



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA

**La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la
Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Carmen Hermelinda Delgado Castañeda

(ORCID: 0000-0002-96475216)

ASESOR:

Mgr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

(ORCID 0000-0002-2760-6294)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en Políticas Públicas

LIMA – PERU

2020

A mi adorada Marisol, que estuvo en cada detalle
del proyecto y su aliento constante.
Gaby, Marisol y Luis mi valiosa familia

Agradecimiento:

A nuestro divino creador por darme cada día una oportunidad de superar mi salud y lograr un paso más en mi carrera profesional.

A los docentes, quienes me orientaron y asesoraron en la realización de este trabajo, muy especialmente al Dr. Juan Méndez Vergaray.

Al Director de la Oficina de Transparencia, de la Municipalidad de San Juna de Lurigancho por permitir realizar las encuestas a los trabajadores, que son personas con discapacidad.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Carmen Hermelinda Delgado Castañeda, cuyo título es: "La Inclusión Laboral en relación a las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Año 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: (15) quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 24 de Enero del 2020



.....
PRESIDENTE

Mgtr. Daniel Cardenas Canales



.....
SECRETARIO

Mgtr. Noemi Teresa Julca Vera



.....
VOCAL

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



Declaratoria de Autenticidad

Yo, Carmen Hermelinda Delgado Castañeda, alumna del Post Grado de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 07313276 con la tesis titulada “La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arribe en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 18 de enero del 2020


Carmen Hermelinda Delgado Castañeda
DNI 07313276

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “La Inclusión Laboral en relación a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestra en Gestión Pública.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la existencia de la inclusión laboral para las personas con discapacidad, que laboran en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, en relación con la discriminación, políticas públicas, cultura inclusiva y practica inclusiva para su inclusión social y laboral de las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Se buscó demostrar la relevancia de la política pública de la inclusión laboral, sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, con la finalidad de que sirva para su implementación aplicando las cuotas de empleo y ajustes razonables, para la contratación de las personas con discapacidad, siendo este vital y esencial para su inclusión social y mejorar su calidad de vida.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo. En el primer capítulo se presentan la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Escenario de estudios	27
2.3. Participantes: Población , Unidad Estadística, Tipo de muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	30
2.6. Métodos de análisis de datos	30
2.7. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	

- Anexo 1 : Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumento de inclusión social
- Anexo 3: Instrumento de la discriminación
- Anexo 4: Ajustes razonables para la selección de personal de las personas con discapacidad
- Anexo 5: Competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en favor de las personas con discapacidad
- Anexo 6: Base de datos de los instrumentos de inclusión social
- Anexo 7: Base de datos de los instrumentos de discapacidad
- Anexo 8: Certificado de validez del instrumento que mide: inclusión laboral
- Anexo 9: Certificado de validez del instrumento que mide: discapacidad
- Anexo 10: Carta de Presentación
- Anexo 11: Artículo científico

Índice de Tablas

	Pag.	
Tabla 1	Personas con algún tipo de discapacidad por sexo y grupo de Edad (2017)	13
Tabla 2	Personas con algún tipo de discapacidad por sexo y grupo de Edad (2012)	14
Tabla 3	Personas con discapacidad inscritas en el Conadis a Nivel Lima y San Juan de Lurigancho, 2019	16
Tabla 4	Operacionalización de la variable inclusión laboral.	26
Tabla 5	Operacionalización de la variable discapacidad.	26
Tabla 6	Población de estudio Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	27
Tabla 7	Confiabilidad del Cuestionario de inclusión laboral	29
Tabla 8	Confiabilidad del Cuestionario de discapacidad	30
Tabla 9	Personas con discapacidad inscritas en el CONADIS	31
Tabla 10	Pruebas de normalidad de las dimensiones de la variable inclusión laboral	31
Tabla 11	Pruebas de normalidad de las dimensiones de la variable discapacidad	32
Tabla 12	Inclusión laboral en relación con las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	32
Tabla 13	Discapacidad de las personas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	33
Tabla 14	Discriminación de las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	34
Tabla 15	Políticas públicas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	35
Tabla 16	Cultura Inclusiva de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	36
Tabla 17	Práctica Inclusiva de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	36
Tabla 18	Relación entre la inclusión laboral y la discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	37
Tabla 19	Relación entre la discapacidad y la discriminación de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	38
Tabla 20	Relación entre la discapacidad y las políticas públicas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	39
Tabla 21	Relación entre inclusión laboral y cultura inclusiva de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	40
Tabla 22	Relación entre inclusión laboral y práctica inclusiva de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019	41
Tabla 23	Correlación entre la inclusión laboral y la discapacidad	42
Tabla 24	Correlación entre la discriminación laboral y la discapacidad	43
Tabla 25	Correlación entre las políticas públicas de la Inclusión laboral y la Discapacidad	44
Tabla 26	Correlación entre la cultura inclusiva y la Inclusión laboral	45
Tabla 27	Correlación entre la práctica inclusiva y la Inclusión laboral	46

Índices de figuras

		Pag.
Figura 1	Personas con discapacidad Económicamente activa y rango de años	14
Figura 2	Alternativas para el proceso de la integración laboral	19
Figura 3	Diagrama de frecuencias de la inclusión laboral	33
Figura 4	Diagrama de frecuencia de la discapacidad	34
Figura 5	Diagrama de frecuencias de políticas públicas	35
Figura 6	Diagrama de frecuencias de cultura inclusiva	36
Figura 7	Diagrama de la inclusión laboral y la discapacidad	37
Figura 8	Diagrama de la discapacidad y discriminación	38
Figura 9	Diagrama de barras agrupadas de la discapacidad y políticas públicas	39
Figura 10	Diagrama de barras agrupadas de inclusión laboral y cultura inclusiva	40
Figura 11	Diagrama de barras agrupadas de inclusión laboral y practica inclusiva	41

Resumen

El objetivo de la presente tesis de maestría fue determinar la relación entre las políticas de inclusión de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima Este, 2019.

La investigación fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético deductivo. Según el autor Quiñones y Rodríguez (2015) habla de las dimensiones Discriminación y Políticas Públicas, mientras que la Fundación Española de Síndrome de Down (2015), menciona la dimensión de Cultura Inclusiva.

En dicha investigación la muestra fue tomada de una población de 1435 trabajadores de los cuales 80 son trabajadores con discapacidad siendo la muestra de 71 trabajadores, a quienes se les encuestó mediante un cuestionario para medir la relación entre las variables inclusión laboral y discapacidad con sus dimensiones discriminación y políticas públicas, la aplicación de los instrumentos fue de forma colectiva. Estos instrumentos fueron validados por expertos conocedores del tema.

Luego de realizar el análisis estadístico adecuado, los resultados arrojaron que las políticas de inclusión laboral esta relacionados directamente con la discapacidad de los trabajadores según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.488, el cual indicó que existe relación positiva moderada entre las variables.

Palabras clave: *Inclusión laboral, Discapacidad, Políticas Publicas.*

Abstract

This master's thesis had as a general objective to determine the relationship between labor inclusion and disability of disabled workers of the Municipality of San Juan de Lurigancho, East Lima, 2019.

The research was basic, descriptive and correlational with a quantitative approach, non-experimental and transversal design and a deductive hypothetical method. In this investigation, the sample was taken from a population of 1435 workers, of which 80 are workers with disabilities, being the sample of 71 workers, who were surveyed using a questionnaire to measure the relationship between the variables labor inclusion and disability with their dimensions: discrimination and public policies, the application of the instruments was collective. These instruments were validated by experts familiar with the subject.

After performing the appropriate statistical analysis, the results showed that labor inclusion is directly related to workers' disability according to the Spearmanl Rho correlation coefficient of 0.488, which indicated that there is a moderate positive relationship between the variables.

Keywords: Audiovisual aids, oral skill, listening comprehension, oral expression.

