personas desarrollan su capacidad de pertenencia e identidad a través de la práctica de sentirse parte de un grupo.

Cualquiera sea la forma de trabajo que se haga, este da un significado a la vida de cada sujeto al tener un motivante real del cual deba esforzarse y realizar un hábito diario, contribuyendo y dando de sí a la sociedad a la cual pertenece.

Romero (2017) menciona en que el empleo es la forma referente de dirigirnos al trabajo, esta es la manera en que las personas establecen una forma del tiempo y de las relaciones interpersonales siendo parte de las actividades que generan un estado ideal para las personas, por la equivalencia en quien lo tiene haciéndolos estar involucrados en el mundo industrial.

Para Brian (2020) el tener una discapacidad intelectual se consideraba como un trastorno del neurodesarrollo, a la situación que se presenta en la primera infancia, y perjudica el desarrollo del funcionamiento personal, social, académico y laboral. En el que usualmente involucran problemas al adquirir, conservar o aplicar habilidades teniendo algunas limitaciones para poder realizar actividades naturales de la vida diaria.

Estas dificultades presentadas en trastornos del neurodesarrollo pueden comprometer a más de una de las siguientes áreas: atención, memoria, percepción, lenguaje, resolución de problemas y la interacción social.

Una PCD intelectual manifiestan diferentes niveles de deterioro, estos pueden ir de leves a profundos, causando un impacto sobre la vida de la persona limitando su capacidad de poder afrontar o desarrollar las habilidades adaptativas, ya que requerirá de algún apoyo intermitente, limitado, importante o permanente.

Para empezar a referirnos a la inclusión en el ámbito laboral, debemos comenzar por entender que conocemos de la palabra inclusión. Este origina del vocablo "Incluir", de esta manera lo señala la Real Academia Española (RAE, 2001), que es entendido por introducir, englobar, incorporar o insertar a alguien o algo en un determinado lugar o espacio.

Tomando como referencia a Hilarión y Koatz (2020) el trabajo es un derecho universal, todos pueden desarrollarse en él, pero no todas las personas cuentan con

las mismas oportunidades de poder desempeñarse en el mercado laboral, por esta razón se entiende que se necesita de una socialización y disposición del tiempo de las personas. La inserción laboral se puede pensar que es una vía que incluye socialmente a las personas, exactamente a poblaciones con dificultades para poder desenvolverse y participar en el ámbito laboral.

A través de los años las investigaciones han otorgado información muy importante sobre el desarrollo de la inserción laboral de PCD intelectual en entornos empresariales. Partiendo de esta información confirmamos que esto permite poder aplicar acciones y estrategias para poder mejorar los procedimientos de la inserción laboral de la población estudiada.

De esta manera ya lo antes mencionado podríamos decir que existiría inclusión o inserción laboral cuando se crean espacios de oportunidades en las empresas para que una persona que regularmente pertenece a un grupo vulnerables como los son las personas con discapacidad puedan formar parte de ella y esta pueda realizar cambios aun que sea mínimos. De esta manera, Zondek (2015) señala que en el ámbito laboral, la discapacidad de la persona conforma una real dificultad para poder mantener y preservar un empleo en las mismas condiciones de otras personas, presentándose una serie de contratiempos en donde encierra el ámbito social, individual y familiar, detallamos algunos problemas presentes no siendo los únicos que se podrían presentar.

Partiendo de lo mencionado por Álvarez (2017) las características de la inserción de las PCD se desenvuelven entre la inclusión y la exclusión, en cuanto a la inclusión aumenta la calidad de vida y el logro personal y profesional, por otro lado la exclusión recalca la fragilidad económica y la marginación social. La incorporación laboral y social de personas con discapacidad con la edad adecuada para trabajar se puede lograr mediante su participación en tres distintos sistemas que se relacionan como lo son las remuneraciones, el trabajo en el hogar y el trabajo remunerado. Por esta razón debemos tener en cuenta que estos tres sistemas no necesariamente se excluyen uno de otro, una persona puede recibir una pensión y a la vez trabajar o tener una remuneración y ocuparse de las actividades del hogar.

Asimismo Duryea et al. (2019) complementan que ante estas disposiciones de leyes y reglamentos del sector laboral, el estado debe determinar estrategias y acciones específicas de las cuales permitan poder insertar a las PCD en un entorno de trabajo real. Más aún en la posición de una condición de discapacidad que sus necesidades laborales no están siendo atendidas por la poca demanda de trabajo, es importante crear y promover nuevos puestos dentro de las empresas.

De lo mencionado anteriormente la existencia de perspectivas que incluyen la inserción laboral de PCD, Velarde et al. (2018) añaden que existen elementos a considerar en este proceso, el que estos elementos estén presentes en la inserción de las personas con discapacidad no garantiza que se les tenga que hacer el trabajo más sencillo, sino que va a ayudar a que el proceso de conocimiento social del que una persona con discapacidad vive diariamente sea más comprensible y que se generen mayores posibilidades en las que la inserción no se dificulte al momento de ser colocados en un puesto laboral, teniendo en cuenta de que todas las personas con discapacidad pueden trabajar, solo es importante encontrar el puesto y las habilidades adecuadas para el empleo, por lo tanto esta apreciación nos hace entender que las personas con discapacidad no están frenadas de poder desempeñarse en un trabajo, por lo que encontrar el empleo idóneo se vuelve más significativo en el proceso de inserción laboral. Por último el considerar los elementos serian beneficios para el cumplimiento de la inserción sociolaboral de PCD.

En la actualidad nuestro país, se tiene algunos avances con respecto a la inclusión de PCD en el empleo privado, pero la exigencia legal puede generar las contrataciones poco sostenibles con el tiempo, ya que éstas solo están fundamentadas por el deber normativo y no se están basando en habilidades y aptitudes de las PCD. Por esta razón los empleos públicos desafían mayores problemas por no haberse desarrollado las herramientas para asegurar las oportunidades a un trabajo de las personas con discapacidad en el sector público, en definitiva estas entidades no cuentan los procesos para poder identificar puestos de trabajo a los que puedan incorporar PCD, valorando los perfiles que presenta esta población.

Como refieren Corradi y Sucarrat (2015) al momento de insertar a una persona con discapacidad en un trabajo, la dificultad inicial presente es el poco conocimiento y la escasa experiencia, siendo estos los factores que sostienen y mantienen varios de los prejuicios en relación con este grupo. Las empresas declaran tener poco conocimiento sobre como abordar el tema, las leyes vigentes, los beneficios, la manera de relacionarse con personas con discapacidad y otras.

Por tanto en muchas empresas predomina la falta de conocimiento sobre los distintos tipos de discapacidad. Por esta razón se predisponen a contratar para la inserción laboral de PCD a un solo tipo de discapacidad.

Respecto a esta variable de calidad de vida Garrido y Cerpa (2014), refieren que La calidad de vida se puede entender como una manifestación resultado del estado de salud y bienestar de la persona, cumpliendo esta un rol primordial en la evaluación de distintas discapacidades que puedan presentarse en algunas personas a través de su vida, valorándola como buena o mala y esto dependerá de los cuidados de la salud y la recuperación.

Nos refieren (Gonzales et al. 2015) se presenta un amplio espacio para investigar sobre la salud mental con respecto a la relación a los distintos tipos de discapacidad, la evaluación, la condición y que diferencias existen sobre las personas con discapacidad física que tienen apoyo en un centro en comparación con los que no tienen y como influye en su calidad de vida.

Para finalizar con la conceptualización nos manifiesta el grupo de la Organización Mundial de la salud sobre la calidad de vida (OMS, 1996) es que debemos detenernos en una serie de criterios y no solamente en un sentido o enfoque, la calidad de vida se debe evaluar investigando el impacto que pueda tener la autonomía de la persona y su estado psicológico, social y espiritual, no centrarnos en solo el aspecto físico o dolencia que pueda visualizarse, se tiene que tomar en cuenta las situaciones positivas de la vida.

A través de su investigación Monardes et al. (2011) concluyen que la calidad de vida es multidimensional, que ocupa objetiva y subjetivamente varios elementos, y que tiene los mismos componentes en todas las personas. Para ello es muy importante poder responder varis interrogantes, evaluar la vida de cada persona, de forma global e inespecífica, relacionándolo con el bienestar y la satisfacción vital; también

entender como es la vida desde los dominios y dimensiones notables en la que cada persona se pueda extender.

Teniendo en cuenta estos posibles enfoques, en efecto proponen una estrategia de evaluación en la que incluyen dos fases, una en la que se obtenga información sobre una encuesta y otra mediante datos cualitativos se pueda ahondar en lo identificado para así proponer soluciones y mejoras las condiciones de vida para las personas. A continuación se presentan los factores y dimensiones que intervienen calidad de vida.

Los autores López et al. (2014) evidencian que existe un impacto significativo y positivo que se puede observar en la inserción laboral sobre todo en las dimensiones de autodeterminación, bienestar emocional y material siendo coincidente con las dimensiones del modelo de calidad de vida las que podríamos asegurar que se encuentran en proceso de lograrse. Progresar en una inclusión laboral óptima involucra un mayor esfuerzo en el desarrollo personal e inclusión social, siendo estas dimensiones muy importantes para el desempeño laboral y las propias relaciones sociales de las PCD.

De esta manera podemos determinar que en cuanto mayor oportunidad y menos barrera para la calidad de vida pueden generar una reacción beneficiosa no solo para la misma persona, sino también para el entorno en el que se desenvuelve (Laboral, familiar y educativo), y esto lo vamos a poder apreciar con el incremento de expectativas que se pueda tener de las personas con discapacidad produciendo un cambio respecto a los prejuicios que se tiene de este grupo.

En Informe Mundial sobre la discapacidad realizado por la OMS - Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (2011) la discapacidad es parte de nuestra condición humana, en algún momento de nuestras vidas todas las personas padeceremos de un tipo de discapacidad pasajera o duradera en cierto momento de la vida. La discapacidad es compleja y las mediaciones para poder superar algún inconveniente que este asociado a ella son diversos, y varían según el entorno en el que nos encontremos.

De acuerdo a lo que comenta Castillero (2019) en su artículo se comprende por discapacidad a la situación de una persona al verse limitada a participar en alguna actividad, a causa de la existencia de una deficiencia en una parte de su organismo

o en la capacidad intelectual. Es un limitante que implica dificultad para participar activamente en la sociedad o en situaciones en las que amerite una autonomía vital en comparación con las que presentan sujetos sin alguna falta o inclusive la misma en algún momento anterior de su vida.

Esto no implica que la persona que tenga alguna discapacidad no logre realizar sus objetivos o las mismas actividades que otros, siempre que este pueda contar con alguna adaptación, ayuda o ajuste a su necesidad.

Por otro lado, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001) precisa que a la discapacidad de forma genérica que encierra deficiencias y limitaciones de actividades para la intervención. La discapacidad muestra algunos aspectos negativos en la interacción con otros individuos con dificultades de salud intelectual, físico y ambiental, a esto le sumamos falta de apoyo en el ámbito social.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N.º 29973, aprobada en diciembre del 2012 por el Congreso de la República del Perú, brinda importancia a los servicios de empleo dirigidos a las personas con discapacidad señalándolo como un mandato al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo, y el desarrollar servicios de orientación técnica y vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Esta ley esta basada en enfoques de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en la que acoge los fundamentos para identificar a la persona con discapacidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Según Ñaupas et al.(2018), El tipo de investigación basico es aquel en donde se elabora conocimientos y teorías para la obtención de los datos. Por ello la investigación es de tipo básico, debido a que el alumno por la necesidad de contribuir a resolver problemas sociales, económicos y ambientales de la región y del país y poder generar mayores conocimientos con respecto al trabajo con personas con discapacidad y su desarrollo en el entorno laboral quiere aportar y plasmar en el informe de investigación para así contribuir con este grupo vulnerable, siendo fundamental este aporte, ya que a futuro sumara a siguientes investigaciones por la creación y elaboración de nuevos conocimientos basadas en esta población.

Así mismo será correlacional porque el objetivo es conocer la corelación o grado que exista entre dos variables en una misma muestra.

Diseño

La siguiente investigación es de diseño, no experimental de corte transversal. Porque no se manipulará ninguna de las variables de estudio y se recopilará la información en un único periodo en el tiempo. Según , Ñaupas et al. (2018). es transversal porque en el estudio se recogen los datos en un solo espacio de tiempo.

3.2. Variables y Operacionalización

Inserción laboral

Definición conceptual: Para las personas con discapacidad según Zondek (2015), la inserción laboral forman un gran motivante en la búsqueda de poder lograr el cumplimiento de la inclusión en todos los ámbitos de las PCD, entendiendo que las barreras que se encuentran tanto sociales, infraestructura y actitudinales para la incorporación de este grupo están latentes en todo momento, especialmente en quienes ha tenido esta experiencia de exclusión social, rechazo y falta de oportunidades.

También se pueden encontrar otras situaciones difíciles de poder lograr, estas son las que no se pueden ver, pues son obstáculos que se presentan a partir del temor,

la poca información y escaso conocimiento sobre las posibilidades reales de las PCD. Los encargados de gestionar y desarrollar la inserción de las personas con discapacidad han tratado de estimular a las empresas para que ofrezcan oportunidades reales de trabajo. Pero se han golpeado con reacciones negativas categorizándolos en (Aptitud física y productividad, Salud y seguridad, Imagen de la empresa y Repercusiones en los centros de trabajo).

Indicadores: establecen dos dimensiones: Aptitud (Ítems 1,2,3,6,9, 17,13,15,19,20) y Habilidades (Ítems 4,5,7,8,10,11,12,14,16,18).

Escala de medición es de Likert y está formado de 20 ítems y su medición es ordinal.

Calidad de vida

Definición conceptual: Lo que nos manifiesta Whoqol (2018) es que la calidad de vida es la noción que se ve comprometida de manera muy complicada por la salud física, psicológica, la independencia y también las relaciones sociales con el entorno que uno se va desarrollando, conforme a su ambiente cultural, los valores aprendidos y las metas, objetivos y las aspiraciones que tenga la persona.

Indicadores: establecen ocho dimensiones: Autodeterminación (Ítems:3,4,5,6,7,8,9), Derechos (Ítems:10,11,12,13,14,15,16,17,18), Bienestar Emocional (Ítems:19,20,21,22,23,24,25,26,27) Inclusión Social (Ítems:28,29,30,31,32,33,34,35,36) Desarrollo Personal (Ítems:37,38,39,40,41,42,43,44,45) Relaciones Interpersonales (Ítems:46,47,48,49,50,51,52,53,54) Bienestar Material (Ítems:55,56,57,58,59,60,61,62,63) y Bienestar Físico (Ítems:64,65,66,67,68,69,70,71,72).

La medición: es de Likert. Está compuesto por 72 ítems y su medición es ordinal.

3.3. Población y muestra

Población

Para Ñaupas et al. (2018) la población es un conjunto de todos los casos que se ajustan a una serie de especificaciones. Para esta investigación la población accesible ha sido brindada por la responsable en la oficina municipal de las personas con discapacidad (OMAPED) de Lince y el responsable del Programa de colocación

Laboral del C.E.B.E. Manuel Duato constituida con ambas una población de 100 sujetos femenino y masculino con discapacidad intelectual, las edades son desde los 18 y 55 años siendo 53% eran varones y 43% mujeres.

Criterios de inclusión

- Personas que se encuentran en las edades 18 y 55 años.
- Debe encontrarse en un proceso de preparación laboral.
- Personas con una condición de discapacidad intelectual.
- Personas con condición de discapacidad intelectual que están laborando.

Criterios de exclusión

- Las PCD visual, auditiva y física.
- Las PCD intelectual que no desean participar voluntariamente en la investigación.
- Las PCD intelectual que no se esten laborando o no pertenecen a un programa de preparación laboral.

Muestra

La importante de una muestra es acceder de manera general a los resultados mostrados en esta, es decir la muestra de una población expone el interés por la investigación, ya que propone una adecuada obtención de datos posibilitando la estimación o cálculo de la situación y tamaño de la población (Otzen y Manterola, 2017). Por ello se trabajó con la población de las áreas de la (OMAPED) de lince y el Programa Colocación Laboral del C.E.B.E. Manuel Duato, teniendo la edad entre 18 y 55 años con discapacidad intelectual. Como base de este estudio, se usó una muestra de 100 PCD intelectual, las cuales fueron escogidos por los responsables de las diferentes áreas de las instituciones para el investigador.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

La recolección de datos se entiende por usar una amplia gama de técnicas y herramientas que se utilizan para desarrollar los sistemas de información. Estas pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama

de flujo y el diccionario de datos. Según Arias (2017) expone que las técnicas de recopilación de datos es la diferente forma de poder obtener información.