I. – INTRODUCCION

De las investigaciones realizadas sobre la discapacidad en el Perú, debido a lo dinámico del concepto mismo sin información confiable, precisa y oportuna sobre la permanencia de la discapacidad, en nuestro país, estas se limitan a diseñar e implementar políticas públicas para las Personas con Discapacidad (PcD), cada sector debe generar indicadores de gestión orientados a una mayor calidad de vida. En el Perú, esta población se ha incrementado según INEI (2017), de acuerdo con el Censo realizado por el INEI (2017) evidencio que existe en el país 3 millones 51 mil 612 (10.4% de la población total) personas que tienen alguna discapacidad, Tabla 1.

Tabla 1

Personas con Alguna discapacidad por sexo y grupo de edad,



Fuente: INE Censo de Población y Vivienda 2017

Según INEI, la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (2012), se llevó a cabo conjuntamente con el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable (MIMP) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), cuyo objetivo fue obtener información estadística confiable sobre cuantas personas viven en Perú y tiene algún tipo de discapacidad que los afecta y su situación sociodemográfica y económica, para su inclusión social, laboral, económico, educación, salud y tecnología.

Tabla 2

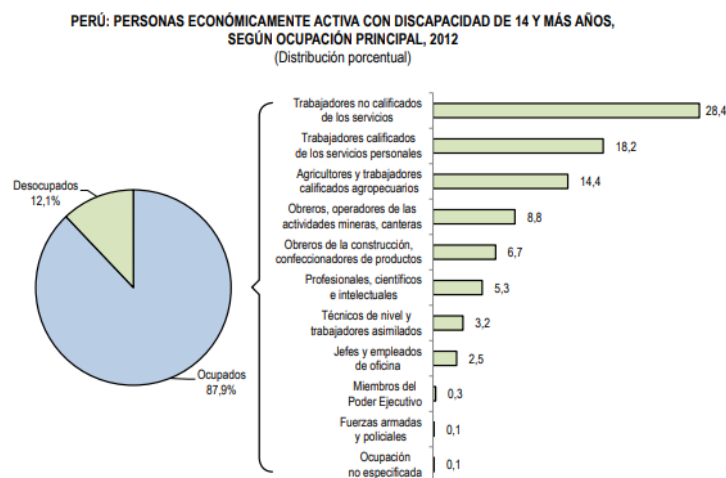
Personas con Alguna discapacidad por sexo y grupo de edad,



Fuente: INEI: I Encuesta Nacional Especializada 2012

La Encuesta realizada en el 2012 por el INEI, en colaboración con el MIMP y el CONADIS, evidencio que existían 1 575,402 personas con discapacidad de las cuales el 87.9% PcD entre los 14 años y más de 60 años están inmerso en el mercado laboral, ocupando diversos puesto de trabajo como: el 28.4% trabajadores de servicios no calificados, 18.2% realizaban labores calificadas en entidades públicas, 14.4% conformadas por agricultores y técnicos agropecuarios, 8.8% realizaban trabajos en las minas, 6.7% trabajadores de construcción civil y confeccionistas y 5.3% se desempeñaban como profesionales. Asimismo, el 12,1% no tenían actividad alguna.

Figura 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad 2012.

Según el INEI (2017) el Distrito de San Juan de Lurigancho, es el distrito más poblado dentro de Lima metropolitana, ocupa el primer lugar y cuenta con 1 038 495 personas.

En el Perú como en otros países, tiene normado la situación de las PcD a través de una Ley, con N° 29973 y su reglamento, con el objeto que exista un norma legal que proteja, impulse y realice la equidad, de los derechos de PcD, impulsando su avance personal e inclusivo para la sociedad a nivel laboral, educativo, salud y económico. La Ley 29973 identifica a la PcD como aquel con algún o más limitaciones de tipo físico, mental, sensorial o intelectual de por vida, que, al interactuar con la comunidad encuentra discriminación para su inserción social, no logrando que reconozcan sus derechos para que tengan una efectiva y total inclusión en la sociedad, en equivalencia de condiciones y oportunidades como las personas sin discapacidad. De las políticas públicas emitidas por el gobierno, a través del MIMP, se crea el CONADIS (1999) con la finalidad de dar garantía y defender los derechos humanos de las PcD, para su inclusión plena y efectiva en la sociedad, es una Institución Especializada en temas relativas a la discapacidad, ejecutor adscrito al MIMP, cuya función es un organismo regulador, fiscaliza y sanciona a las Entidades del Estado, que no cumplan con las políticas públicas en favor de la PcD, siendo el ente rector del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS) el cual se encarga de asegurar que se cumpla a cabalidad las políticas públicas. En resumen, el CONADIS, es el encargado de realizar acciones transversales con los sectores formulando e implementando políticas públicas de ayuda a los discapacitados. Desde el año 2016, se ha venido incrementando estas políticas y a la vez fortaleciendo las entidades públicas que tienen entre sus funciones implementar políticas y acciones transversales con otros sectores como el MIDIS, MIMP, Salud, Educación y Municipalidades.

La información de las personas con discapacidad inscritas en el CONADIS, se tiene un registro del 9.5% (275,241) del Total de Personas con Discapacidad, en la Tabla N° 3 se registra el total nacional y se ha incluido las cifras a nivel lima metropolitana y el distrito de SJL.

Tabla 3

PERÚ: POBLACIÓN INSCRITA EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD POR SEXO SEGÚN REGIÓN, PROVINCIA Y DISTRITO, 2000 - 2019

Región, provincia y distrito	Total		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	275 241	100.0	161 624	58.7	113 617	41.3
Lima Metropolitana	75307	100.0	43 319	61.5	28988	38.5
San Juan de Lurigancho	7807	100.0	4780	61.2	3027	38.8

Fuente: Dirección de Investigación y Registro del CONADIS - Censo de Población y Vivienda 2017

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) (2015) avanza en el reto del Estado de impulsar el acceso de las PcD al mercado laboral, normando que el sector público tenga vacantes para permitir el ingreso de personas con algún tipo de discapacidad. En caso del sector privado, con una población mayor a 50 cincuenta trabajadores, deben contratar a PcD en una proporción no menor al 3%. La cuota a contratar se aplica a la PcD, que tenga limitaciones en la participación en un grado mayor o igual al 33%, donde son visualizadas en su certificado de discapacidad. Servir, indica que la masa de PcD laboral representa el 2% de la población total que tiene empleo, cifra menor a las normativas dada para el Sector Público y Privado.

Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED). A partir de junio del 2019, se impulsa las inscripciones de los discapacitados en cada municipio, mediante un sistema de información del registro de las PCD, ello facilito que cada PCD tenga el acceso a registrarse en CONADIS en su propio lugar de residencia y evitar el costo de venir a la capital. Toda persona con discapacidad debe tener el certificado de los Centros de Salud del Perú, donde se indica el tipo de discapacidad para su registro al CONADIS. Los OMAPED, deben brindar información de los servicios que ofrecen en beneficio de la población vulnerable como lo es un discapacitado. La OMAPED funciona en cada Municipio, encargada de la atención a PCD el cual facilita la adecuada coordinación entre las necesidades de los vecinos discapacitados y los servicios ofrecidos por diferentes instituciones, promoviendo así su integración. La OMAPED tiene entre sus funciones, la sensibilización de la comunica a favor del trato para con las personas con discapacidad, creando una cultura inclusiva, conocer a los vecinos con discapacidad no solo para la información demografía sino para la problemática del ambiente que los rodean.

Entre las investigaciones nacionales, tenemos a Quiñones y Rodríguez, (2015), basado en un marco normativo con información estadística e identificación de entidades públicas a cargo de emitir políticas públicas, en apoyo a las PcD para su inclusión laboral, debiendo iniciarse con la inclusión social, la cual tiene un ambiente propicio en el Perú para implementarse dichas políticas. En el 2017, se actualiza el reglamento de la Ley 29973 donde se regula la cuota y los ajustes razonables de empleo en apoyo a las PcD.