La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta, para Palella y Couso (2017) esta técnica está destinada a conseguir datos de diferentes personas el cual sus juicios son de interés para el investigador. Para esto se emplea una lista de preguntas escritas y se dan a los individuos los cuales de manera anónima lo contestan.

INSTRUMENTO 1

Ficha Técnica

Nombre	: Escala de Inserción Laboral para PCD intelectual
Autor	: Mirko Padilla
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Puntuación	: Manual o computarizada, del 1 al 5
Tiempo	: 20 min.
Estructura	: 2 Dimensiones – 19 ítems
Aplicación	: Adultos con discapacidad intelectual de 18 a más

Reseña histórica:

Es un instrumento de escala ordinal que mide la satisfacción o insatisfacción, se ha diseñado con diferentes ítems o frases que se elaboraron seleccionándolas a conciencia formando criterios que llevaron a una adecuada validación siendo fiables y que puedan ser precisos para medir en el entorno de la inserción laboral.

El formulario está compuesto por 19 afirmaciones directas teniendo distintas alternativas que se pueden puntuar del 1 al 5 y la suma de la puntuación del sujeto da el puntaje total, siendo este el que representa el punto de vista de satisfacción o insatisfacción en torno a lo que se desea medir.

Consigna de aplicación:

- Marca con (X) equis la alternativa con la que mejor te identifiques en cada pregunta.
- No hay respuestas correctas o incorrectas, se desea conocer tu opinión y percepción acerca de una serie de preguntas en cuanto a tu trabajo.

Propiedades psicométricas del piloto

Se levo a cabo un piloto y a través de un criterio de jueces expertos y se encontro la validez de contenido, realizado con el coeficiente V de Aiken de la escala de Inserción laboral. De igual forma para corroborar la validez de constructo a través de la correlación ítem test, mostrando que los valores son mayores a 0.802 esto indica que la prueba presenta una correcta validez y efectividad.

Para corroborar se realizó una prueba de confiabilidad a la prueba mediante el Alfa de Cronbach 0.928 demostrando que el nivel es aceptable y recomendado. Se encontraron las evidencias de validez interna que son fiables. Con las dimensiones presentadas se puede determinar que habilidades presenta un valor de 0.9.10 y aptitudes 0.850; con ello se verifica que todos son mayores a 0.7 el cual indica su nivel de confiabilidad aceptable.

Se constató la media con un valor que fluctúa entre 4,14 y 3,96; mientras que la desviación estándar evidenciando un valor entre 1.474 y 0.699; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre -1,734 a - ,342; el g 2 curtosis expuso un valor que fluctuante entre 2,683 a -.085; y por último se obtuvo h 2 comunalidad 0,890 a 0,499.

INSTRUMENTO 2

Ficha Técnica Escala

Nombre : Escala INICO-FEAPS

Autores. : M.Verdugo et al.

Procedencia : Salamanca - España

Administración : Individual o colectiva

Tiempo : 45 minutos.

Estructura : 8 Dimensiones – 72 ítems

Aplicación : Personas con condición de discapacidad intelectual

Reseña histórica:

La escala de INICO-FEAPS su origen está basado en la Escala Integral de (Verdugo et al. 2009), El instrumento ha sido validado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), España y la Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del

Desarrollo (FEAPS). Haciendo mejoras en su contenido, propiedades psicométricas y también de utilidad.

La escala consta de 72 ítems y ocho dimensiones de calidad de vida, con una escala de respuesta (nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre).

Consiga de Aplicación

El evaluador no debe enfatizar en las respuestas ni tampoco tratar de influenciar en alguna de ellas. Si una persona no coincide con ninguna de las opciones otorgadas, el evaluador o personal de ayuda le debe brindar el apoyo para poder completar el cuestionario.

1. Se debe realizar la aplicación en un horario que no sea interrumpido en lo más mínimo el evaluado.
2. El lugar es importante sea agradable y tranquilo.
3. La escala se tiene que aplicar en una sola sesión.
4. Previamente es necesario el evaluado pueda conocer el instrumento.
5. Al momento de brindar la información este debe ser en un lenguaje sencillo y claro para la PCD, sin influenciar en sus respuestas garantizando su comprensión.

Calificación e interpretación

Para poder obtener un resultado del índice de calidad de vida, se tiene que realizar la suma total de las puntuaciones estándares de todas las dimensiones para tener el resultado en total. Este número obtenido será el índice de Calidad de Vida y posteriormente se sacará el percentil guiándonos del cuadro de percentil de la escala.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

la escala fue aplicada a un grupo de 1627 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que recibían algún tipo de servicio en 66 entidades pertenecientes a FEAPS de toda España.

Los participantes no solo tenían discapacidad intelectual, también otros tipos de discapacidades acompañados con problemas de salud, físicos, síndrome de Down,

visual, problemas de lenguaje, autismo, retraso en el desarrollo y dificultades de salud mental.

Los porcentajes que se obtuvieron fueron que las mujeres superaron ligeramente el número de hombres y en referencia a la dependencia se pudo observar que más de la mitad de los participantes tenían un alto nivel.

Finalizando el trabajo realizado en campo, se realizó el análisis de la consistencia interna de los ítems a través de alfa de Cronbach. Estos resultados conducen a la eliminación de 16 ítems de los cuales se mostraban bajas puntuaciones, finalizando con que la escala quede conformada por 72 ítems, 9 en cada una de las 8 dimensiones.

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó el piloto y a través de un criterio de jueces expertos se descubrió la validez de contenido, ejecutado con el coeficiente V de Aiken de la escala de calidad de vida. De igual forma para constatar la validez a través de la correlación ítem test, mostrando así los valores mayores a 0.802 lo que revela que la prueba presenta una correcta validez y efectividad.

Para corroborar se realizó una prueba de confiabilidad a la prueba mediante el Alfa de Cronbach 0.797 mostrando que el nivel es aceptable y recomendado.

Con ello se encontraron las evidencias de validez interna que son fiables. Con las dimensiones presentadas se puede determinar que autoconocimiento presenta un valor de 0.720, derechos 0.771, bienestar emocional 0.790, inclusión social 0.784, desarrollo personal 0.711, relaciones interpersonales 0.746, bienestar material 0.708 y bienestar físico 0.746; con ello se verifica que todos son mayores a 0.7 el cual indica su nivel de confiabilidad aceptable.

Se constató la media con un valor que fluctúa entre 3,32 y 1,24; mientras que la desviación estándar evidenciando un valor entre 1.278 y 0.452; el g1 en asimetría obtuvo un valor entre 1,948 a - ,026; el g 2 curtosis expuso un valor que fluctuante entre 4,473 a -.097; y por último se obtuvo h 2 comunalidad 0,841 a 0,613.

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó otorgando información hacia las instituciones contando con una autorización de parte estas mediante un escrito de manera formal que la universidad proporciono el cual respalda el desarrollo de la investigación. Se realizaron las respectivas coordinaciones de fechas y medios de aplicación de los sujetos. El instrumento se aplicó de manera virtual a los adultos que pertenecen a los programas laborales de las instituciones explicando previamente el fin, dando las instrucciones del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de la investigación de acuerdo al motivo educativo el cual se preserva la identidad y también la contestación ofrecida.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso del análisis de datos se realizó mediante la estadística inferencial para así precisar la correspondencia de ambas variables de estudio. La tabulación de los datos obtenidos se ejecutó a través de una hoja de cálculo de Microsoft Excel y el jamovi 1.1.9 programa para exportar datos estadísticos. El mismo que también se utilizó para adquirir la información del análisis de datos, tablas, el análisis de dimensiones, la significancia y la correlación de las variables de acuerdo a los objetivos que se han propuesto. Así también se utilizará el programa jamovi para obtener el coeficiente de alfa de Cronbach y determinar la confiabilidad de ambos instrumentos, la información de datos estadísticos descriptivos, confirmatorios y explicativos de la muestra de estudio.

De igual forma, para delimitar los análisis estadísticos de correlación se dispuso de la prueba de normalidad de Shapiro, el cual adquiere mayor potencia estadística ya que se ajusta a la normalidad y sus resultados disponen estadísticos paramétricos y no paramétricos (Botella et al. 2012).

Del mismo modo, se empleó Pearson para delimitar las diferencias en las variables para reconocer la predominancia de ambas variables en los estadísticos de frecuencia y porcentaje.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se evita generar algún daño a los participantes dentro del desarrollo, ante ello se informó a los evaluados y su participación manteniendo reserva de los datos personales, ofreciendo un mismo trato a todos de manera igualitaria.

En cuanto al código de ética de la Universidad César Vallejo, se hará importante énfasis en la información que se tomara dentro de la investigación; como principal importancia predomina el respeto a la pertenencia intelectual, por esto, se cumplirá con el compromiso de citar a los autores evitando así el plagio; por otra lado; en la aplicación de los cuestionarios se tramita el permiso pertinente a las instituciones, teniendo así el consentimiento y autorización.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2018) en su Art 24 toda investigación que se efectúa debe ser con la autorización del participante por lo que se le hace presente un consentimiento informado, donde aceptan voluntariamente ser parte de la investigación, en caso de ser menores de edad o personas incapaces debe contar con el asentimiento del representante legal o tutor, de la misma manera se restringe cualquier tipo de publicidad engañosa con otras intenciones.

Por otro lado el utilizar citas textuales según la American Psychological Association (APA) tiende a ser imprescindible por lo cual se conservará el anonimato de las instituciones y de los colaboradores respecto a sus evaluaciones.

Para (Nieto et al. 2015) la investigación tiene como finalidad generar conocimientos, comprender y desarrollar lo adquirido. Es decir, en la investigación el conocimiento que logramos adquirir sobre las distintas cosas y de uno mismo dependerá de como lo utilicemos de manera integral.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de las variables Inserción Laboral y Calidad de vida

V	N	P			MDE		EP	SA
		M	DE	A	P	N		
Inserción Laboral	100	70.57	13.173	0.106	0.060	-0.106	0.106	,200 ^{c,d}
Calidad de vida	100	181.37	17.039	0.064	0.055	-0.064	0.064	,008 ^c

Nota: V variables N número de sujetos P parametros M media DE desviación estandar MDE máxima diferencias extremas A absoluto P positivo N negativo EP estadístico de prueba SA Sig. asintótica(bilateral)

En la tabla 1 se emplea la prueba de Shapiro para realizar el análisis de normalidad, ya que la muestra tiene más de 35 datos, se analiza los grados de significancia en ambas variables, este excede el 0.05, del valor esperado en su mayoría, por lo que la muestra indica tener una distribución normal. por ello se procede al análisis inferencial con estadísticos paramétricos (Amat , 2016).

Tabla 2

Correlación entre inserción laboral y calidad de vida

	N		Inserción Laboral
Calidad de vida	100	CP	,534**
		S	0.000

Nota: V variables N número de sujetos CP Correlación de Pearson S Sig. (bilateral)

Se observa que existe una correlación significativa, positiva y moderada con tendencia a alta ($r=,534$; $p=0.000$, $p<0.05$) entre calidad de vida e insercion laboral, lo que indica que ante la presencia de insercion laboral existe el incremento de la

presencia de calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y el CEBE Manuel Duato (Amat, 2016).

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de inserción laboral y calidad de vida

IL	N		Calidad de Vida
Aptitudes	100	CP	,356**
		S	0.000
Habilidades	100	CP	,373**
		S	0.000

Nota: IL inserción laboral N número de sujetos CP Correlación de Pearson S Sig. (bilateral)

En la tabla 3 se observa que existe una correlación significativa, positiva y debil de ($r=,356$; $p=0.000$, $p<0.05$) en aptitudes y ($r=,373$; $p=0.000$, $p<0.05$) en habilidades entre las dimensiones de insercion laboral y calidad de vida, lo que indica que ante la presencia de aptitudes y habilidades existe la presencia de calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y el CEBE Manuel Duato (Botella et al, 2012).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida e inserción laboral

CV	N		Inserción Laboral
Autodeterminación	100	CP	,574**
		S	0.000
Desarrollo Personal	100	CP	,565**
		S	0.000
Bienestar Material	100	CP	,561**
		S	0.000
Bienestar Físico	100	CP	,457**
		S	0.000
Relaciones Interpersonales	100	CP	,430**
		S	0.000
Bienestar Emocional	100	CP	0.069
		S	0.000
Derechos	100	CP	-0.062
		S	0.000
Inclusión Social	100	CP	-0.046
		S	0.539

Nota: CV calidad de vida N número de sujetos CP Correlación de Pearson S Sig. (bilateral)

En la tabla 4 se observa que existe una correlación directa, significativa alta, con tendencia a fuerte entre la dimensión de autodeterminación ($r=,574$; $p=0.000$, $p<0.05$), desarrollo personal ($r=,565$; $p=0.000$, $p<0.05$) y bienestar material ($r=,561$; $p=0.000$, $p<0.05$) con la variable inserción laboral lo que indica que ante la presencia de autodeterminación existe la presencia de inserción laboral de PCD intelectual de las OMAPED de Lince y el CEBE Manuel Duato (Botella et al, 2012).

Tabla 5

Niveles de las variables inserción laboral y calidad de vida

V	N	Fx	%
Inserción Laboral	Bajo	0	0
	Medio	1	1.0
	Alto	99	99.0
Calidad de vida	Bajo	0	0
	Medio	28	28.0
	Alto	72	72.0

Nota: V variables N niveles Fx frecuencia % Procentaje

Como se observa en la tabla 5 el 99% de los encuestados en la variable inserción laboral se encuentran en un nivel alto de esta misma manera el 72% de la misma en la variable calidad de vida. Por otro lado el 28% de los encuestados en la variable calidad de vida se encuentra en nivel medio y el 1% en la variable inserción laboral (Amón, 2015).

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de inserción laboral

D	N	Fx	%
Aptitudes	Bajo	0	0
	Medio	14	14.0
	Alto	86	86.0
Habilidades	Bajo	0	0
	Medio	13	13.0
	Alto	87	87.0

Nota: D dimensiones N niveles Fx frecuencia % Procentaje

Se observa en la tabla 6 de la variable inserción laboral la dimensión aptitudes se encuentra en un nivel alto con 86% de la misma manera la dimensión Habilidades con un 87%. Por otro lado el 14% de los encuestados en la dimensión aptitudes de la variable inserción laboral se encuentra en nivel medio y de igual forma el 13% en la dimensión habilidades (Hernández et al. 2014).

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de calidad de vida

D	N	Fx	%
Autodeterminación	Bajo	0	0
	Medio	53	53.0
	Alto	47	47.0
Derechos	Bajo	0	0
	Medio	16	16.0
	Alto	84	84.0
Bienestar Emocional	Bajo	0	0
	Medio	43	43.0
	Alto	57	57.0
Inclusión Social	Bajo	0	0
	Medio	42	42.0
	Alto	58	58.0
Desarrollo Personal	Bajo	0	0
	Medio	19	19.0
	Alto	81	81.0
Relaciones Interpersonales	Bajo	0	0
	Medio	32	32.0
	Alto	68	68.0
Bienestar Material	Bajo	0	0
	Medio	47	47.0
	Alto	53	53.0
Bienestar Físico	Bajo	0	0
	Medio	49	49.0
	Alto	51	51.0

Nota: D dimensiones N niveles Fx frecuencia % Porcentaje

Como podemos observar en la tabla 7 el 84% de los encuestados en la dimensión derechos se encuentran en un nivel alto de esta misma manera el 81% en desarrollo

personal en la variable calidad de vida. Por otro lado el 49% de los encuestados en la dimensión bienestar físico en un nivel medio y el 47% en bienestar material. No encontrándose ningún porcentaje en el nivel bajo (Sánchez et al. 2019).

Tabla 8

Niveles de inserción laboral según edad

V	N	RE				Chi-Cuadrado Pearson	S
		18-25	26-35	36-45	45-55		
Inserción laboral	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1,720	0,633
	Medio	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%		
	Alto	43.4%	36.4%	17.2%	3.0%		

Nota: RE rangos de edad N niveles V variable S Sig. (bilateral)

En la tabla 8 se puede apreciar que el mayor porcentaje de personas con discapacidad intelectual se encuentran dentro del nivel alto de inserción laboral con un porcentaje de 43.4% ubicado entre el rango de edades 18-25 años. Se realizó una prueba chi-cuadrado para evaluar la asociación entre inserción laboral y la edad en las que se encuentran, evidenciando que no existe asociación entre inserción laboral y edad ($p = 0.633$) (Amat, 2016).