Del análisis que realiza al marco normativo, según Quiñones y Rodríguez (2015) como fundamento técnico, específicamente el D.S. N° 002-2014-MIMP, aprobó el Reglamento de la L. N° 29973, relacionado con la PcD, establece las reglas para promocionar, proteger, así como la realización de las personas con algún tipo de discapacidad en situación de igualdad, con la finalidad de propiciar situaciones de inclusión total en las diferentes circunstancias del quehacer social. En la normativa dada, se refleja el avance de nuevas políticas públicas donde se resalta el tema de la imparcialidad de situaciones y ocasiones para el camino al empleo, regulando beneficios a nivel sector público y privado, para su participación en concursos de convocatoria CAS y plazas que ofrezcan para la población vulnerable como es la cuota de empleo. El Estado viene impulsando más beneficio a este tipo de población vulnerable, emitiendo el D.L. N° 1417-2018. Esta norma busca aplicar el tema de ajustes razonables para PcD, aplicada al empleo según los aspectos detallados en el Anexo 4, cuadro que identifica a la fecha que instituciones públicas están involucradas en la inclusión social y laboral de la PcD en el Perú. Asimismo, vemos que las normas legales como la L.N° 29973, considera que el MTPE, MIMP y el CONADIS tienen competencia en materias detalladas en el Anexo 05.

Según Ccora (2015), realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el grado de inserción laboral de las personas con algún tipo de discapacidad, del Municipio de Ascensión. La muestra fue de 20 trabajadores del Municipio. En los resultados obtenidos se encuentra que la inserción laboral de las PcD es un factor determinante que protege la situación económica otorgando equidad en el acceso al mercado laboral para los trabajadores del Municipio. Los factores evidencian que de un 95% (19) encuestados se muestra que las PcD exponen una alta Oportunidad Laboral. Esta investigación ha concluido que en este Municipio se viene aplicando las políticas públicas para la Inserción Laboral según la cuota de empleo según la Ley N° 29973, la cual involucra a la sociedad a estos trabajadores, permitiéndole realizar actividades que realizan personas sin discapacidad. La investigación realizada ha

comprobado que se cumple la norma de la cuota y ajuste de empleo dado por el Reglamento de la Ley de la PcD, según se detalla en el anexo 04.

Como se aprecia en nuestro País, aún no se han generado tipos de actividad a nivel sector público o privado que sean exclusivamente actividades para las PcD, sino que busca la inclusión de ellos en actividades laborales de empleo que realizan personas sin discapacidad que tienen un nivel técnico o aprendiz. El CONADIS cuenta con un Centro Técnico Productivo, CETPRO, el cual brinda cursos en forma gratuita para las personas con discapacidad, tiene como función, capacitarlos en oficios que, en mediano plazo, obtengan ingresos para su desarrollo personal y familiar. Este es un ejemplo de la empresa normalizada, según la definición de Borja (2012).

De acuerdo a los autores internacionales, se ha analizado las cifras proporcionadas por la OMS (2017), se reporta que el 15% de la población a nivel mundial, viven con discapacidad, alrededor de 1,000 millones de personas. En nuestra región se estima que, ciento cuarenta millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, quienes presentan problemas para la inclusión en varios aspectos (social, educativo, laboral, político y salud). Según OMS (2017), las personas con discapacidad no compiten en igualdad de condiciones con otras personas, en los diferentes aspectos mencionados. En los países de ingresos altos, vemos que entre el 20% y 40% de las personas con discapacidad que cuentan con empleo, no está satisfecho con respecto al cargo que desempeñan. Asimismo, plantea que la tasa de empleo para personas con discapacidad es del 44% de la población y para las personas sin discapacidad la tasa asciende hasta el 75%. No se les brinda las mismas oportunidades de tener un trabajo decente, los cuales le son denegados, a causa de no contar con oportunidades cuya incorporación resultaría muy costosa. Según OIT (2017) señala que “la inclusión laboral de personas con discapacidad es clave para el desarrollo social del país”. La muestra recabada por OIT a nivel mundial, nos demuestra que los discapacitados suelen ser serios y responsables en la labor que realizan, son buenos recursos de competencia y talentos sin explotar, siendo las empresas beneficiadas al incluir a estas personas en su negocio y son bien vistos por sus consumidores.

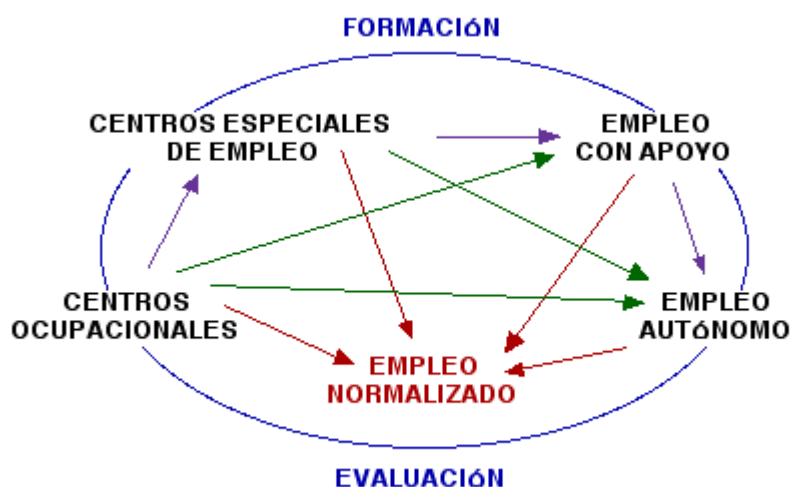
Es por ello que se recomienda a intervención de los gobiernos a través de regulaciones de cuotas de empleo y ajustes razonables. Según OIT (2014), se busca la promoción de la justicia social y el trabajo decente para las personas con discapacidad, lograr la inclusión en un sentido amplio, la cual significaría promover y garantizar que dichas personas tengan

participación en todos los sectores en cada aspecto de la sociedad, brindando los apoyos para permitir su plena participación.

De acuerdo a Borja (2012), en su investigación el objetivo es relacionar el proceso de integración laboral de personas con discapacidad bajo un concepto de empresas normalizadas al referirse que en la integración laboral de dichas personas, se persigue un objetivo finalista. El empleo que obtenga la persona con discapacidad debe ser igual o similar al de los demás trabajadores, estas empresas deben tener proporción mayoritaria de personas sin discapacidad. Sin embargo, debemos tener en cuenta que por algún factor la persona con discapacidad se quede en alguna fase del proceso al empleo normalizado. Podemos observar la siguiente Figura, para darnos idea de esta situación.

Figura 2

Alternativas en el proceso de integración laboral



Nota: Borja (2012)

Según Borja (2012) nos reseña centros de capacitaciones que sirven de formación para dicha integración en España, los cuales aseguran los a estas personas que no puedan integrarse en empresas dado el tipo de discapacidad que posee. El modelo está basado en la integración total, con beneficios y salarios, desde un inicio y posicionando a la persona en un empleo. El CONADIS cuenta con un Centro Técnico Productivo, CETPRO, el cual brinda cursos en forma gratuita para las personas con discapacidad, tiene como función, capacitarlos en oficios que, en mediano plazo, les permita tener ingresos. Este es un ejemplo de la empresa normalizada, según la definición de Borja.

Huete (2013), realizó una investigación donde define a la discapacidad como la discriminación más usada por nuestra sociedad, Se exponen evidencias de discriminación, teniendo como punto de comparación a la población general. El tópico de la discapacidad no solo está relacionado con la justicia social; permitir que estas personas sobrepasen estas barreras socioeconómicas significa su incorporarse a una vida más activa. El autor ha identificado situaciones de enfrentamiento de exclusión social para los discapacitados. La metodología que ha planteado es cuantitativa y usando los datos disponibles en la Encuesta Social Europea (2010) y con evidencia estadística ha encontrado las diferencias significativas que existen en términos de exclusión social de la población con discapacidad. Según Huete (2013), la discapacidad está relacionado con la discriminación, reconocida por casi medio millón de personas en España. Aunque en los últimos tiempos, se ha venido trabajando arduamente para sensibilizar y concientizar a la población, las estadísticas muestran que muy poco se ha logrado.

La Federación Española de Síndrome de Down (2018), realizó una investigación de la inclusión laboral para personas con discapacidad mental como el Síndrome de Down para su integración al mercado laboral del cine, con un “Programa de cultura inclusiva”; este Programa es un buen ejemplo de un programa de cultura inclusiva, que consiste en la creación de oportunidades laborales para estas personas en el sector de espectáculos. Esta oportunidad de inclusión, implica entender y aplicar que estas personas puedan desempeñar funciones tales como acomodador, auxiliar de sala, etc., asimismo brinda una formación financiera la cual ayuda en el desarrollo de autoestima y autonomía personal. Además de estas condiciones, genera un ambiente seguro para su participación en un proceso de selección. Bajo esta forma se logra una inclusión laboral con un aprendizaje importante.

Según La Federación Española de Síndrome de Down (2018), esta inserción laboral se desarrolla con la metodología ‘Empleo con Apoyo’, en el que la persona, recibe una capacitación sobre las funciones que va a realizar, como desempeñarse a pesar de estar acompañado, durante sus labores por un preparador laboral. Posteriormente, el apoyo se va retirando paulatinamente, de acuerdo a su evolución del trabajador, hasta que pueda desempeñarse sin el apoyo del preparador. Asimismo, el Síndrome de Down conocida como Trisomía 21, es una anomalía cromosómica, dentro de la discapacidad mental, que afecta a un grupo de personas y que lleva asociada, en menor y mayor grado una discapacidad intelectual y, en algunos casos, patologías o enfermedades. Cabe señalar que a pesar de que

existen rasgos físicos comunes, cada uno es diferente genéticamente, y son muy distintos unos a otros.

Zondek (2015), este manual considera que la inclusión laboral se inicia a partir de la inclusión social, se concreta esta inclusión laboral cuando las personas con discapacidad se incorporan a un trabajo. A nivel latinoamericano se sigue promoviendo la inclusión social de las PcD, las entidades a cargo del gobierno implementan programas y políticas de acuerdo a las condiciones de vida, pobreza y la desigualdad para la población vulnerable, donde están incluido las PcD. La inclusión social persigue defender los derechos de la población excluida y que los sistemas se transformen para que sean de calidad y exista accesibilidad a todo para dicha población. El autor define la inclusión socio-laboral como la participación de las PcD de su comunidad de acuerdo a la actividad productiva que exista de acuerdo a sus necesidades, competencia, talento y la cantidad de oportunidades que se les brinde.

Según Zondek (2015) debe existir 5 miembros para la inclusión laboral de las PcD, el primero la discapacidad, segundo la empresa, tercero los equipos de gestión de empleo, cuarto la familia y quinto el Estado. En este cambio es primordial la difusión masiva de buenas prácticas para la inclusión laboral de las PcD en la vida social a través de visibilizar la discapacidad y sensibilizar a la población PcD. Para tener una plena inclusión socio-laboral de las PcD es muy importante la gestión de redes, que está referido a los contactos, relaciones y recursos, los cuales deben movilizarse para llegar a tener buenos resultados en la inclusión laboral de las PcD.

Discapacidad

Según la OMS define a la discapacidad como una ausencia de la capacidad de una persona a desarrollar cualquier acción que se considere normal.

Tipos de Discapacidad:

1. Discapacidad Física o Motora

Es aquella que falta o queda muy poco de una parte del cuerpo, lo cual noble permite un desenvolvimiento normal y requiere de algún biomecánico para su normal desenvolvimiento. En la fecha tenemos persona con discapacidad física laborando en oficinas, almacenes u otros medios donde puedan realizar actividades intelectuales o manuales.

2. Discapacidad Sensorial

Perdida de la capacidad visual o auditiva, presentan problemas para conducirse y comunicarse utilizando el lenguaje.

2.1 Discapacidad Auditiva

Es la falta total o parcial de la percepción del audio en cada oído y/o pérdida del habla. La comunicación con las personas es a través de lenguaje de señas.

2.2 Discapacidad Visual

Es la pérdida parcial o total de la vista. Para su comunicación con otras personas, utilizan el lenguaje braille, es un sistema de lectoescritura. Este sistema lo dictan en los colegios donde existen personas con este tipo de discapacidad.

3. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual se identifica por presentar deficiencias en el aprendizaje. Para este tipo de discapacidad las personas requieren de mucha atención por cuanto el desenvolverse es complicado aprender, comprender y comunicarse. No tiene cura y debe tener mucha comprensión por parte de la familia

Asimismo, vemos que a nivel mundial las personas con discapacidad son vistas, aun en estos tiempos como personas que no pueden integrarse a la sociedad siendo marginados de la inclusión social e inclusión laboral.

Inclusión Laboral

Zondek (2015), la inclusión laboral está inmersa dentro de la inclusión social, la sociedad reconoce los derechos de las personas con discapacidad y se defiende esos derechos, lo que permite y promueve la participación de grupos excluidos. Los sistemas se transforman para permitir el ingreso a todos.

Visto las diferentes definiciones, aplicaciones y discusiones sobre la inclusión laboral, vemos que el avance es muy pobre en el Perú, siendo muy pocas las ideas que se proponen respecto a cómo conseguir que la inclusión social sea más efectiva para iniciar la inclusión laboral en beneficio de las personas vulnerables.

El Estado está impulsando políticas públicas que impulsan la igualdad de las oportunidades a través del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley de la Persona con discapacidad, (Quiñones y Rodríguez, 2015). En este punto es pertinente adicionar que todas las entidades públicas deben estar inmersas en aplicar políticas públicas que conlleven a la inclusión social y con ello a la inclusión laboral porque toda persona con discapacidad requiere de una inclusión social, laboral, educativa, salud, ambiente, justicia y debe cada sector aplicar en sus políticas públicas.

El Perú viene impulsando con programas sociales la inclusión social y la inclusión laboral, con el nuevo reglamento de la Ley 29973, el cual ha impulsado las cuotas de empleos y ajustes razonables.

Así mismo, Zondek (2015) señala que la integración socio-laboral de las personas en situación de discapacidad, no siempre requiere de una red social para buscar apoyo en la inclusión laboral, a veces se presentan situaciones en que dicha inserción se da por sí sola, lo cual sucede en mayor medida con sujetos que cuentan con apoyos sociales necesarios.

Discriminación

Según la Organización de los Estados Americanos (1999). Se entiende por discriminación a la exclusión debido a una discapacidad, presente o pasada, cuyo propósito es impedir o anular los derechos fundamentales de la persona con discapacidad.

Políticas Públicas

Son acciones de gobierno con objetivos de mejorar la calidad de vida de la población, realizando un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad para resolver problemas públicos específicos. De acuerdo a su Ley 29973 se contempla derechos que deben ser aplicados a nivel de transportes, educación, salud y trabajo por lo que compete al MTPE generar las políticas públicas para la suscrita.

En este trabajo de tesis se analiza el tema de la inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho (S JL), año 2019, un gran reto para elevar la autoestima y el nivel de vida en lo social, económico y educación para las personas con discapacidad. Cuando estas pierden el trabajo o deciden por primera vez postular, la realidad es poco favorable, cuando debería tener las mismas oportunidades e

igualdad de condiciones para continuar con su crecimiento personal que una persona sin discapacidad.

En la investigación con el propósito de orientar la investigación se formuló algunas preguntas, que son tres, siendo la general ¿De qué manera se relaciona la inclusión laboral con los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?, la primera específica ¿De qué manera se relaciona la discriminación de las personas con discapacidad con la inclusión laboral que laboran en la Municipalidad? y la última ¿ De qué manera se relaciona las políticas públicas de la inclusión laboral con las personas que laboran en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?

Se justificó teóricamente, este trabajo, alegando que las políticas públicas de la inclusión laboral tienen relación con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL. En este sentido teniendo como sustento las teorías de Quiñones y Gutiérrez (2015) y Zandek (2015) CONADIS los cuales contribuyeron significativamente, conectando sus saberes previos desde nuevas experiencias por lo cual la primera variable Inclusión Laboral se disgregó en las dimensiones Discriminación y Políticas Publicas.