Tabla 9

Niveles de calidad de vida según edad

V	N	RE				Chi-Cuadrado Pearson	S
		18-25	26-35	36-45	45-55		
Calidad de vida	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7,253	0,64
	Medio	60.7%	32.1%	3.6%	3.6%		
	Alto	36.1%	38.9%	22.2%	2.8%		

Nota: RE rangos de edad N niveles V variable S Sig. (bilateral)

En la tabla 9 se puede apreciar que el mayor porcentaje de personas con discapacidad intelectual se encuentran dentro del nivel alto de calidad de vida con un porcentaje de 38.9% ubicado entre el rango de edades 26-35 años. Se realizó una prueba chi-cuadrado para evaluar la asociación entre la calidad de vida y las edades en las que se encuentran, evidenciando que no existe asociación entre la calidad de vida y la edad ($p = 0.64$) (Ñaupas et al. 2018).

Tabla 10

Niveles de inserción laboral según grado de instrucción

V	GI	Bajo	Medio	Alto	Chi-Cuadrado Pearson	S
Inserción laboral	PI	0.0%	0.0%	15.2%	9,901	0,246
	SC	0.0%	0.0%	16.2%		
	SI	0.0%	0.0%	18.2%		
	STC	0.0%	0.0%	10.1%		
	STI	0.0%	0.0%	12.1%		
	UC	0.0%	0.0%	15.2%		
	Otros	0.0%	0.0%	4.0%		

Nota: GI grado de instrucción N niveles V variable S Sig. (bilateral), PI primaria incompleta, SI Secundaria completa SC Secundaria incompleta, STI Superior técnico completo, UC Universitario completo.

En la tabla 10 se aprecia que el mayor porcentaje de PCD intelectual se encuentran dentro del nivel alto de inserción laboral. Se realizó una prueba chi-cuadrado para evaluar la asociación entre inserción laboral y el grado de instrucción en las que se encuentran, evidenciando que no existe asociación entre la inserción laboral y el grado de instrucción ($p = 0.246$) (Hernández et al. 2014).

Tabla 11

Niveles de calidad de vida según grado de instrucción

V	GI	Bajo	Medio	Alto	Chi-Cuadrado Pearson	S
Calidad de vida	PI	0.0%	17.9%	13.9%	10,142	0,181
	SC	0.0%	25.0%	12.5%		
	SI	0.0%	28.6%	13.9%		
	STC	0.0%	3.6%	12.5%		
	STI	0.0%	7.1%	13.9%		

UC	0.0%	7.1%	18.1%
Otros	0.0%	0.0%	5.6%

Nota: GI grado de instrucción N niveles V variable S Sig. (bilateral), PI primaria incompleta, SC Secundaria completa SI Secundaria incompleta, STC Superior técnico completo, STI Superior técnico incompleto, UC Universitario completo.

En la tabla 11 se puede apreciar que el mayor porcentaje de personas con discapacidad Intelectual se encuentran dentro del nivel medio de calidad de vida. En secundaria completa con 25% y secundaria incompleta con 28.6%. Se realizó una prueba chi-cuadrado para evaluar la asociación entre la calidad de vida y las edades en las que se encuentran, evidenciando que no existe asociación entre la calidad de vida y el grado de intruccion ($p = 0.181$) (Sánchez et al. 2019).

Tabla 12

Niveles de la variable inserción laboral y sexo

V	N	Sexo		Total
		M	F	
Inserción Laboral	Bajo	0.0%	0.0%	0
	Medio	0.0%	2.3%	1
	Alto	100.0%	97.7%	99

Nota: V variables N niveles M masculino F femenino

En la tabla 12 se puede apreciar que el mayor porcentaje de PCD Intelectual de acuerdo a sexo se encuentran dentro del nivel alto de la variable inserción laboral. En masculino esta el 100% y en femenino el 97.7%. (Sánchez et al. 2019).

Tabla 13

Niveles de la variable calidad de vida y sexo

V	N	Sexo		Total
		M	F	
Calidad de Vida	Bajo	0.0%	0.0%	0
	Medio	36.8%	16.3%	28
	Alto	63.2%	83.7%	72

Nota: V variables N niveles M masculino F femenino

En la tabla 13 se puede apreciar que el mayor porcentaje de PCD Intelectual de acuerdo a sexo se encuentran dentro del nivel alto de la variable calidad de vida masculino con 63.2% y femenino con 83.7%. también encontrando un porcentaje ubicado en el nivel medio, masculino esta el 36% y en femenino el 16.3%. (Sánchez et al. 2019).

V. DISCUSIÓN

En la inserción laboral se presentan varias barreras y las que deben vencer las PCD para lograr una intervención plena social y laboralmente. Poder formarse académicamente, acceder a un empleo, tener una pareja, estas son metas que cada persona se plantea en el avance de nuestras vidas, pero que para las personas con discapacidad muchas veces suele ser algo inaccesible. Los resultados en este estudio, se obtuvieron con la aplicación de dos instrumentos psicológicos: escala de inserción laboral y la escala INICO-FEAPS de calidad de vida, aplicados a un total de 100 sujetos femenino y masculino con discapacidad intelectual, entre las edades desde los 18 y 55 años de la OMAPED de Lince y el CEBE Manuel Duato de Lima, todos los resultados recopilados en el estudio se han representado en las tablas y figuras las cuales han permitido poder tener un análisis claro de cada variable y de sus dimensiones durante el proceso de la investigación.

De este modo podemos proponer de forma general que en la investigación se ha encontrado una relación entre la inserción laboral y la calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y el CEBE Manuel Duato en el contexto de pandemia por covid-19 de Lima, 2021. Para ello se ha analizado los resultados encontrados que otorguen poder a afianzar el nexo, descubriendo que se tiene una relación positiva, directa moderada con tendencia a alta, de tipo significativa entre inserción laboral y calidad de vida ($r=,534$; $p=0.000$, $p<0.05$) lo que indica que ante la presencia de inserción laboral existe una tendencia al desarrollo de la calidad de vida en las 100 PCD intelectual que fueron considerados como población. Lo encontrado en este trabajo en cuanto a los resultados entre las dimensiones de calidad de vida e inserción laboral como la autodeterminación ($r=,574$; $p=0.000$, $p<0.05$), desarrollo personal ($r=,565$; $p=0.000$, $p<0.05$) y bienestar material ($r=,561$; $p=0.000$, $p<0.05$) presentan similitud con lo encontrado por López et al, (2014)

quienes indagaron como la inserción laboral de PCD tienen incidencia en las distintas dimensiones de la calidad de vida en Valparaíso – Chile, para ello aplicaron dos técnicas la entrevista y la encuesta basadas en las dimensiones del modelo de calidad de vida en los que han participado 3 casos de PCD, llegando a la conclusión de que se ha tenido un cambio positivo realizado por la inserción laboral sobre todo en las dimensiones de Bienestar Emocional, material y en poca medida en su Autodeterminación.

Así mismo, en el estudio publicado por Larráyoz Echarte (2014) manifiesta en su investigación que aplicó dos cuestionarios referentes a calidad de vida y a su entorno laboral a 12 jóvenes adultos con discapacidad intelectual, alcanzando un valor de la media de calidad de vida se ubica sobre 6 (6,76), por lo que se considera una valoración alta y que los aprendizajes de las actividades laborales que tienen las PCD intelectual, son el único factor que pueda garantizar el éxito, ya que prima con mayor importancia las habilidades de las PCD intelectual aprendidas en su proceso formativo y desarrollo óptimo de su vida, esto se contrasta con esta investigación en los resultados de las dimensiones de inserción laboral encontrando una correlación significativa positiva de ($r=,356$; $p=0.000$, $p<0.05$) en aptitudes y ($r=,373$; $p=0.000$, $p<0.05$) en habilidades entre las dimensiones de inserción laboral y calidad de vida, lo que nos indica que a mayor presencia de aptitudes y habilidades existe la disposición de calidad de vida en PCD intelectual. Otro de los estudios que mantiene una semejanza en los resultados es el de Arias et al, (2019) que tuvieron como objetivo el poder conocer cual es la situación laboral y calidad de vida en 280 PCD física de ambos sexos en edades que comprendían de 18 a 65 años de la OMAPED de Huancayo, concluyendo que la situación de las personas con discapacidad física es determinante para el logro y desarrollo en lo que respecta a las condiciones de vivienda de las obligaciones básicas, económicos y de bienes materiales siendo sustentado con su situación laboral. Por su lado Vásquez (2018), precisa cuáles son las causas que establecen el nivel de la inclusión laboral de las PCD en Bagua, realizando entrevistas en torno a su inserción laboral a una muestra que estuvo conformada por 304 sujetos con discapacidad, finalizando con que las empresas perciben un bajo rendimiento laboral de esta población y estas mismas presentan barreras limitantes por el entorno a su relación familiar, educación y formación, teniendo claro que tan importante es la calidad de vida para el desarrollo de una

adecuada inserción laboral, Domínguez (2013), realizó una investigación comparando la calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual que están en programas laborales, en una muestra total de 71 personas entre varones y mujeres que participan de actividades dirigidas al entorno laboral aplicando como instrumentos una ficha socio demográfica y el cuestionario de la Escala Integral de Calidad de Vida de Verdugo aplicado a cuidadores o tutores, contrastando con los resultados encontrados en las investigaciones ya mencionadas se concluyó con que existe una diferencia significativa entre las personas que participan en actividades ocupacionales y quienes están en actividades laborales respecto a su calidad de vida global ($U=429.00$; $p<.05$). En tal sentido muestran indicadores significativos en calidad de vida las personas que se encuentran en actividades laborales desde la percepción de sus cuidadores.

Una de los estudios que se opone a lo hallado en este estudio es el de Mendiola (2019) que analiza cuáles son los componentes que establecen la inserción laboral de personas con discapacidad en una entidad pública, utilizando como metodología de recolección de información la encuesta. Se encontró que en las entidades públicas dan oportunidades a las personas con discapacidad, pero en una pregunta referente a los derechos de personas con discapacidad se llegó a encontrar que no es del todo la apertura a esta inserción laboral y de acuerdo a la Ley 29973, que exige dentro del porcentaje tener a personas con discapacidad en su nómina. Es así que se puede entender que hace falta poder incrementar las oportunidades y fomentar la inserción laboral de las empresas teniendo en cuenta que esto aumentaría el desarrollo de la calidad de vida. Dentro de los objetivos específicos, se planteó determinar la relación entre las dimensiones de inserción laboral expresadas en habilidades y aptitudes con la calidad de vida, hallándose que sí existe relación significativa de ($r=.356$; $p=0.000$, en aptitudes y ($r=.373$; $p=0.000$, $p<0.05$) en habilidades entre las dimensiones de inserción laboral y la calidad de vida. En relación con el resultado obtenido logramos afirmar la formulación de la existencia de una relación significativa directa entre las dimensiones de inserción laboral y la calidad de vida teniendo similitud con lo ya encontrado en la investigación de Arias et al, (2019).

Por otro lado, se propuso también determinar a modo de correlación entre las dimensiones de calidad de vida y la inserción laboral, encontrándose que existe una relación significativa alta, en las dimensiones de autodeterminación ($r=.574$;

$p=0.000$, $p<0.05$), desarrollo personal ($r=,565$; $p=0.000$, $p<0.05$) y bienestar material ($r=,561$; $x=0.000$, $p<0.05$) con respecto a la inserción laboral guardando similitud con los resultados encontrados en la investigación de López et al, (2014). El objetivo final de este estudio fue identificar los niveles de calidad de vida e inserción laboral según edad, demostrando que en los rangos de edades de las variables empiezan de 18-25 años con 43 de 26-35 con 37 sujetos de 36-45 con 17 y de 46-55 con 3 es así que el nivel de calidad de vida en las PCD intelectual es alto en el que predomina más con promedio de 38.9% con 37 personas en el rango de los 26-35 años y en inserción laboral un porcentaje de 43.4% ubicado entre el rango de edades 18-25 años. Dentro de los estudios mencionados no se evidenció resultados que incluyan esta información que tenga relación con la edad por ello se procede a mencionar a (Monardes et al. 2011). En relación con la hipótesis general se llega a finalizar que en cuanto al grado de correlación hallada ($r=,534$), exista una relación significativa, positiva y directa entre la inserción laboral y calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima al 2021. Además no se halló la existencia de diferencias significativas entre la inserción laboral y las dimensiones de calidad de vida, ya que los valores ubicados en la prueba de Pearson en cada uno de los elementos fueron superiores a 0.05, de esta misma manera no se encontró diferencias significativas entre la calidad de vida con las dimensiones de inserción laboral, y para finalizar sé

No se observó diferencias significativas entre calidad de vida e inserción laboral, lo que indica que ante la presencia de inserción laboral existe el incremento de la calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato. En extracto de la recogida de información permitieron poder conseguir resultados para este estudio pudiendo precisar la existencia de las tentativas planteadas como también fijar la congruencia de los objetivos planteados. En la presente investigación se ha podido probar la disposición de estas dos variables hallándose una relación directa y considerable en la inserción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por covid-19, Lima.2021.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se pudo concluir con que se presenta una relación significativa positiva y directa entre inserción laboral y calidad de vida de las PCD intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato logrando un valor de $r=,534$.

SEGUNDA

Así mismo, se logró establecer la correspondencia entre las dimensiones de inserción laboral enunciadas en aptitudes ($r=,356$) y en habilidades ($r=,373$), demostrando que hay tienen una relación de tipo significativa directa en ambas.

TERCERA

De igual forma, se estableció un vínculo entre las dimensiones de calidad de vida y la inserción laboral evidenciando tener una relación directa, significativa alta, entre la dimensión autodeterminación ($r=,574$), desarrollo personal ($r=,565$) y bienestar material ($r=,561$) con la variable inserción laboral.

CUARTA

Finalmente, se identificaron los niveles de inserción laboral y calidad de vida según edad; manifestando que en la primera variable el nivel que más sobresale es el nivel alto que tiene un porcentaje de 43.4% ubicado entre el rango de edades 18-25 años y en la segunda variable siendo alto también con un porcentaje de 38.9% en el rango de edades de 26-35 años.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Elaborar una investigación con una población más amplia para poder establecer si el desarrollo de la inserción laboral tienen relación con la calidad de vida en la población de diferentes instituciones de preparación laboral de PCD intelectual privadas y públicas en Lima y Provincias.

SEGUNDA

Confeccionar una investigación con una muestra que incluya a los diferentes tipos de discapacidad desarrollando las adecuaciones y adaptaciones necesarias de los instrumentos.

TERCERA

Elaborar un plan de desarrollo laboral que permita promover el incremento de habilidades ocupacionales y competencias requeridas para que las PCD intelectual estén preparadas a una inserción a diferentes puestos laborales y puedan tener un reconocimiento personal y social.

CUARTA

Fomentar la inserción laboral en los empleadores privados y públicos a través de programas de buenas prácticas y el fortalecimiento, seguimiento y acompañamiento en el proceso de vinculación de una persona con discapacidad a un puesto laboral.

QUINTA

Realizar charlas, conferencias y eventos a empleadores privados y públicos que promuevan la sensibilización para promover la igualdad de oportunidades sobre la inclusión académica, laboral y social de las PCD.

REFERENCIAS

- Álvarez, W. F. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de sicuani en el año 2016*. Cusco.
- Amat Rodrigo, J. (2016). *Análisis de normalidad: gráficos y contrastes de hipótesis*. Obtenido de www.cienciadedatos.net:
https://www.cienciadedatos.net/documentos/8_analisis_normalidad
- Amón Hortelano, J. (2015). *Estadística para psicólogos I Estadística descriptiva*. Edicionesd Piramide - Madrid.
- Arias, E., Vilcas Baldeón, L., & Alberto Bueno, Y. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*.
- Arias, F. (2017). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme.
- Arroyo, J. (2004). *El derecho a la salud de las personas con discapacidad: Estado de la cuestión*. Lima: Cmision de estudios de discapacidad CEEDIS Congreso de la Republica.
- Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH. (2017). www.aprodeh.org.pe. Obtenido de [aprodeh.org.pe](http://www.aprodeh.org.pe): <http://www.aprodeh.org.pe/>
- Benítez, I. (2016). La evaluación de la calidad de vida : Retos metodológicos presentes y futuros. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Botella Ausina, J., Suero Suñe, M., & Ximénez Gómez, C. (2012). *Análisis de datos en psicología I*. Madrid: Ediciones Piramide.
- Brian, S. (2020). *Manual MSD versión para profesionales*. Obtenido de www.msmanuals.com: <https://www.msmanuals.com/es-es/professional/pediatr%C3%ADa/trastornos-del-aprendizaje-y-del-desarrollo/discapacidad-intelectual>
- Caretas Perú. (2020). <https://caretas.pe>. Obtenido de <https://caretas.pe>:
<https://caretas.pe/politica/primer-candidato-con-sindrome-de-down-en-el-mundo-bryan-russell-mujica-espera-llegar-al-proximo-congreso/>
- Castillero, O. (2019). Los Tipos de Discapacidad y sus características. *Psicología y Mente*.
- Chávez, C. P. (2015). “*Calidad de vida y bienestar psicologicos en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de trujillo*”. Trujillo.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*.
- Corradi, C., & Sucarrat, M. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas : actores y procesos*. Buenos Aires: R.E.D. de empresas por la diversidad.
- DiStefano, C., McDaniel, H., Zhang, L., Shi, D., & Jiang, Z. (2018). Fitting Large Factor Analysis Models With Ordinal Data. *sage journals*.
- Domínguez Lara, S. (2013). *Calidad de vida según taller formativo : ocupacional o laboral, en personas adultas con discapacidad intelectual*.
- Duryea, S., Madrigal, & Urquidi. (2019). *Promoción de la inclusión de la discapacidad en los mercados laborales de América Latina y el Caribe*.
- EcuRed. (2012). www.ecured.cu. Obtenido de EcuRed:
https://www.ecured.cu/index.php?title=Calidad_de_vida&oldid=3479474»
- Flórez, J. (2015). Discapacidad intelectual y Neurociencia. *REVISTA SÍNDROME DE DOWN I VOLUMEN 32*.

- Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA PERÚ . (2018). *peru.unfpa.org*.
Obtenido de peru.unfpa.org: <https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-per%C3%BA>
- Garrido, P., & Cerpa, M. (2014). Calidad de vida: evolución histórica, perspectivas y consideraciones. *revista-portalesmedicos*.
- Gómez - Vela, M., Sabeh, & Eliana, N. (2005). *parquedelavida.co*. Obtenido de Parque de la vida: <https://parquedelavida.co/index.php/publicaciones/banco-de-conocimiento/item/121-calidad-de-vida-evolucion-del-concepto-y-su-influencia-en-la-investigacion-y-la-practica-maria-gomez-vela-espana-2005>
- Gómez, M., Sabeh, & Eliana Noemi. (2000). Calidad de vida: evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *boletín de noticias del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad* .
- González González, D., Gutiérrez Barroso, J., González Herrera, A., & Márquez Domínguez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *Revista científica europea*. Obtenido de <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10025>
- Gonzales, S., Tello, J., Silva, P., Lüders, C., Butelmann, S., Fristch, R., . . . Perla, D. (2015). Calidad de vida en pacientes con discapacidad motora según factores sociodemográficos y salud mental. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*.
- Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. (1996). La gente y la salud Que calidad de vida? . *Foro mundial de la salud*.
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Cerrillo, R., & Izuzquiza, D. (2007). La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*.
- Hilarión y Koatz . (2020). Obtenido de <https://psicologo-especialista-barcelona.com>: <https://psicologo-especialista-barcelona.com/blog/guia-para-la-integracion-laboral-de-personas-con-trastorno-mental-grave/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Perú: Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad, 2019*.
- Larráyoiz Echarte, A. (2014). *Calidad de vida y experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra*.
- Lloret Segura, S., Ferreres Traver, A., Hernández Baeza, A., & Tomás Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*.
- López González, J., Manghi Haquin, D., Olguín Almonacid, L., & Monterrey Beltrán, C. (2014). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema. *REVISTA TEMAS DE EDUCACIÓN*.
- Marcos, J. (2015). *www.rollingwithoutlimits.com*. Obtenido de [www.rollingwithoutlimits.com](https://www.rollingwithoutlimits.com/view-post/Nick-Vujicic-Motivational-Speaker-Born-without-Limbs): <https://www.rollingwithoutlimits.com/view-post/Nick-Vujicic-Motivational-Speaker-Born-without-Limbs>
- Mendiola Romero, F. (2019). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo*.
- Monardes, C., González , F., & Soto, F. (2011). Calidad de Vida : Concepto, Características y aplicación del Constructo. *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura, Número 2*.
- Nieto, D., Gómez, N., & Eslava, S. (2015). Significado psicológico del concepto investigación en investigadores.

- Ñaupás Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis - 5ta edición*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OMS - Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial sobre de Discapacidad*.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: Int. J. Morphol.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*.
- Parella, s., & Couso, G. (2017). *Guía para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado*. Fundación Escuela Nacional de Fiscales.
- R, J. (2015). *Analizando la V de Aiken Usando el Método Score con Hojas de Cálculo*. España.
- Roldán, P. N. (31 de julio de 2017). *Economipedia*. Obtenido de economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>
- Romero, D., M., & A. (2014). *La transición a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad y su inclusión sociolaboral; escuela, familia y trabajo*. Tenerife: Departamento de Didáctica e Investigación Educativa. Universidad de La Laguna.
- Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología del caribe*, p.120.
- Salinas, M. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador*. Obtenido de repositorio.usfq.edu.ec: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6516/1/131608.pdf>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2019). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Artículos de Google Académico*.
- Schalock, R., & Verdugo, M. (2002). Handbook on quality of life for human service practitioners. . *American Association on Mental Retardation*.
- Superintendencia de Salud. (2006). *www.supersalud.gob.cl*. Obtenido de Calidad de Vida relacionada a la Salud.: http://www.supersalud.gob.cl/568/articles-2727_recurso_2.pd
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. (2006). *www.un.org*. Obtenido de *www.un.org*: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-1-purpose.html#:~:text=The%20purpose%20of%20the%20present,respect%20for%20their%20inherent%20dignity>.
- Van Loon, J. (2009). un sistema de apoyos centrado en la persona. mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos. *Revista Española sobre discapacidad Intelectual*, 40 a 53.
- Vásquez Tanta, W. (2018). *Factores que determinan el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua*.
- Velarde Talleri, A., Llinas Audet, X., & Barboza Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 57-78.
- Verdugo, M., gómez, L., & Arias, B. (2007). La escala integral de calidad de vida, desarrollo y estudio preliminar de sus propiedades psicometricas. *Siglo Cero - Revista española sobre discapacidad Intelectual*.
- White-Koning, M., Bourdet-Loubère, S., Bazex, H., Colver, A., & Grandjean, H. (2005). Subjective quality of life in children with intellectual impairment – how can it be assessed? *Developmental Medicine & Child Neurology*.

- Whoqol. (2018). Escala de calidad de vida de la OMS: el cuestionario WHOQOL-BREF. *The Journal of Specialised Translation*.
- Zondek , A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	ITEMS	INSTRUMENTOS	MÉTODO
	General	General	Variable 1 Inserción Laboral			
	Es probable que exista una relación significativa, positiva entre la inserción laboral y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima al 2021.	determinar la relación entre la Inserción laboral y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima al 2021.	Aptitudes	P1, P2, P3, P6, P9, P17, P13, P15 P19	Cuestionario de Inserción Laboral	Diseño: No experimental y transversal
			Habilidades	P4, P5, P7, P8, P10, P11, P12, P14, P16, P18		Nivel: Descriptivo correlacional.
	Especificos	Especificos	Variable 2 Calidad de Vida			Población Muestra
¿Cuál será la relación entre la Inserción laboral y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima al 2021?	Existe una relación significativa directa entre inserción laboral con las dimensiones de calidad de vida tales como: autonomía, derechos, bienestar emocional, inclusión social, desarrollo personal, relaciones interpersonales, bienestar material y bienestar físico.	Determinar la relación que existe entre las dimensiones de habilidades y aptitudes con la calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.	Autodeterminación	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	Escala INICO - FEAPS Evaluación integral de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo	N= 100
	Existen una relación significativas directa entre la calidad de vida con las dimensiones de inserción laboral tales como: Habilidades y Aptitudes.	Determinar la relación que existe entre las dimensiones de habilidades y aptitudes con la calidad de vida en PCD intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E. Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.	Bienestar Emocional	P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27		
	Existe diferencia significativa entre la inserción laboral y calidad de vida según sexo.	Identificar los niveles de calidad de vida e inserción laboral según edad en personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y C.E.B.E.	Inclusión Social	P28, P29, P30, P31, P32, P33, P34, P35, P36		
	Existe diferencia significativa entre la inserción laboral y calidad de vida según edad.	Manuel Duato en el contexto de pandemia por COVID – 19 en Lima, 2021.	Desarrollo Personal	P37, P38, P39, P40, P41, P42, P43, P44, P45		
			Relaciones Interpersonales	P46, P47, P48, P49, P50, P51, P52, P53, P54		
			Bienestar Material	P55, P56, P57, P58, P59, P60, P61, P62, P63		
			Bienestar Físico	P64, P65, P66, P67, P68, P69, P70, P71, P72		

Anexo 2 : Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Categorías	Instrumento
Inserción laboral	El camino que sigue una persona para incorporarse a una empresa y desarrolle las mismas actividades con alguna peculiaridad de que ese sujeto sea una persona con discapacidad Zondeck (2015)	La inserción de las personas con discapacidad es un derecho el cual se debe respetar y brindar las oportunidades de desarrollo y muestra de habilidades sin tener que sufrir ningún prejuicio y discriminación.	Aptitudes	Capacidades y disposiciones que posee u ofrece una persona con discapacidad para comprender e interactuar al desempeñar una tarea o actividad determinada de forma correcta y fácil en el puesto de trabajo.	<17 Bajo/ 18-35 Medio/ 36-50 Alto	Cuestionario de Inserción Laboral
			Habilidades	Conjunto de conocimientos, comportamientos, destrezas y actitudes que desarrollan algunas personas con discapacidad y que pueden dominar, lo que las hace efectivas para desempeñar de forma correcta y fácil una tarea o actividad determinada.		
			Autodeterminación	Autonomía; metas, opiniones y preferencias personales; decisiones y elecciones.		
			Derechos	Ejercicio de derechos; conocimiento de derechos; intimidad; privacidad; confidencialidad.		
Calidad de vida	La calidad de vida se percibe desde diferentes puntos de vista la salud y estado práctico como una noción que engloba a los factores físicos, emocionales y sociales. Superintendencia de Salud(2006).	Es necesario poder conocer y analizar el grado y nivel de calidad de vida de las personas con discapacidad y como influye esta en el desarrollo de actividades laborales.	Bienestar Emocional	Satisfacción con la vida; autoconcepto; ausencia de estrés o sentimientos negativos.	Puntuación de (20 a 1) Percentil (>99 , <1)	Escala INICO - FEAPS Evaluación integral de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo
			Inclusión Social	Integración; participación; apoyos.		
			Desarrollo Personal	Formación y aprendizajes; competencia en el trabajo; resolución de problemas; habilidades de la vida diaria; ayudas técnicas.		
			Relaciones Interpersonales	Relaciones familiares; relaciones sociales; relaciones sexuales-afectivas.		
			Bienestar Material	Ingresos; condiciones de la vivienda; condiciones del lugar de trabajo; acceso a la información; posesiones; servicios.		
			Bienestar Físico	Descanso; higiene; actividades físicas; ocio; medicación, atención sanitaria.		

Anexo 3 : Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL 2021

Estimado Participante antes de iniciar por favor marca con una X la opción que corresponda:

Edad

Sexo

Esta escala es de carácter **confidencial**, se desea conocer tu opinión y percepción acerca de una serie de preguntas en cuanto a tu trabajo. **No hay respuestas correctas o incorrectas**. Por favor, responder de la forma que mejor represente TU opinión.

Lo único que debes hacer es marca con (X) equis la opción con la que mas te identifiques en cada una de las afirmaciones. Por favor te pido que respondas con honestidad

A Continuación se te presentan una serie de oraciones relacionadas con el trabajo

Ejemplo

Me siento contento de trabajar en esta empresa

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
X				

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	Prefiero utilizar señas que palabras para decir algo.					
12	Puedo leer y escribir.					
13	A veces requiero de apoyo en el trabajo					
14	Se utilizar el teléfono y la computadora					
15	Cumplo con mis actividades diarias					
16	Miro a la persona con quien estoy conversando					
17	Realizó mis actividades solo.					
18	Sé tomar un transporte solo.					
19	Recuerdo la dirección de mi casa.					



¡ATENCIÓN!

ANTES DE DEVOLVER TU CUESTIONARIO REvisa LO SIGUIENTE:

1. Que no te hayas olvidado de llenar ninguno de los datos de la primera página.
2. Que no hayas dejado de marcar ninguna de las preguntas del Cuestionario.
3. Lee con atención cada pregunta.

Recuerda que las preguntas están impresas en ambas caras de la hoja.

¡MUCHAS GRACIAS!

AUTOINFORME

INSTRUCCIONES:

Hola (nombre de la persona), quiero que pienses sobre tu vida en general, en los lugares en los que vives, trabajas y te diviertes, sobre tu familia, tus amigos y los profesionales que conoces. Después me vas a decir cómo te sientes en relación con todo ello. Ten en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Sólo quiero saber cómo te sientes y qué piensas sobre estos aspectos y que respondas sinceramente.

Antes de comenzar con las preguntas, vamos a dedicar algo de tiempo a las opciones de respuesta que puedes utilizar. Para responder a cada pregunta, puedes elegir entre cuatro posibilidades:

'**Nunca**' si ningún día te ocurre lo que se dice en la pregunta.

'**Algunas veces**' si lo que se dice en la frase te ocurre alguna vez, pero no la mayoría de las veces (es decir, con poca frecuencia; por ejemplo, algún día que otro).

'**Frecuentemente**' si lo que dice en la frase te ocurre la mayoría de las veces (es decir, con mucha frecuencia; por ejemplo, casi todos los días).

'**Siempre**' si lo que dice la pregunta te ocurre siempre (por ejemplo, todos los días).

CLAVE ICÓNICA:

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre



ITEMS PARA PRACTICAR:

"Me gusta escuchar música".

"Tengo problemas para dormir".

"Leo el periódico".

AUTOINFORME

Una vez entendidas las opciones de respuesta, te presentamos una serie de preguntas acerca de tu vida. Tacha con una cruz la respuesta que consideras que mejor te describe. Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas, y que tus respuestas se utilizarán solo con el objetivo de tratar de mejorar aquellas cosas que te disgustan. Por favor, no dejes ninguna pregunta en blanco.

CLAVE DE RESPUESTA:

"N" = Nunca; "A" = Algunas veces; "F" = Frecuentemente; "S" = Siempre

AUTODETERMINACIÓN		N	A	F	S
1	Utilizo el transporte público (autobús, tren, taxi...) por mí mismo/a (sin supervisión)	1	2	3	4
2	Decido quién entra en mis espacios de intimidad (e.g., mi habitación, mi cuarto de baño, etc.)	1	2	3	4
3	Participo en las decisiones que se toman en mi casa	1	2	3	4
4	Elijo la ropa que me compro	1	2	3	4
5	Otra persona decide la ropa que me pongo cada día	4	3	2	1
6	Otra persona elige las actividades que hago en mi tiempo libre	4	3	2	1
7	Valoro las posibles consecuencias antes de tomar una decisión	1	2	3	4
8	Hago planes para llevar a cabo los proyectos que me interesan	1	2	3	4
9	Expreso mis preferencias cuando me permiten elegir	1	2	3	4
Puntuación Directa Total					

DERECHOS		N	A	F	S
10	Me permiten participar en el diseño de mi plan individual	1	2	3	4
11	Respeto la propiedad y los derechos de otras personas	1	2	3	4
12	Las personas que me rodean respetan mi intimidad (e.g., llaman a la puerta antes de entrar)	1	2	3	4
13	Dispongo de un lugar donde puedo estar solo/a si quiero	1	2	3	4
14	Cogen mis cosas sin pedirme permiso	4	3	2	1
15	Mis monitores cuentan a otras personas las cosas que les digo (comentarios privados que les hago)	4	3	2	1
16	Me proporcionan información acerca de las actividades de mi programa individual	1	2	3	4
17	Me han explicado cuáles son mis derechos	1	2	3	4
18	Me resulta difícil saber cuándo mis acciones pueden causarme problemas legales	4	3	2	1
Puntuación Directa Total					

AUTOINFORME

CLAVE DE RESPUESTA:

"N" = Nunca; "A" = Algunas veces; "F" = Frecuentemente; "S" = Siempre

BIENESTAR EMOCIONAL		N	A	F	S
19	Tengo ganas de llorar	4	3	2	1
20	Me siento sin ganas de nada	4	3	2	1
21	Me encuentro demasiado inquieto/a o nervioso/a	4	3	2	1
22	Tengo problemas de comportamiento	4	3	2	1
23	Me siento seguro/a de mi mismo/a	1	2	3	4
24	Me siento bien cuando pienso en lo que puedo hacer en el futuro	1	2	3	4
25	Me siento orgulloso/a de mi mismo/a	1	2	3	4
26	Me gustaría cambiar mi modo de vida	4	3	2	1
27	Disfruto con las cosas que hago	1	2	3	4
Puntuación Directa Total					