En cuanto a la justificación metodológica de la investigación, se realizó instrumentos de recolección de información apropiados para observar la relación que existente entre las variables, como son los cuestionarios; validados a través del juicio de expertos previo a su aplicación y a su vez sometidos a la confiabilidad, en primera instancia a través de una prueba piloto y luego con la ayuda de la estadística, para finalmente utilizar un software que permita procesar los datos y así determinar dicha relación.

Asimismo, en la justificación práctica cada trabajo de investigación exige tener un propósito determinado, en el que se tiene que remarcar las mejoras que atribuirá al nuevo conocimiento que se obtiene y así llevar a cabo una contribución valiosa la cual aportará para la elaboración de posteriores tesis. El presente estudio se sostiene en estas perspectivas:

Prácticamente la investigación tuvo como propósito en primera instancia dar a conocer las estadísticas de la población de las personas con discapacidad a nivel nacional y al nivel del Distrito de SJL. En segunda instancia dar a conocer el marco normativo con que cuenta el Perú para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y específicamente a

los trabajadores discapacitados de la Municipalidad de SJL y por último darle a conocer las entidades que están a cargo de hacer valer su derecho de las personas con Discapacidad para que no vulneren sus derechos. Es necesario contribuir en investigaciones que aporten a la mejora de su calidad de vida a las personas con discapacidad y conozcan sus derechos y las políticas públicas que han sido implementadas para la cuota de empleo y ajustes razonables y beneficiar a los trabajadores con discapacidad.

Asimismo como finalidad del trabajo, se redactó los siguientes objetivos siendo el general: Determinar la relación que existe entre las políticas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad del Municipio de SJL, Lima Este 2019 y los objetivos específicos de Determinar la existencia de la relación entre la discriminación laboral con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL y por ultimo Determinar la relación que existe entre las políticas públicas de inclusión laboral con los trabajadores de la Municipalidad de SJL, Lima Este 2019.

Para darle sentido a la intencionalidad de la investigación se planteó hipótesis de trabajo, siendo el enunciado de la Hipótesis General: La política de inclusión laboral se relaciona significativamente con el número de personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad de SJL, Lima Este 2019. Siendo las específicas que la discriminación laboral, se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL y por ultimo Las políticas públicas de la inclusión laboral se relacionan significativamente con el número de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad de SJL, Lima Este 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Es un diseño de investigación no experimental, puesto que se observan los fenómenos tal y como se encuentran en el contexto natural, para después poder analizarlos. Luego, es un diseño transversal y correlacional, pues se recolectaron los datos en un solo momento. (Hernández, 2014).

2.1.1 Operacionalización de las variables

Variable 1: Inclusión laboral

Variable 2: Discapacidad

Tabla 4

Operacionalización de la variable inclusión laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Discriminación	Igualdad de Condiciones	1,2,3,4,5	Escala Ordinal	Alto(79 – 105)
	Oportunidades	6,7,8,9	Muy en desacuerdo=1	Moderado (50 - 78)
Políticas Publicas	Cuotas de empleo	10,11,12,13,14,15,16	Algo en desacuerdo=2	Bajo (21 – 49)
	Ajustes	17,18,19,20,21,22,23	Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3	
			Algo de acuerdo=4	
			Muy de acuerdo=5	

Nota: Quiñones y Rodríguez (2015)

Tabla 5

Operacionalización de la variable discapacidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Cultura inclusiva	Construyendo Comunidad	1,2,3,4,5,6,7	Escala ordinal	Leve (23 – 53)
			Muy en desacuerdo=1	Moderado (54 – 84)

	Desarrollo de Valores Inclusivos	8,9,10, 11,12	Algo en desacuerdo=2 Ni de acuerdo	Grave (85 – 115)
Prácticas inclusivas	Facilitar el aprendizaje inclusivo	13,14, 15,16, 17	ni en desacuerdo=3 Algo de acuerdo=4	
	Movilizar recursos	18,19, 20,21	Muy de acuerdo=5	

Nota: Federación Española de Síndrome de Down (2018)

2.2 Escenario de estudio

Las personas con discapacidad de la municipalidad de SJL, Año 2019.

2.3 Participantes

Trabajadores de la municipalidad de SJL, Año 2019

2.3.1 Población

Población laboral con discapacidad de la Municipalidad, el cual se detalla en la Tabla 6

Tabla 6

Personal de la municipalidad de San Juan de Lurigancho

Descripción	Fechas	Total	Mujeres	Hombre
Personal – PCD	A diciembre 2019	80	45	35

Nota: Extraído del INEI, RENAMU

2.3.2 Unidad estadística

La unidad a investigar fue la persona con discapacidad de la municipalidad de SJL, 2019.

2.3.3 Tipo de muestreo

Fue no probabilístico intencional, sobre ello se tiene en cuenta lo planteado por Hernández et al. (2014) quienes alegaron que la selección de la muestra no es mecánica, no se aplica fórmula, ni es dependiente de probabilidad, únicamente dependerá de la determinación del investigador

2.3.4 Tamaño de muestra

Fueron 71 personas con discapacidad de la municipalidad de SJL, 2019. Seleccionadas de manera dirigida por su participación voluntaria al estudio.

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

2.4.1 Técnica: Encuesta

Se aplicó como técnica de investigación la encuesta. La encuesta se usa para recabar información de un grupo o muestra de individuos sobre sí mismos o de un tema en específico, que bien podría ser proporcionada de manera oral y/o escrita (Carrasco, 2007).

2.4.2 Instrumento: Cuestionario.

Se consideró lo propuesto por Carrasco (2007), quien manifestó que el cuestionario es el instrumento con mayor índice de uso cuando se va a analizar a un gran número de personas, puesto que, se puede obtener respuestas directas a través de las preguntas.

Ficha técnica del instrumento Inclusión laboral

Instrumento 1: Inclusión laboral

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Inclusión laboral

Autores: Nidia Angélica Wong Delgado

Adaptado: Carmen Hermelinda Delgado Castañeda

Año: 2019

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Población: 80 personas

Aplicación: Encuesta directa

Escala: Muy en desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo de acuerdo, Muy de acuerdo

Niveles y rango: Se proponen los siguientes

Alto (79 – 105)

Moderado (50 - 78)

Bajo (21 – 49)

Confiabilidad Cuestionario de Inclusión laboral

Tabla 7

Estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N	de
		elementos
.829	3	

Fuente: Base de datos

Según la tabla 7 el coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0.80 por lo tanto el instrumento es confiable.

Ficha técnica del instrumento Discapacidad

Instrumento 2: Discapacidad

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Discapacidad

Autores: Nidia Angélica Wong Delgado

Adaptado: Carmen Hermelinda Delgado Castañeda

Año: 2019

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Población: 80 personas

Aplicación: Encuesta directa

Escala: Muy en desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo de acuerdo, Muy de acuerdo

Niveles y rango: Se proponen los siguientes

Leve (23 – 53)

Moderado (54 – 84)

Confiabilidad Cuestionario de discapacidad

Tabla 8

Estadística de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.764	3

Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 8 el coeficiente de Alfa de Cronbach indicaría que el instrumento es confiable

2.5 Procedimiento

Se aplicó la escala de Likert. Luego se tabuló la información utilizando el programa estadístico SPSS V. 24, lo que permitió poder elaborar tablas y gráficas en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5 % de error.

2.6 Método de análisis de información

Se utilizó el programa SPSS V. 24 para el análisis estadístico de los datos de las variables, con porcentajes en tablas y gráficos, las hipótesis se contrastaron aplicando estadística no paramétrica.

2.7 Aspectos éticos

Se consideró conservar en secreto los nombres y apellidos de las personas con discapacidad de la municipalidad de SJL, 2019, que en forma gentil respondieron los cuestionarios y facilitaron valiosa información. El trabajo de investigación es auténtico y original, según Díaz (2018) ya que no existe apropiación de conceptos de autores, solo citas que se manejaron bajo todos los rigores que implica una investigación de la propiedad intelectual escrita. El instrumento, que es el cuestionario, se aplicó con la autorización formal. Así mismo, se descarta la manipulación o variación de los resultados finales con intereses innobles.