INCLUSIÓN SOCIAL		N	A	F	S
28	Participo en conversaciones con otras personas sobre temas interesantes	1	2	3	4
29	Acudo sin problemas a lugares de mi comunidad (e.g., bares, tiendas, piscinas, etc.)	1	2	3	4
30	Tengo amigos/as que no tienen ninguna discapacidad	1	2	3	4
31	Me siento excluido en mi grupo de trabajo, de ocio o de amigos/as	4	3	2	1
32	Me resulta difícil realizar actividades con personas sin discapacidad	4	3	2	1
33	Recibo los apoyos que necesito para hacer bien mi trabajo (tareas o actividades)	1	2	3	4
34	Hay pocas personas dispuestas a ayudarme cuando lo necesito	4	3	2	1
35	Cuando hago las cosas bien, me lo dicen	1	2	3	4
36	Las personas que me rodean tienen una imagen negativa de mí	4	3	2	1
Puntuación Directa Total					

AUTOINFORME

CLAVE DE RESPUESTA:

"N" = Nunca; "A" = Algunas veces; "F" = Frecuentemente; "S" = Siempre

DESARROLLO PERSONAL		N	A	F	S
37	Me enseñan cosas que me interesan	1	2	3	4
38	Tengo un programa individual adaptado a mis preferencias	1	2	3	4
39	Aprendo cosas que me hacen ser más independiente	1	2	3	4
40	Tengo oportunidades para aprender cosas nuevas	1	2	3	4
41	Desarrollo mi trabajo (tareas o actividades) de forma competente y responsable	1	2	3	4
42	Soy incapaz de resolver problemas	4	3	2	1
43	Manejo mi propio dinero	1	2	3	4
44	Me visto de forma apropiada, dependiendo de la ocasión	1	2	3	4
45	Tengo los apoyos técnicos (teclado adaptado, ratón adaptado, pictogramas, etc.) que me hacen falta	1	2	3	4
Puntuación Directa Total					

RELACIONES INTERPERSONALES		N	A	F	S
46	Tengo problemas para tener o mantener una pareja	4	3	2	1
47	Me resulta difícil mantener relaciones sexuales-afectivas	4	3	2	1
48	Tengo pocos/as amigos/as con los que salir a divertirme	4	3	2	1
49	Tengo amigos/as que me escuchan cuando tengo algún problema	1	2	3	4
50	Expreso mis emociones y sentimientos delante de mis amigos/as	1	2	3	4
51	Me llevo bien con mis compañeros/as de trabajo (o centro al que acudo)	1	2	3	4
52	Tengo buena relación con personas de distintas edades	1	2	3	4
53	A la mayoría de las personas les disgusta estar conmigo	4	3	2	1
54	Llamo, escribo o visito a las personas que aprecio	1	2	3	4
Puntuación Directa Total					

AUTOINFORME

CLAVE DE RESPUESTA:

"N" = Nunca; "A" = Algunas veces; "F" = Frecuentemente; "S" = Siempre

BIENESTAR MATERIAL		N	A	F	S
55	Tengo dinero para comprar las cosas que necesito	1	2	3	4
56	Ahorro para poder comprar cosas especiales (e.g., un regalo, ropa especial, etc.)	1	2	3	4
57	El lugar donde vivo es incómodo o peligroso	4	3	2	1
58	El lugar donde trabajo (o donde realizo algún tipo de actividad o tarea) es incómodo o peligroso	4	3	2	1
59	Tengo acceso a la información que me interesa (periódico, televisión, internet, revistas, etc.)	1	2	3	4
60	Es imposible para mí acceder a las nuevas tecnologías (e.g. teléfono móvil, internet)	4	3	2	1
61	Tengo las cosas que necesito para desarrollar mis aficiones	1	2	3	4
62	Tengo lo necesario para vivir de forma digna	1	2	3	4
63	Dispongo de los servicios y apoyos que necesito	1	2	3	4
Puntuación Directa Total					

BIENESTAR FÍSICO		N	A	F	S
64	Descanso lo suficiente	1	2	3	4
65	Llevo ropa sucia	4	3	2	1
66	Tengo malos hábitos de higiene	4	3	2	1
67	Realizo deporte o actividades de ocio	1	2	3	4
68	Tomo la medicación como se me indica	1	2	3	4
69	Cuando no me encuentro bien, se lo digo a otras personas	1	2	3	4
70	Estoy contento/a con la atención que recibo en los servicios de salud	1	2	3	4
71	Me hago reconocimientos médicos (dentista, oculista...)	1	2	3	4
72	Cuido mi peso	1	2	3	4
Puntuación Directa Total					

Anexo 4 : Print y enlace de Escala de calidad de vida de libre acceso



INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

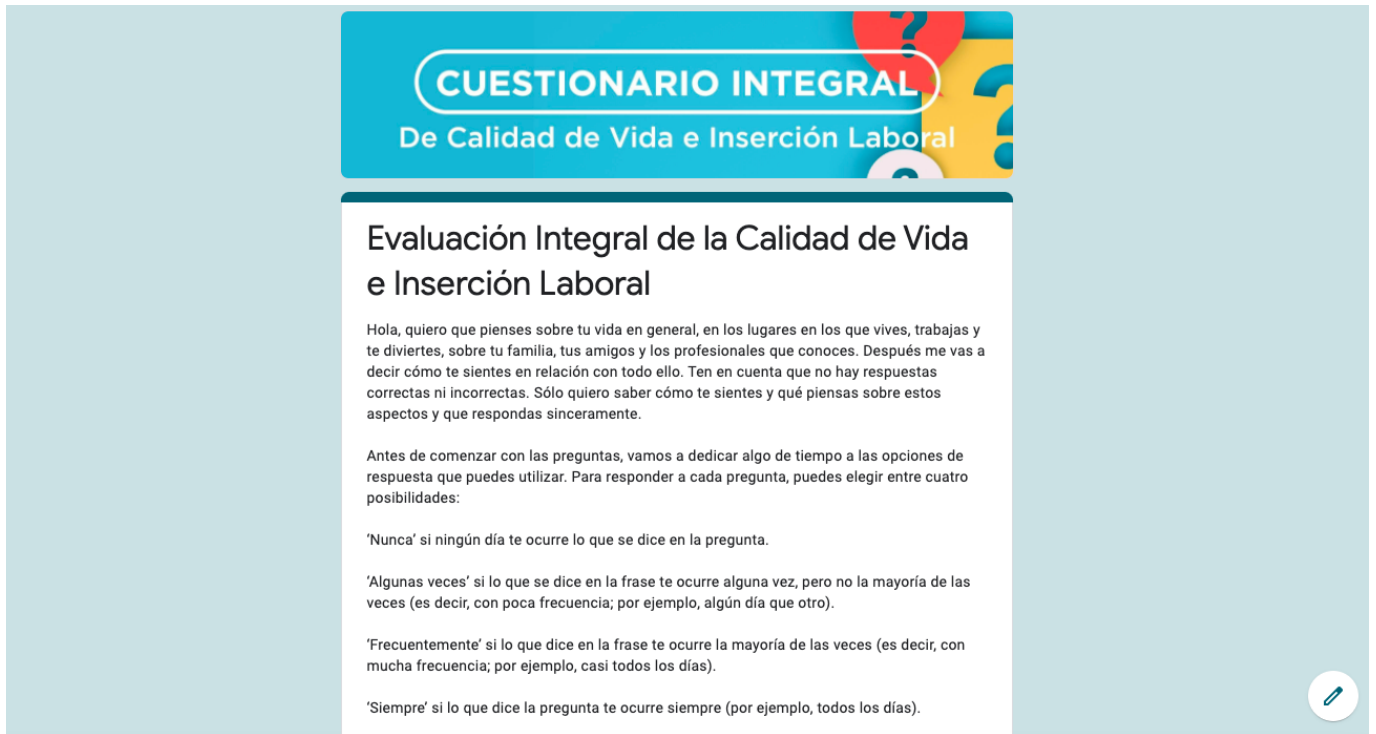


Recoge instrumentos de evaluación publicados por miembros del INICO.



<https://inico.usal.es/instrumentos-de-evaluacion/>

Anexo 5 : Print y enlace url del formulario google



CUESTIONARIO INTEGRAL
De Calidad de Vida e Inserción Laboral

Evaluación Integral de la Calidad de Vida e Inserción Laboral

Hola, quiero que pienses sobre tu vida en general, en los lugares en los que vives, trabajas y te diviertes, sobre tu familia, tus amigos y los profesionales que conoces. Después me vas a decir cómo te sientes en relación con todo ello. Ten en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Sólo quiero saber cómo te sientes y qué piensas sobre estos aspectos y que respondas sinceramente.

Antes de comenzar con las preguntas, vamos a dedicar algo de tiempo a las opciones de respuesta que puedes utilizar. Para responder a cada pregunta, puedes elegir entre cuatro posibilidades:

- 'Nunca' si ningún día te ocurre lo que se dice en la pregunta.
- 'Algunas veces' si lo que se dice en la frase te ocurre alguna vez, pero no la mayoría de las veces (es decir, con poca frecuencia; por ejemplo, algún día que otro).
- 'Frecuentemente' si lo que dice en la frase te ocurre la mayoría de las veces (es decir, con mucha frecuencia; por ejemplo, casi todos los días).
- 'Siempre' si lo que dice la pregunta te ocurre siempre (por ejemplo, todos los días).

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdVcMf1Eh0bB95CugkKUJJfWUuZKNCWZFdMAWFyvJBH1XGxw/viewform?usp=sf_link

Anexo 6 : Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 5 de Junio 2021

Mariela Sandoval Guerrero

Director

CEBE CERRITO AZUL

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Psicología:

- Padilla Maradiegue, Mirko – 41483178

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada "Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que el alumno en mención pueda realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy segura del apoyo que se le brindará a nuestro alumno, quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Parra Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología – Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Anexo 7 : Cartas de Autorización de la empresa para el piloto



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 5 de Junio 2021

Mariela Sandoval Guerrero
Director
CEBE CERRITO AZUL
PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Psicología:

- Padilla Maradiegue, Mirko – 41483178

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada "Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que el alumno en mención pueda realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestro alumno, quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,


Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología – Trujillo


Trabajando por las Personas con Discapacidad desde 1992
Lic. Mariela Sandoval Guerrero
PSICÓLOGA - CPP N° 13507

UCV, licenciada para que puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8 : Cartas de presentación de la escuela firmadas para muestra final



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 7 de junio 2021

Lic. Vicente Amable Escalante
Alcalde de la Municipalidad de Lince
Con Atención a la Gerencia de Desarrollo Humano – Área Oficina municipal de atención a las
personas con discapacidad (OMAPED)

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo
presentarle al alumno del IX ciclo de la Escuela de Psicología:

- Padilla Maradiegue, Mirko – 41483178

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada "Inserción Laboral y
Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E
Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021", para lo cual necesitan
de su apoyo brindando su autorización, para que el alumno en mención pueda realizar su
investigación en la institución que Usted dirige.

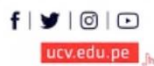
Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo
que se le brindará a nuestro alumno, quien al culminar el trabajo de investigación se
compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial
consideración.

Atentamente,


Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Trujillo, 11 de Junio 2021

Alicio Domínguez Jara
Director
C.E.B.E Manuel Duato
PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle al alumno del IX ciclo de la Escuela de Psicología:

- Padilla Maradiegue, Mirko – 41483178

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada “Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021”, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que el alumno en mención pueda realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestro alumno, quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Akemy Chang Pardo Figueroa

Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa

Coordinadora

Escuela de Psicología - Trujillo

Anexo 9 : Cartas de Autorización de las empresas para muestra final



Trujillo, 11 de Junio 2021

Alicio Domínguez Jara
Director
C.E.B.E Manuel Duato
PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle al alumno del IX ciclo de la Escuela de Psicología:

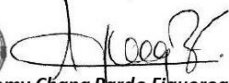
- Padilla Maradiegue, Mirko – 41483178

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada “Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021”, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que el alumno en mención pueda realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestro alumno, quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,


Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Aceptado.28/06/2021

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.


ALICIO DOMINGUEZ JARA
DIRECTOR



Centro de Educación Básica Especial

“MANUEL DUATO”

Calle Sta. Cruz Pachacútec 510 –Urb.” Villa Los Ángeles”- Los Olivos

Telf.: 4867373- Lima 39- Perú

E-mail: cebemanuelduato@yahoo.es

45 Años al servicio de la familia forjando personas con talentos diferentes”

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA DE ACEPTACIÓN

Los Olivos, 28 de junio del 2021

OFICIO N° 045-2021/ CEBEMD

Dra. AKEMY CHANG PARDO FIGUEROA
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.
UCV-TRUJILLO

Por medio de la presente hago constar que el alumno Padilla Maradiegue, Mirko Identificado con D.N.I 41483178; quien es ESTUDIANTE IX CICLO de la carrera de PSICOLOGÍA, Facultad de Psicología, ha sido ACEPTADO en nuestra institución para que pueda realizar una investigación denominada “Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de la OMAPED de Lince y el C.E.B.E Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021”.

En este período estará bajo la supervisión y asesoría de la SEÑORITA Margarita Melgarejo docente encargada de los alumnos inclusivos para una opción laboral, la cual planteará sus labores y funciones dentro del proceso de preparación e investigación en su formación profesional.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo de parte de nuestra institución.

Atentamente,



*Que la alegría llegue a tu corazón”
“Solo seremos felices haciendo feliz a los demás”*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Mirko Humberto Padilla Maradiegue estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de las OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Inserción Laboral para PCD intelectual y la escala INICO-FEAPS de calidad de vida.

De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Mirko Humberto Padilla Maradiegue
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Inserción Laboral y Calidad de vida en Personas con Discapacidad Intelectual de las OMAPED de Lince y el C.E.B.E. Manuel Duato en el Contexto de Pandemia por COVID – 19 Lima, 2021” de la señor Mirko Humberto Padilla Maradiegue, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Anexo 11 : Resultados de Piloto

Tabla 18

Evidencia de validez de contenido de la variable inserción laboral según el coeficiente de V de Aiken

items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1

Nota. En la tabla 2 se puede apreciar el resultado obtenido por el análisis de validez de contenido en el instrumento inserción laboral bajo el criterio de evaluación de 8 expertos usando el V de Aiken, teniendo como evidencia que los reactivos tienen un valor mayor o igual a 90 lo cual alcanza una categoría de aceptable (Jose, 2015).

Tabla 19

Evidencia de validez de contenido de la variable Calidad de vida (Escala INICO - FEAPS Evaluación integral de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo) según el coeficiente de V de Aiken

items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1

36	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
53	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
58	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
61	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
62	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
68	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1

Nota. En la tabla 6 se puede apreciar el resultado obtenido por el analisis de validez de contenido en el instrumento Escala INICO - FEAPS bajo el criterio de evaluación de 8 expertos usando el V de Aiken, teniendo como evidencia que los reactivos tienen un valor mayor o igual a 90 lo cual alcanza una categoria de aceptable (Jose, 2015).

Tabla 20*Validación de jueces expertos*

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Castañeda Avalos, Margarita del Rocio C.Ps.P 16529	Magister	Psicóloga, responsable de la unidad de niño y adolescente en el Centro de Salud Mental Frida Alayza Cossío.
2	Murga Horna, Andrea Isabel C.Ps.P 16355	Magister	Psicóloga, coordinadora del proyecto de soporte y apoyo en salud mental de Partners in Health.
3	Gutierrez Melgarejo, Ana Maria C.Ps.P 16414	Magister	Psicóloga , Especialista en promoción del empleo de personas con discapacidad intelectual en el Ministerio de trabajo y promoción del empleo.
4	Sandoval Guerrero, Mariela C.Ps.P 15307	Licenciada	Directora Acedêmica del programa de formación e inclusión laboral de jovenes productivos en el CEBE Cerrito Azul.
5	Agama Aranda, Melissa Marjorie C.Ps.P 17465	Licenciada	Psicologa , Especialista en el programa de inclusión escolar y laboral en el centro Neuropsin.
6	Reyes del Castillo, Laura C.Ps.P 11306	Licenciada	Psicóloga organizacional y Docente universitario - UPC.
7	Salas Fernandez, Pula Mariana C.Ps.P 31844	Licenciada	Psicóloga, Especialista en capacitación y formación de habilidades blandas y técnicas en SUNAT.
8	Alvarez Colchado, Yvonne De Keller C.Ps.P 31844	Licenciada	Psicóloga, Organizacional responsable de la Dirección Ejecutiva la gestión de la estrategias y desarrollo del potencial humano.

Nota. Se consideró la participación de los 8 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación.

Tabla 21

Percentiles originales del cuestionario de (Escala INICO - FEAPS Evaluación integral de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo)

Dimensiones	AU	D	BE	IS	DP	RI	BM	BF	Total Calidad de vida
Bajo	0-17	0- 21	0- 22	0- 22	0- 21	0- 19	0- 24	0- 25	0- 25
Medio	18-26	22- 27	23- 28	23- 27	22- 27	22- 27	25- 29	25- 29	37-84
Alto	28-36	28- 36	30- 36	30- 36	29- 36	28- 36	30- 36	30- 36	91-100

Nota: AU autodeterminación , D derechos, BE bienestar emocional, IS inserción social, DP desarrollo personal, RI relaciones interpersonales, BM bienestar material BF bienestar físico.