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad.

	Estadístico	gl	Sig.
Inclusión Laboral	,130	71	,005
Discapacidad	,191	71	,000

Interpretación. En la inclusión laboral, los residuos no tienen una distribución normal (K: 0.13; p: 0.005). Luego, para el caso de la discapacidad, con un nivel de confianza del 95%, se aprecia que los residuos no tienen una distribución normal (K: 0.191; p: 0.000). Por lo tanto, justifica aplicar estadísticas no paramétricas.

Tabla 10

Prueba de normalidad de las dimensiones de la inclusión laboral.

	Estadístico	gl	Sig.
Discriminación	.216	71	.000
Políticas Publicas	.174	71	.000

En la discriminación, los residuos no tienen una distribución normal (K: 0.216; p: 0.000). Luego, para el caso de las políticas públicas, con un nivel de confianza del 95%, se aprecia que los residuos no tienen una distribución normal (K: 0.174; p: 0.000).

Tabla 11

Pruebas de normalidad de las dimensiones de la discapacidad.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Inclusiva	.194	71	.000
Practica Inclusiva	.179	71	.000

En la cultura inclusiva, los residuos no tienen una distribución normal (K: 0.194; p: 0.000). Luego, para el caso de las práctica inclusiva, con un nivel de confianza del 95%, se aprecia que los residuos no tienen una distribución normal (K: 0.179; p: 0.000).

3.2 Estadística descriptiva

Tabla 12

Inclusión laboral en relación con las personas con discapacidad de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	4	5,6
Alto	67	94,4
Total	71	100

Fuente: Base de datos

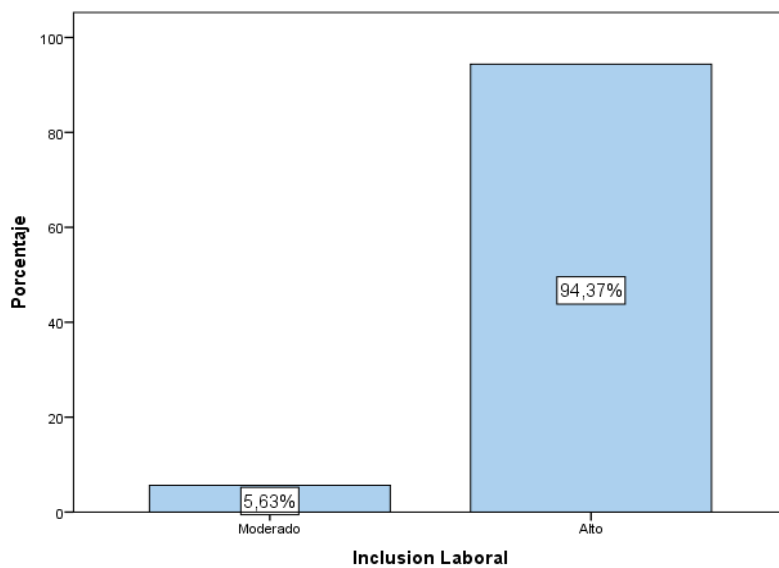


Figura 3. Diagrama de frecuencias de la inclusión laboral

Interpretación: En la tabla 12 y figura 3; se muestra la inclusión laboral en relación con las personas con discapacidad de la municipalidad de SJL, 2019. En el cual el nivel alto representa un 94.4% y el nivel moderado un 5.6% según la percepción de los encuestados.

Tabla 13

Discapacidad de las personas de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	20	28,2
Grave	51	71,8
Total	71	100

Fuente: Base de datos

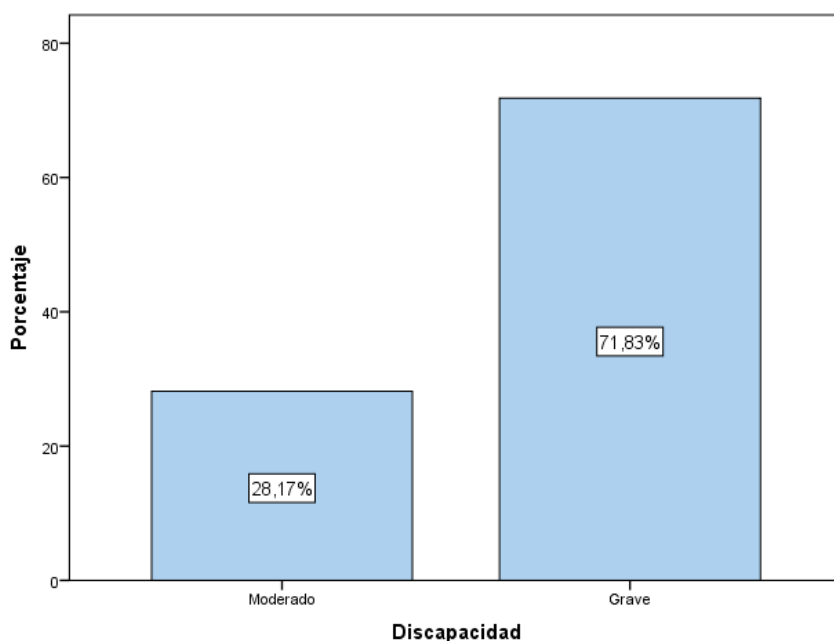


Figura 4. Diagrama de frecuencias de la discapacidad

Interpretación: En la tabla 13 y figura 4; se muestra la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. En donde el nivel grave representa un 71.8 % y el nivel de moderado representa un 28.17 % según la percepción de los encuestados.

Tabla 14

Discriminación de las personas con discapacidad de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	71	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 14; se muestra la discriminación de las personas con discapacidad de la municipalidad de SJL, 2019. En el cual un nivel bajo representa un 100% según la percepción de los encuestados.

Tabla 15

Políticas públicas de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8,5
Moderado	65	91,5
Total	71	100

Fuente: Base de datos

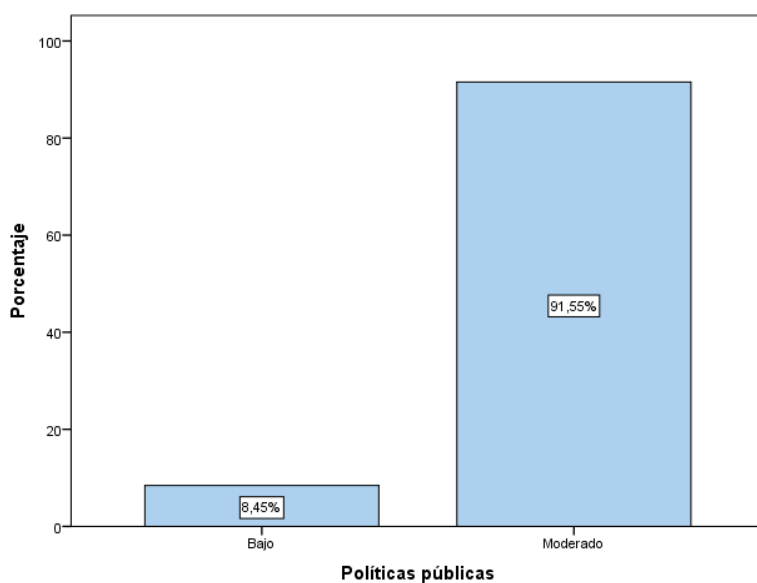


Figura 5. Diagrama de frecuencias de políticas públicas

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 5; se muestra que respecto a las políticas públicas el nivel moderado representa un 91.5 % y el nivel bajo un 8.5 % según la percepción de los encuestados.