Tabla 22

Evidencia de concistencia de interna de alfa de cronbach's de la variable inserción laboral

Dimensiones	items	#Elementos	cronbach's a
Aptitudes	1, 2, 3, 6, 9, 17, 13, 15, 19	9	0.910
Habilidades	4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18	10	0.850
General		19	0.928

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones de vaptitudes y habilidades, con un valor de .910, .850. Los 19 ítems del instrumento arrojan un nivel adecuado con un valor de 0,928 (Lloret et al. 2014).

Tabla 23

Evidencia de concistencia de interna de alfa de cronbach's de la variable calidad de vida

Dimensiones	items	#Elementos	cronbach's a
Autodeterminación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9	0.720
Derechos	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18	9	0.771
Bienestar Emocional	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	9	0.790
Inclusión Social	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	9	0.784
Desarrollo Personal	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	9	0.711
Relaciones interpersonales	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	9	0.746
Bienestar Material	55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63	9	0.708
Bienestar Físico	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	9	0.746
General		72	0.797

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus 8 dimensiones dimensiones autodeterminación .720, derechos .771, bienestar emocional .790, inclusión social .784, desarrollo personal .711, relaciones interpersonales .746, bienestar material .708 y bienestar físico .746. Los 72 ítems del instrumento arrojan un nivel adecuado con un valor de 0,797 (Lloret et al. 2014).

Tabla 24

Análisis descriptivo de los ítems de la variable inserción laboral

Dimensiones	items	M	DE	g1	g2	h2	Aceptable
Aptitudes	IL1	3.96	1.068	0.749	-0.097	0.628	SI
	IL2	4.14	0.990	-1.173	1.000	0.499	SI
	IL3	3.30	1.474	-1.343	2.131	0.821	SI
	IL6	3.74	1.046	-0.386	-1.303	0.742	SI
	IL9	3.62	1.227	-1.008	1.017	0.768	SI
	IL17	4.04	0.968	-0.807	-0.085	0.860	SI
	IL12	4.22	0.840	-1.488	2.683	0.848	SI
	IL13	3.40	1.229	-1.734	4.468	0.740	SI
	IL15	3.54	1.034	-0.412	-0.813	0.889	SI

	IL19	3.00	1.212	-0.342	-0.583	0.742	SI
	IL4	2.10	0.953	0.072	-1.013	0.860	SI
	IL5	3.38	1.455	0.383	-0.841	0.787	SI
	IL7	4.04	0.699	-0.456	-1.216	0.890	SI
	IL8	3.66	1.206	-0.428	0.376	0.728	SI
Habilidades	IL10	3.74	1.026	-0.757	-0.156	0.782	SI
	IL11	3.58	1.144	-0.626	-0.185	0.791	SI
	IL14	3.48	1.233	-0.885	0.123	0.557	SI
	IL16	2.84	1.448	-0.395	-0.925	0.798	SI
	IL18	3.64	1.321	0.165	-1.328	0.814	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad.

Tabla 25

Análisis descriptivo de los ítems de la variable calidad de vida del cuestionario de (Escala INICO - FEAPS Evaluación integral de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo)

Dimensiones	items	M	DE	g1	g2	h2	Aceptable
	CV1	2.08	1.226	0.603	-1.291	0.788	SI
	CV2	2.64	1.025	-0.040	-1.144	0.768	SI
	CV3	2.34	1.022	0.215	-1.037	0.796	SI
	CV4	2.84	1.037	-0.238	-1.242	0.704	SI
Autodeterminación	CV5	2.28	1.070	0.448	-1.002	0.793	SI
	CV6	2.26	1.026	0.508	-0.804	0.727	SI
	CV7	2.12	0.849	0.599	0.041	0.791	SI
	CV8	2.14	0.969	0.550	-0.567	0.790	SI
	CV9	3.00	0.881	-0.187	-1.275	0.762	SI
	CV10	2.60	0.990	-0.026	-1.012	0.772	SI
	CV11	3.30	0.909	-0.985	-0.205	0.769	SI
	CV12	3.30	0.814	-1.086	0.801	0.769	SI
	CV13	3.24	1.001	-1.145	0.176	0.804	SI
Derechos	CV14	1.98	1.000	0.807	-0.332	0.666	SI
	CV15	2.12	1.043	0.539	-0.859	0.787	SI
	CV16	2.92	1.158	-0.660	-1.035	0.775	SI
	CV17	3.14	1.030	-0.874	-0.490	0.801	SI
	CV18	2.54	1.092	0.041	-1.291	0.732	SI

Bienestar Emocional	CV19	2.22	0.737	0.901	1.062	0.829	SI
	CV20	1.90	0.678	0.533	0.829	0.750	SI
	CV21	2.32	0.768	0.218	-0.152	0.771	SI
	CV22	2.02	1.000	0.725	-0.465	0.781	SI
	CV23	2.72	0.927	-0.042	-0.936	0.689	SI
	CV24	2.58	0.950	0.208	-0.958	0.782	SI
	CV25	2.86	0.990	-0.103	-1.350	0.835	SI
	CV26	2.62	1.123	0.093	-1.454	0.841	SI
	CV27	2.98	0.869	0.040	-1.694	0.781	SI
Inclusión Social	CV28	2.42	0.835	0.373	-0.344	0.755	SI
	CV29	2.24	1.117	0.417	-1.169	0.790	SI
	CV30	3.12	0.918	-0.576	-0.837	0.740	SI
	CV31	1.98	0.869	0.818	0.328	0.731	SI
	CV32	2.30	1.074	0.391	-1.064	0.787	SI
	CV33	3.40	0.756	-0.827	-0.740	0.712	SI
	CV34	1.98	0.845	0.673	0.086	0.740	SI
	CV35	3.60	0.670	-1.442	0.808	0.801	SI
CV36	1.50	0.789	1.948	3.959	0.809	SI	
Desarrollo Personal	CV37	3.30	0.789	-0.597	-1.128	0.613	SI
	CV38	2.72	1.144	-0.356	-1.285	0.788	SI
	CV39	3.12	0.895	-0.599	-0.669	0.827	SI
	CV40	3.14	0.783	-0.255	-1.308	0.747	SI
	CV41	2.84	0.955	-0.106	-1.190	0.786	SI
	CV42	2.28	0.882	0.339	-0.460	0.662	SI
	CV43	2.20	1.178	0.453	-1.303	0.811	SI
	CV44	2.88	0.961	-0.326	-0.936	0.787	SI
	CV45	2.66	1.118	-0.192	-1.320	0.798	SI
Relaciones interpersonales	CV46	2.72	1.278	-0.302	-1.631	0.762	SI
	CV47	2.08	0.900	0.363	-0.713	0.817	SI
	CV48	2.56	1.033	0.180	-1.174	0.793	SI
	CV49	2.62	0.923	0.361	-1.033	0.750	SI
	CV50	2.48	0.974	0.404	-0.900	0.720	SI
	CV51	3.04	0.947	-0.533	-0.810	0.795	SI
	CV52	3.14	0.857	-0.481	-0.942	0.789	SI
	CV53	1.50	0.763	1.725	3.021	0.704	SI

	CV54	2.64	1.005	-0.088	-1.056	0.760	SI
	CV55	2.36	1.025	0.277	-1.004	0.731	SI
	CV56	2.50	0.974	0.483	-0.936	0.715	SI
	CV57	1.36	0.631	1.571	1.345	0.792	SI
	CV58	1.24	0.476	1.829	2.657	0.798	SI
Bienestar Material	CV59	3.14	0.926	-0.449	-1.328	0.733	SI
	CV60	2.48	1.165	0.171	-1.451	0.713	SI
	CV61	2.92	0.877	-0.029	-1.310	0.749	SI
	CV62	3.24	0.744	-0.424	-1.058	0.802	SI
	CV63	3.28	0.730	-0.493	-0.953	0.797	SI
	CV64	3.32	0.713	-0.560	-0.833	0.722	SI
	CV65	1.20	0.452	2.214	4.473	0.729	SI
	CV66	1.24	0.476	1.829	2.657	0.766	SI
	CV67	2.44	1.013	0.109	-1.042	0.797	SI
Bienestar Físico	CV68	3.12	0.940	-0.555	-0.986	0.838	SI
	CV69	2.88	0.982	-0.155	-1.295	0.777	SI
	CV70	2.42	0.810	0.749	-0.097	0.785	SI
	CV71	2.52	0.814	0.406	-0.451	0.801	SI
	CV72	2.56	0.884	0.272	-0.735	0.705	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; h2: Comunalidad.

Anexo 12 : Criterio de jueces de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Margarita del Rocio Castaneda Avalos

DNI: 41377352

FECHA ACTUAL: 17 de Mayo del 2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Antenor Orrego	Maestría en Problemas de Aprendizaje	2011-2013
02	Instituto IFAMI	Formación en terapia Sistémica	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEBE Institución Educativa Salaverry	Psicóloga	Trujillo-Salaverry	2013-2015	Diagnosticar y evaluar a menores del centro educativo, apoyo en equipo SAANEE
02	Centro de Salud Mental Frida Alayza Cossio	Psicóloga , responsable de la Unidad de Niño y Adolescente	Trujillo	2016-2021(actualidad)	Diagnosticar y evaluar a niños y adolescentes con diversos problemas de salud mental

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


 D^{ca}. Castaneda Avalos Margarita del Rocio
 PSICOLOGA
 C.Ps. 16529

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Murga Horna Isabel Andrea

DNI: 44495572

FECHA ACTUAL: 12 de Mayo del 2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría en Psicología Organizacional	2012-2014
02	Instituto Peruano de Acción Empresarial	Diplomado en Recursos Humanos	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Partners in Health	Coordinador de proyectos	Lima	2020-2021	Seguimiento a los proyectos de soporte y apoyo en salud mental
02	International Associated Services Group Perú SAC	Jefe de Talento Humano	Lima	2014-2018	Responsable de los procesos de selección dentro de la empresa
03	Centro Ann Sullivan del Perú - CASP	Especialista en Inclusión Laboral y Educativa	Lima	2011-2013	Capacitación a profesionales docentes y a los familiares de PCD.

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Isabel Andrea Murga Horna
PSICOLOGA
C.C.P. Nº 15355



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: GUTIERREZ MELGAREJO, ANA MARÍA

DNI: 09959944

FECHA ACTUAL: 23-05-2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de Salamanca	Máster en integración de personas con discapacidad	2015-2016
02	Universidad de San Martín	Maestría en educación e innovación pedagógica	2017-2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Especialista en promoción del empleo de personas con discapacidad mental e intelectual	Jesús María Lima	2014- hasta la fecha	Brindar capacitación laboral asistencias técnicas a profesionales que facilitan la inserción laboral de personas con discapacidad sobre desarrollo de capacidades, habilidades para la mejora de la empleabilidad de jóvenes con discapacidad. Diseñar políticas, planes y programas para la promoción del empleo de personas con discapacidad y mejorar su bienestar económico.
02	Asociación para la Habilitación y Normalización de personas con discapacidad intelectual	Coordinadora de la residencia en pequeño grupo para personas con discapacidad intelectual	Pueblo Libre. Lima	2003-2013	Supervisar los planes de vida independiente, autonomía de seis personas con discapacidad intelectual y multidiscapacidad en situación de personas sin familia. Coordinar sus planes de salud, de educación.

OBSERVACIONES: OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

FIRMA

APELLIDOS Y NOMBRES: Ana María Gutiérrez Melgarejo

NRO COLEGIATURA: c.ps.p 16414



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Mariela Sandoval Guerrero

DNI: 09580843

FECHA ACTUAL: 08/06/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Mayor de San Marcos	Psicología	1988-1994
02	Universidad de Kioto- Japon	Welfare Social	1998

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Ann Sullivan del Peru	Coordinadora Programa de Empleo con apoyo	San Miguel	1995-2010	Coordinadora Educativa Coordinadora de programa de Insercion Laboral
02	Centro Cerrito Azul	Directora Academica	San Juan de Miraflores	2011-2019	Programas de Formacion academica y de Inclusion Escolar Programa de Jovenes Productivos
03	DRELM	Especialista	San Borja	2020	Monitoreo de Directores EBR de la Region Puno

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


 Trabajando por las Personas con Discapacidad desde 1997

 Lic. Mariela Sandoval Guerrero
 Profesora: N° 119 41 11827



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Melissa Marjorie Agama Aranda

DNI: 40793587

FECHA ACTUAL: 18/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	5 años
02	Universidad de la Cantuta	Educación Especial y problemas de Aprendizaje	6 meses

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Neuropsin	Psicóloga Educativa (área inclusión escolar)	Lima	13 años	1. Elaboración de materiales y adaptaciones. 2. Elaborar la programación y lista de cotejo. 3. Enseñanza de objetivos individuales según el plan educativo. 4. Entrenamiento a padres y familia.
02	CASP Centro Ann Sullivan del Perú	Especialista del área educativa y empleo con apoyo	Lima	4 años	1. Desarrollo de actividades con alumnos. 2. Elaborar capacitaciones a padres y maestros.

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

FIRMA

Melissa Agama Aranda

Nro de COLEGIATURA: N°17465



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Laura Reyes del Castillo

DNI: 40342900

FECHA ACTUAL: 22/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFE	Psicología	1995-2002
02	Facilitador Internacional Certificado LEGO Serious Play	Psicología	2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Pasiona Dho Eirl	Gerente General	Lima	Marzo 2015	Diseño y dirección de proyectos de capacitación y evaluación de habilidades blandas.
02	UPC - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	Docente a Tiempo Parcial	Lima	Marzo 2014 Julio 2019	Docente de diversos cursos de la facultad de Psicología

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


.....
FIRMA

Laura Reyes del Castillo
Nro de COLEGIATURA: N° 11306



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Salas Fernández Paula Mariana

DNI: 45522966

FECHA ACTUAL: 22/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Psicología	2006-2012
02	Universidad del Pacífico	PEE – Programa de Especialización en Políticas Públicas.	2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Contraloría General de la República	Especialista I	Lima	2014-2019	Gestión de la Capacitación e Inducción Gestión del Desempeño Gestión del Talento y Alto Potencial Diseño de Estrategias para la Igualdad e Inclusión
02	SUNAT	Especialista de Capacitación y Formación	Lima	2019-2021	Gestión de la Capacitación Encargada del diseño y gestión del Programa de Modalidades Formativas de Servicios

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

FIRMA

Salas Fernández Paula Mariana
Nro de COLEGIATURA: N° 31844



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Yvonne De Keller Alvarez Colchado

DNI: 10281306

FECHA ACTUAL: 21/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFE	Psicología	1995-2002
02	Universidad Ricardo Palma	Diplomado de RRHH	2007

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Engrana	Directora Ejecutiva	Lima	2016 Actualidad	Elaboración y ejecución de estrategias de desarrollo de gestión de potencial humano.
02	Komatsu - Mitsui Perú	Analista Senior de Selección y Desarrollo	Lima	2011-2014	Análisis de puestos, reclutamiento y selección

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable] Aplicable después de corregir] No aplicable]

FIRMA

Alvarez Colchado Yvonne De Keller

Nro de COLEGIATURA: N° 11186

Anexo 13 : Resultados adicionales

Tabla 14

Analisis descriptivo por sexo de la muestra

S	Fx	%
Masculino	57	57.0
Femenino	43	43.0
Total	100	100

Nota: S sexo Fx frecuencia %Procentaje

Como se observa en la tabla 14 el 57% de los encuestados son de sexo masculino y el 43% de sexo femenino, lo que nos indica que el mayor pocentaje de los encuestados es de sexo masculino (Sánchez et al. 2019).

Tabla 14

Analisis descriptivo por edad de la muestra

RE	Fx	%
18 - 25	43	43.0
26 - 35	37	37.0
36 - 45	17	17.0
46 - 55	3	3.0
Total	100	100

Nota: RE rango de edad Fx frecuencia %Procentaje

En la tabla 15 el 43% de los encuestados se encuentran entre las edades de menores de 25 años. Asi mismo el 37%, se encuentra dentro de las edades de 26 a 35 años y el 17%, se encuentra dentro de las edades de 36 a 45 años (Ñaupas et al. 2018).

Tabla 15*Análisis descriptivo por grado de instrucción*

GI	Fx	%
PC	10	10.0
PI	15	15.0
SC	16	16.0
SI	18	18.0
STC	10	10.0
STI	12	12.0
UC	15	15.0
Otros	4	4.0
Total	100	100.0

Nota: GI grado de instrucción Fx frecuencia %Porcentaje, PC primaria completa, PI primaria incompleta, SI Secundaria completa SC Secundaria incompleta, STI Superior técnico completo, STI Superior técnico incompleto, UC Universitario completo.