Tabla 16

Cultura Inclusiva de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Leve	40	56,3
Moderado	31	43,7
Total	71	100

Fuente: Base de datos

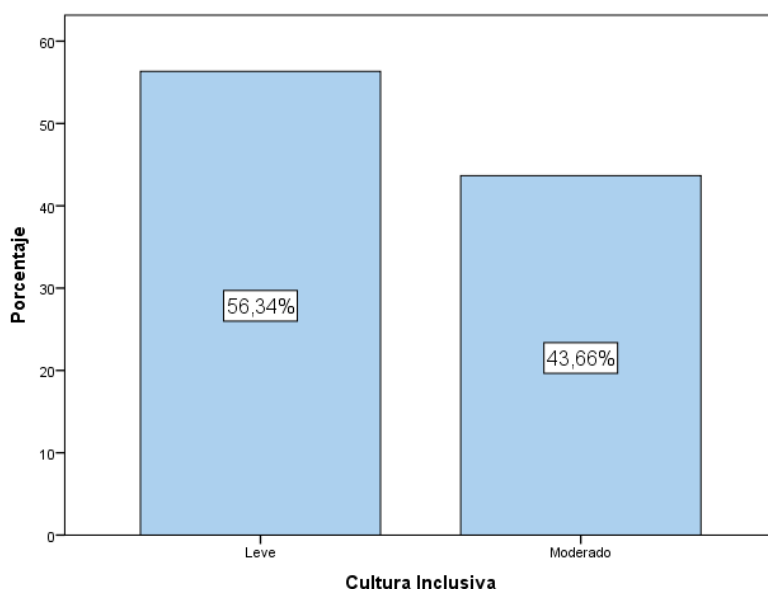


Figura 6. Diagrama de frecuencias de cultura Inclusiva

Interpretación: En la tabla 16 y figura 6; se muestra que respecto a la cultura Inclusiva el nivel leve representa un 56.34 % y el nivel de moderado un 43.66 % según la percepción de los encuestados.

Tabla 17

Practica Inclusiva de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Leve	71	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 17; se muestra que la práctica inclusiva en el nivel leve representa un 100 % según la percepción de los encuestados.

Tabla 18

Relación entre la inclusión laboral y la discapacidad de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019

		Discapacidad		
		Moderado	Grave	Total
Moderado		4	0	4
		5.6%	0.0%	5.6%
Inclusión Laboral	Alto	16	51	67
		22.5%	71.8%	94.4%
Total		20	51	71
		28.2%	71.8%	100.0%

Fuente: Base de datos

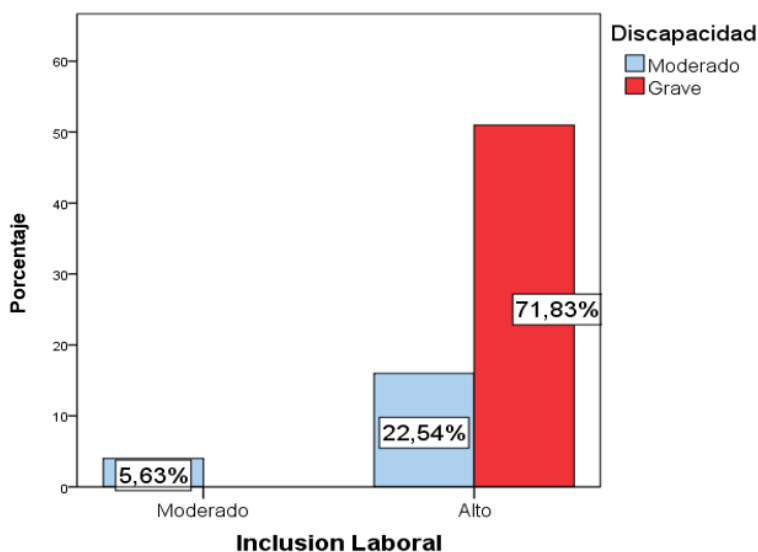


Figura 7. Diagrama de la inclusión laboral y la discapacidad

Interpretación: Como se visualiza en la tabla 18 y figura 7; la discapacidad en nivel moderado, el 22.5% percibe la inclusión laboral alto, cabe señalar; en la discapacidad en el nivel grave, el 71.8 % percibe la inclusión laboral en un nivel alto.

Tabla 19

Relación entre la discapacidad y la discriminación de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019.

		Discapacidad		
		Moderado	Grave	Total
Discriminación Bajo	Recuento	20	51	71
	% del total	28.2%	71.8%	100.0%

Fuente: Base de datos

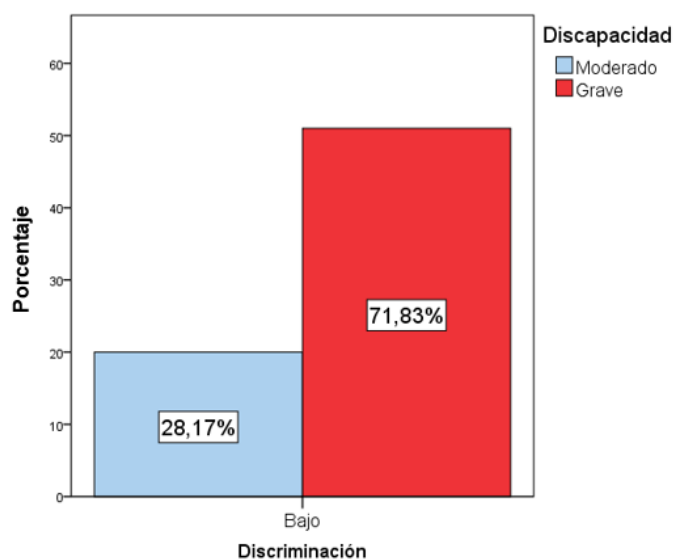


Figura 8. Diagrama de la discapacidad y discriminación

Interpretación: observamos en la tabla 19 y figura 8; la discapacidad en nivel grave, el 71.8% percibe una discriminación bajo, por otro lado; para las personas con discapacidad moderada, el 28.2% percibe una discriminación baja.

Tabla 20

Relación entre la discapacidad y las políticas públicas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019.

		Discapacidad		
		Moderado	Grave	Total
Políticas públicas	Bajo	6 8.5%	0 0.0%	6 8.5%
	Moderado	14 19.7%	51 71.8%	65 91.5%
	Total	20 28.2%	51 71.8%	71 100.0%

Fuente: Base de datos

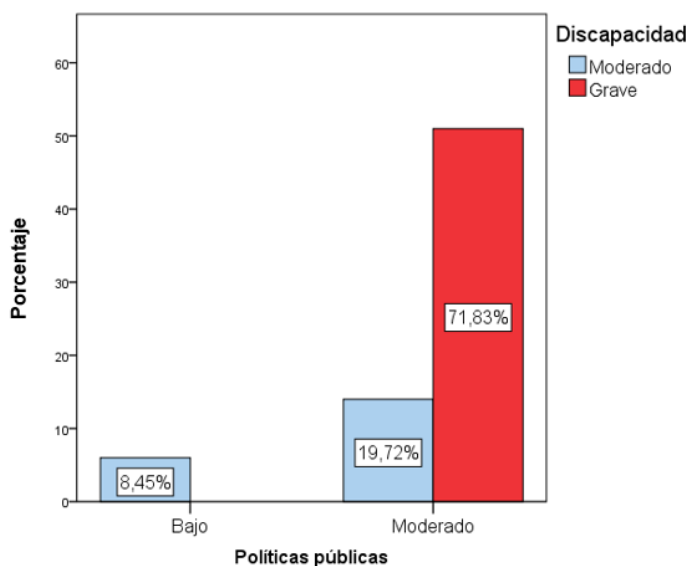


Figura 9. Diagrama de barras agrupadas de la discapacidad y políticas públicas

Interpretación: Como se visualiza en la en la tabla 20 y figura 9; la discapacidad en un nivel grave, el 71.8% perciben unas políticas públicas moderada, por otro lado; para la discapacidad en un nivel moderado, el 19.7% perciben unas políticas públicas moderada y a su vez el 8.5% perciben una política pública baja.