Como se observa en la tabla 16 el 18% de los encuestados se encuentran en secundaria incompleta. Así mismo el 16% se encuentran en secundaria completa y como también podemos ver que el 10% está en primaria completa y superior técnico incompleto (Sánchez et al. 2019).

Tabla 16*Análisis descriptivo de la situación académica laboral*

SAL	Fx	%
Trabaja	19	19.0
Estudia	33	33.0
Estudia y trabaja	6	6.0
Ninguna	36	36.0
Otros	6	6.0
Total	100	100.0

Nota: SAL situación académica laboral Fx frecuencia % Procentaje

En la tabla 17 el 36% de los encuestados se encuentran dentro de la situación académica laboral de Ninguna. Así mismo el 6 %, se encuentra dentro de la situación académica laboral de estudia (Ñaupas et al. 2018)

Figura 1

Gráfica de la muestra por sexo

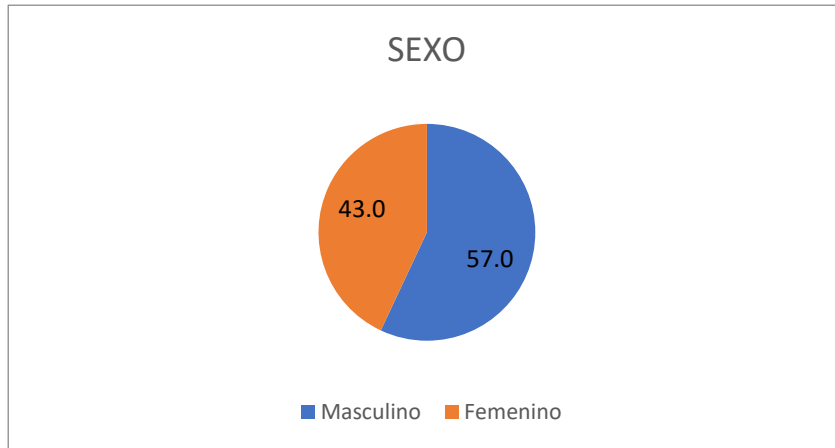


Figura 2

Gráfica de la muestra por grado de instrucción

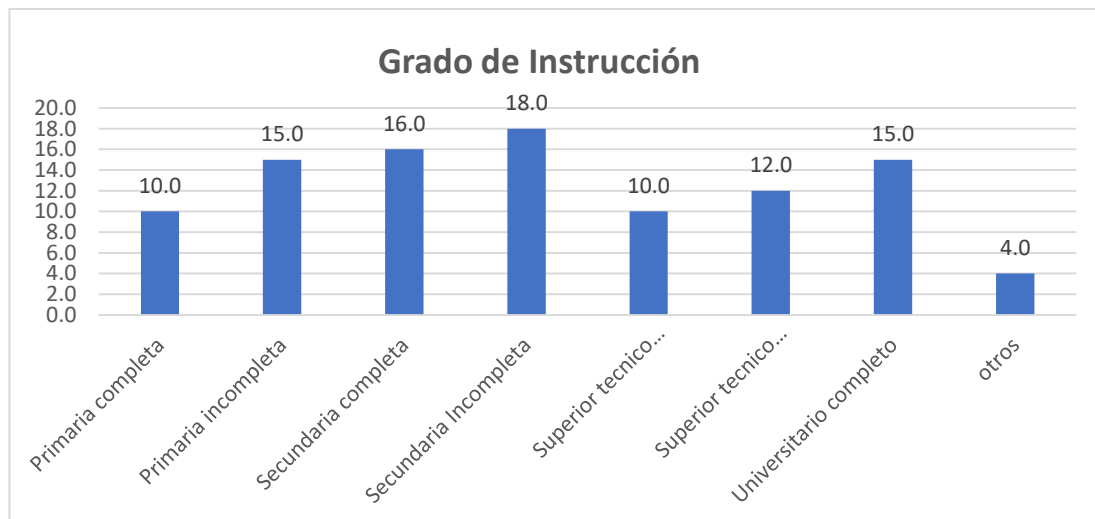


Figura 4

Gráfica de los niveles de las variables inserción laboral y calidad de vida

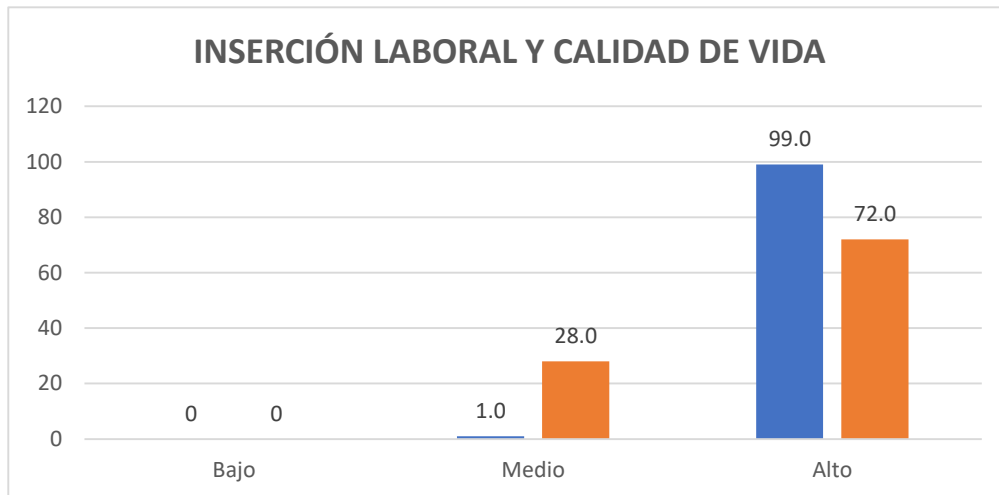


Figura 3

Gráfica de la muestra por situación académica laboral

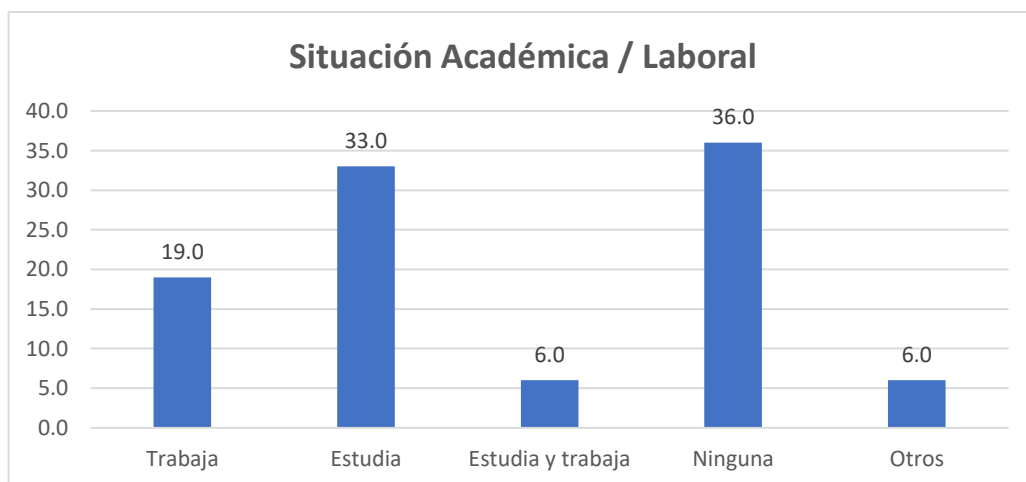


Figura 5

Gráfica de los niveles de las dimensiones de inserción laboral

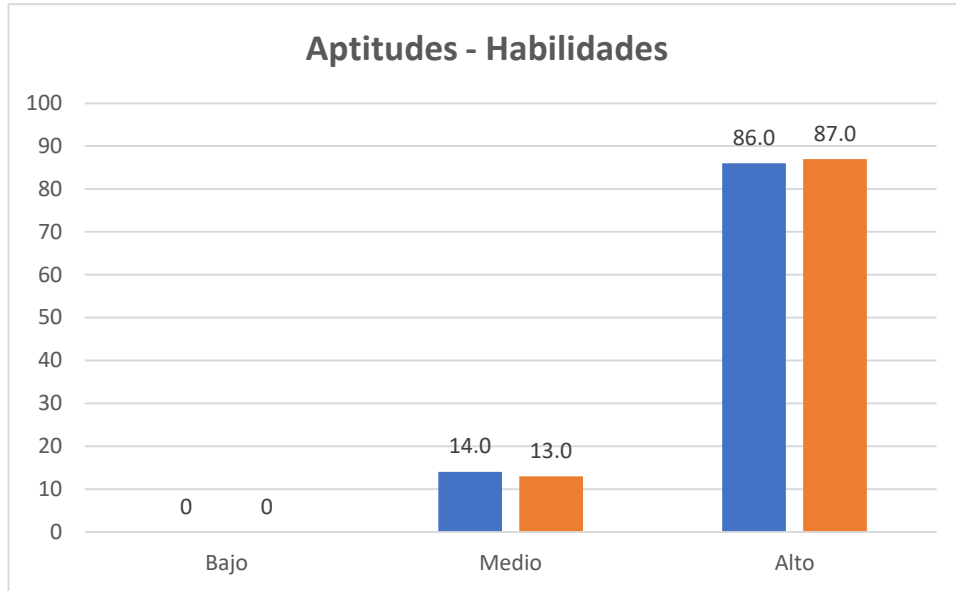


Figura 6

Gráfica de los niveles de las dimensiones de calidad de vida

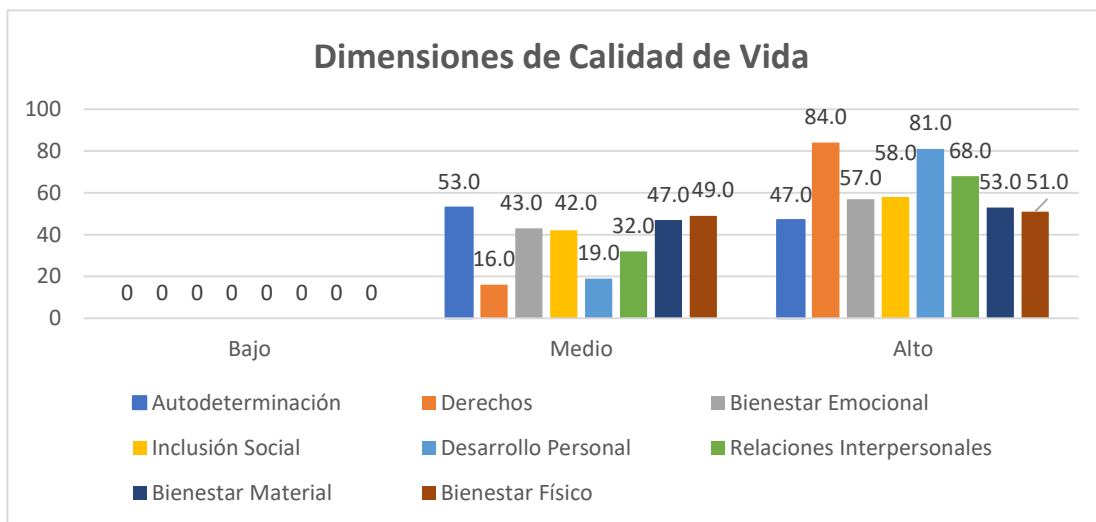
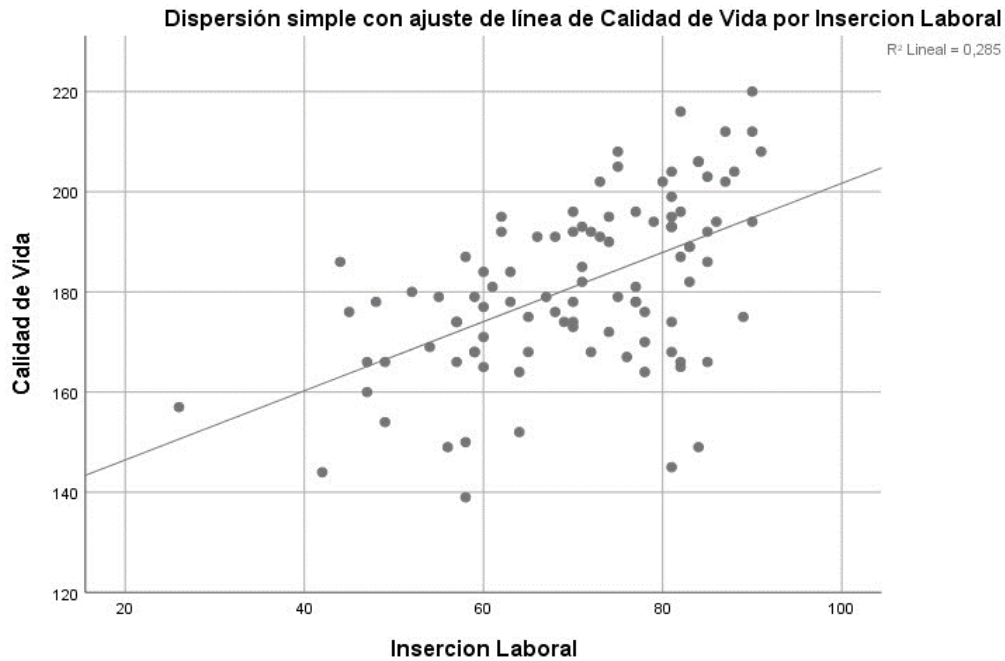
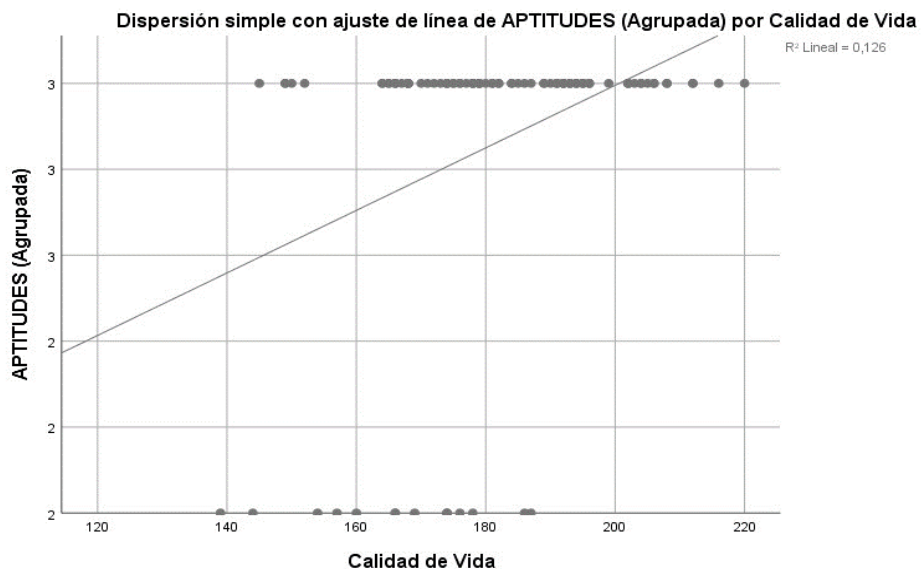


Figura 7 Diagrama de puntos entre las variables inserción laboral y calidad de vida



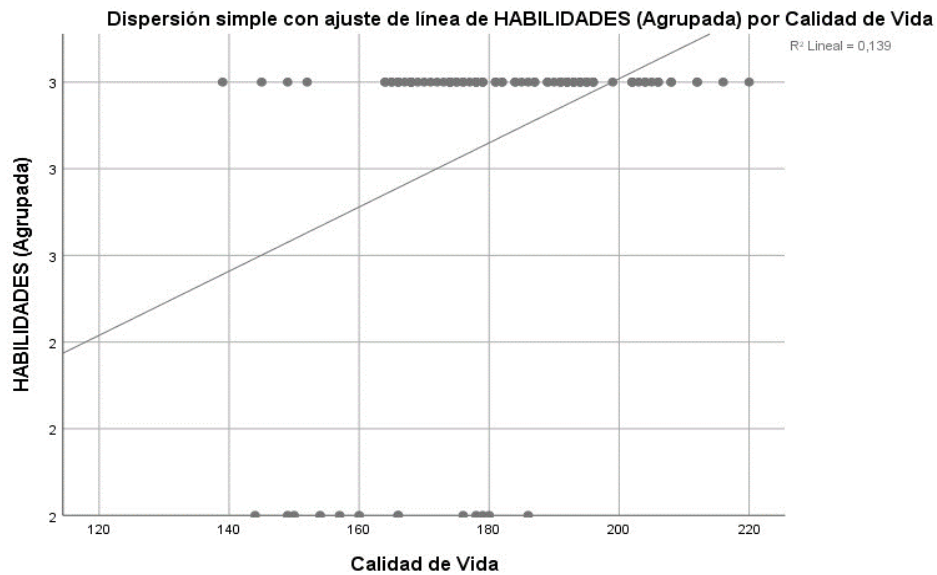
Nota: r^2 Lineal = 0,285. Se observa una correlación directa moderada con tendencia a alta entre calidad de vida e inserción laboral lo que indica que ante la presencia de inserción laboral existe la presencia de calidad de vida personas con discapacidad intelectual de la OMAPED de Lince y el CEBE Manuel Duato.

Figura 8 Diagrama de puntos entre la dimensión aptitudes y la variable calidad de vida



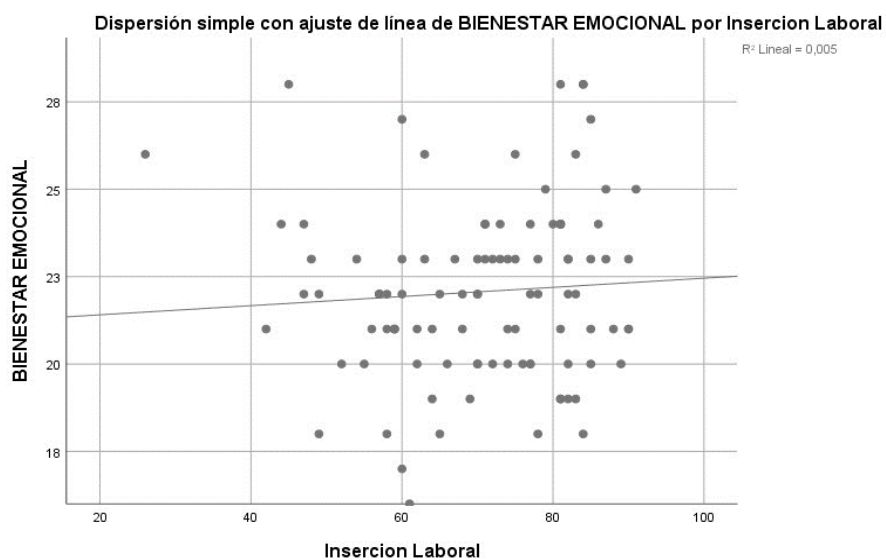
Nota : r^2 Lineal = 0,126. Se observa en el gráfico que no existe una correlación significativa en la dimensión de aptitudes y la variable calidad de vida.

Figura 9 Diagrama de puntos entre la dimensión habilidades y la variable calidad de vida



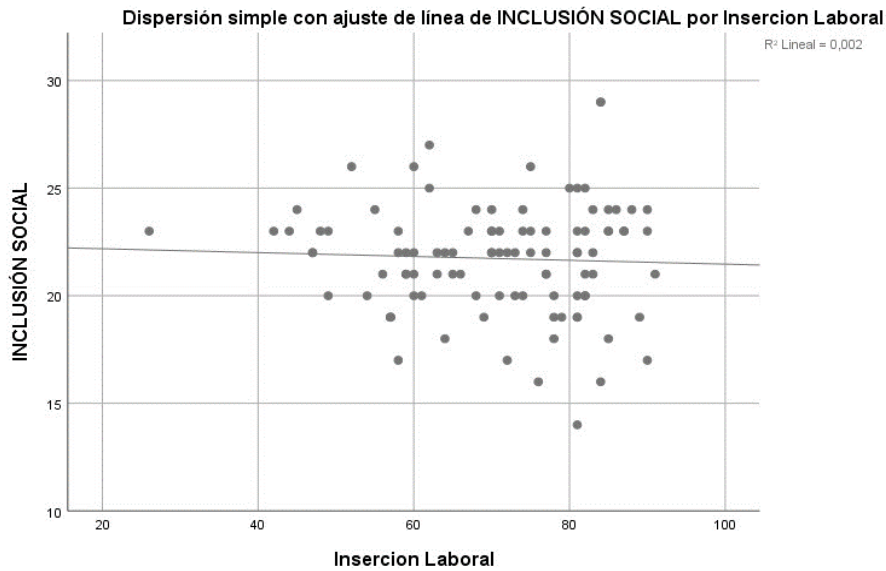
Nota : r^2 Lineal = 0,139. Se observa en el gráfico que no existe una correlación significativa en la dimensión de habilidades y la variable calidad de vida.

Figura 10 Diagrama de puntos entre la dimensión bienestar emocional y la variable inserción laboral



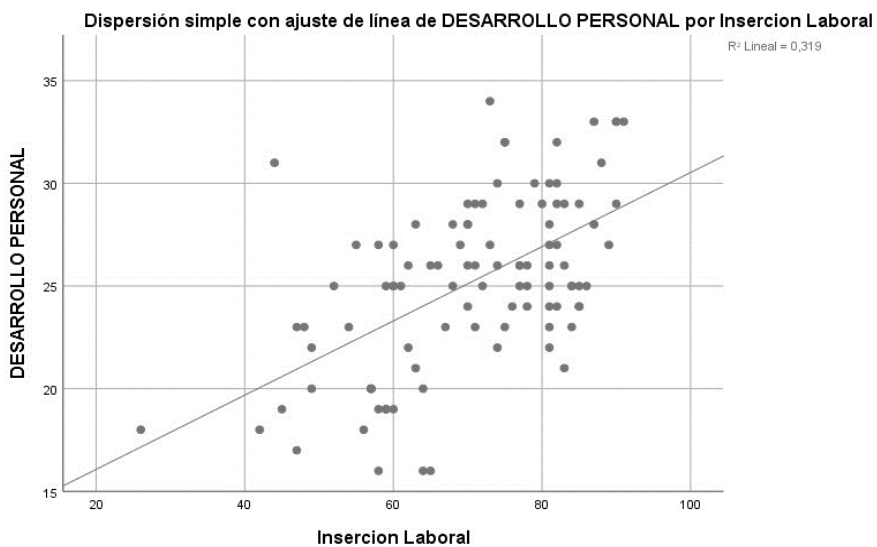
Nota : r^2 Lineal = 0,005. Se observa en el gráfico que no existe una correlación significativa en la dimensión de bienestar emocional y la variable inserción laboral.

Figura 11 *Diagrama de puntos entre la dimensión inclusión social y la variable inserción laboral*



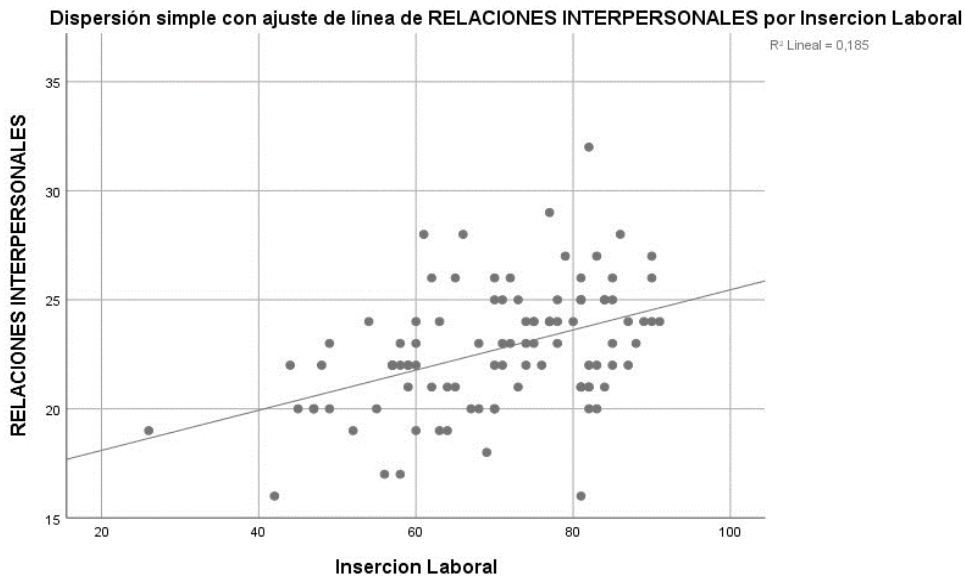
Nota : r^2 Lineal = 0,002. Se observa en el gráfico que no existe una correlación significativa en la dimensión de inclusión social y la variable inserción laboral.

Figura 12 *Diagrama de puntos entre la dimensión desarrollo personal y la variable inserción laboral*



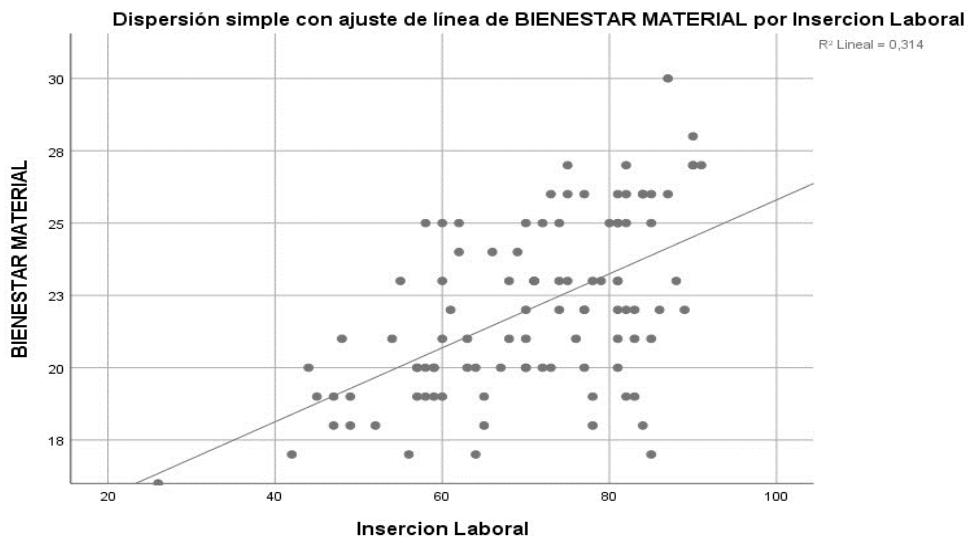
Nota : r^2 Lineal = 0,319. Se observa en el gráfico que existe una correlación positiva significativa y debil entre la dimensión de desarrollo personal y la variable de inserción laboral.

Figura 13 Diagrama de puntos entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable inserción laboral



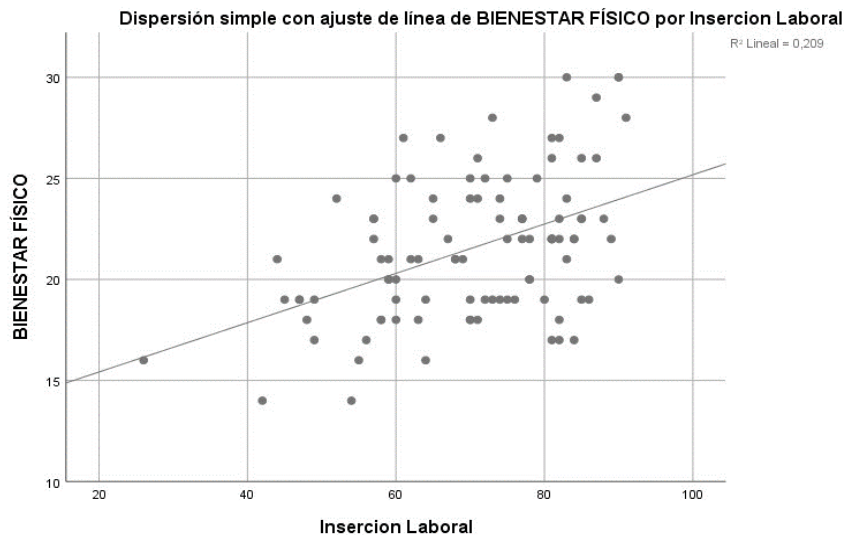
Nota : r^2 Lineal = 0,185. Se observa en el gráfico que existe una correlación positiva significativa y debil entre la dimensión de relaciones interpersonales y la variable de inserción laboral.

Figura 14 Diagrama de puntos entre la dimensión bienestar material relaciones y la variable inserción laboral



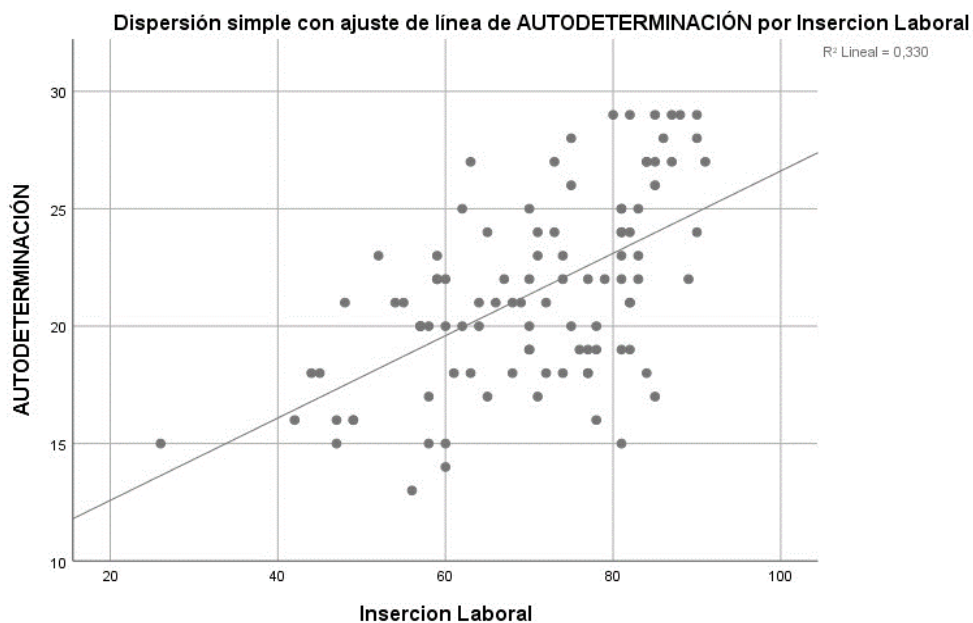
Nota : r^2 Lineal = 0,314. Se observa en el gráfico existe una correlación positiva significativa y debil entre la dimensión de bienestar material y la variable de inserción laboral.

Figura 15 Diagrama de puntos entre la dimensión bienestar físico y la variable inserción laboral



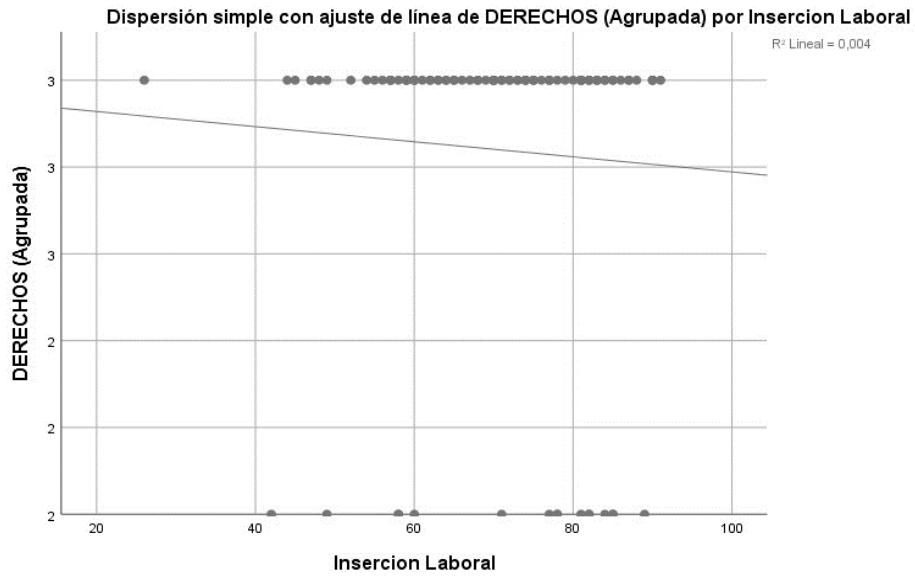
Nota : r^2 Lineal = 0,209. Se observa en el gráfico existe una correlación positiva significativa y debil entre la dimesión de bienestar material y la variable de inserción laboral.

Figura 16 Diagrama de puntos entre la dimensión autodeterminación y la variable inserción laboral



Nota : r^2 Lineal = 0,330. Se observa en el gráfico existe una correlación positiva significativa y debil entre la dimesión de bienestar material y la variable de inserción laboral.

Figura 17 *Diagrama de puntos entre la dimensión derechos y la variable inserción laboral*



Nota : $r^2 \text{ Lineal} = 0,004$. Se observa en el gráfico que no existe una correlación significativa en la dimensión de derechos y la variable inserción laboral.