Tabla 21

Relación entre inclusión laboral y cultura inclusiva de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019

		Inclusión Laboral		
		Moderado	Alto	Total
Cultura Inclusiva	Leve	4	36	40
		5.6%	50.7%	56.3%
	Moderado	0	31	31
		0.0%	43.7%	43.7%
	Total	4	67	71
		5.6%	94.4%	100.0%

Fuente: Base de datos

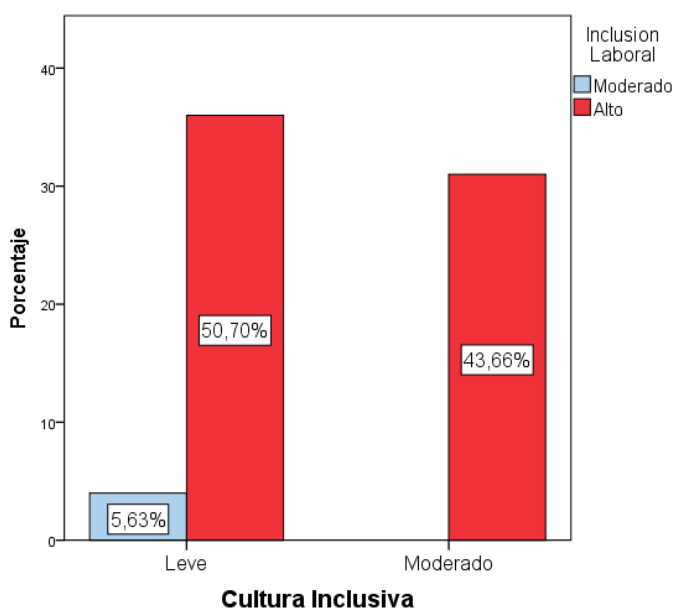


Figura 10. Diagrama de barras agrupadas de inclusión laboral y cultura inclusiva

Interpretación: Como se visualiza en la en la tabla 21 y figura 10; la inclusión laboral en un nivel alto, el 50.7% perciben una cultura inclusiva leve y a su vez el 5.63% perciben una cultura inclusiva leve. Por otro lado; para la inclusión laboral en un nivel moderado, el 43.66% perciben una cultura inclusiva moderada.

Tabla 22

Relación entre inclusión laboral y práctica inclusiva de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019

		Inclusión Laboral		
		Moderado	Alto	Total
Practica Inclusiva	Leve	4 5.6%	67 94.4%	71 100.0%
	Total	4 5.6%	67 94.4%	71 100.0%

Fuente: Base de datos

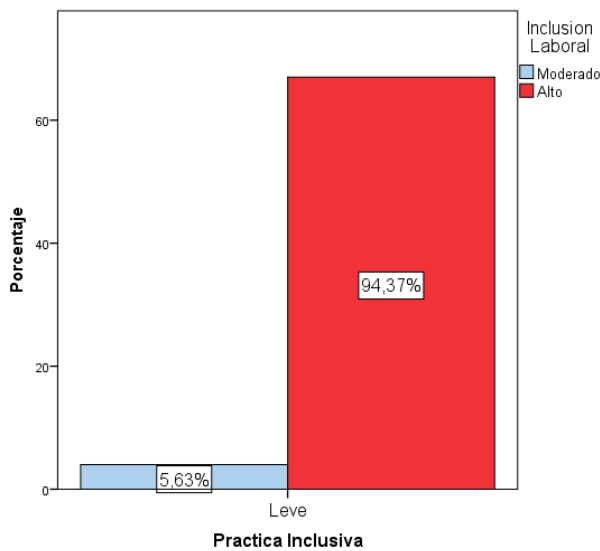


Figura 11. Diagrama de barras agrupadas de inclusión laboral y practica inclusiva

Interpretación: Como se visualiza en la En la tabla 22 y figura 11; la inclusión laboral en un nivel alto, el 94.37% percibe una política inclusiva leve. Por otro lado; para las personas con inclusión laboral moderada, el 5.63% percibe una práctica inclusiva leve.

3.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

$H_0:H_0$: La inclusión laboral no se relaciona de manera significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019.

$H_1:H_1$: La inclusión laboral se relaciona de manera significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019.

Tabla 23

Correlación entre la inclusión laboral y la discapacidad

			Inclusión Laboral	Discapacidad
Rho Spearman	Inclusión de Laboral	Coeficiente de correlación	1	,488
		Sig. (bilateral)		.000
	Discapacidad	Coef.	,488	1
		Sig.	.000	
tau_b Kendall	Inclusión de Laboral	Coef.	1	,395
		Sig.		.000
	Discapacidad	Coef.	,395	1
		Sig.	.000	

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 23, se observa mediante el rho de Spearman que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas (ρ : 0.488; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL,

2019. Luego, podemos establecer que existe una relación baja entre ellas ($\tau\tau$: 0.395; p: 0.000).

Hipótesis específica 1

$H_0:H_0$: La discriminación laboral no se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019.

$H_1:H_1$: La discriminación laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019.

Tabla 24

Correlación entre la discriminación laboral y la discapacidad

			Discriminación	Discapacidad
Rho	de	Discriminación	Coef. 1	,545
			Sig. .000	
Spearman		Discapacidad	Coef. ,545	1
			Sig. .000	
tau_b	de	Discriminación	Coef. 1	,422
			Sig. .000	
Kendall		Discapacidad	Coef. ,422	1
			Sig. .000	

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 24, se observa mediante la rho de Spearman que la discriminación laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\rho\rho$: 0.545; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\tau\tau$: 0.422; p: 0.000).

Hipótesis específica 2

$H_0:H_0$: Las políticas públicas de la Inclusión laboral no se relacionan de manera significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019.

$H_1:H_1$: Las políticas públicas de la Inclusión laboral se relacionan de manera significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019.

Tabla 25

Correlación entre las políticas públicas de la Inclusión laboral y la discapacidad

		Discapacidad Políticas públicas	
Rho de Spearman	Discapacidad	Coef.	1
		Sig.	.155
	Políticas públicas	Coef.	.155
		Sig.	.197
tau_b de Kendall	Discapacidad	Coef.	1
		Sig.	.114
	Políticas Publicas	Coef.	.114
		Sig.	.199

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 25, se observa mediante la rho de Spearman que las políticas públicas de la inclusión laboral no tienen una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Además, se puede observar una relación muy baja entre ellas.

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que las políticas públicas de la inclusión laboral no tienen una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Además, se puede observar una relación muy baja entre ellas.

Hipótesis específica 3

$H_0:H_0$: La cultura inclusiva no se relaciona significativamente con la inclusión laboral de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019.

$H_1:H_1$: La cultura inclusiva se relaciona significativamente con la inclusión laboral de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019.

Tabla 26

Correlación entre la cultura inclusiva y la Inclusión laboral

			Discriminación	Discapacidad
Rho de Spearman	Cultura	Coef.	1	,758
	inclusiva	Sig.		.000
	inclusión	Coef.	,758	1
	Laboral	Sig.	.000	
tau_b de Kendall	Cultura	Coef.	1	,635
	inclusiva	Sig.		.000
	inclusión	Coef.	,635	1
	Laboral	Sig.	.000	

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 26, se observa mediante el rho de Spearman que la cultura inclusiva tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación alta entre ellas ($\rho\rho$: 0.758; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la cultura inclusiva tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación alta entre ellas ($\tau\tau$: 0.635; p: 0.000).

Hipótesis específica 4

$H_0:H_0$: La práctica inclusiva no se relaciona significativamente con la inclusión laboral de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019.

$H_1:H_1$: La práctica inclusiva se relaciona significativamente con la inclusión laboral de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019.

Tabla 27

Correlación entre la práctica inclusiva y la Inclusión laboral

			Discriminación	Discapacidad
Rho de Spearman	Práctica	Coef.	1	,028
	inclusiva	Sig.		.815
	inclusión	Coef.	,028	1
	Laboral	Sig.	.815	
tau_b de Kendall	Práctica	Coef.	1	,027
	inclusiva	Sig.		.764
	inclusión	Coef.	,027	1
	Laboral	Sig.	.764	

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 27, se observa mediante la rho de Spearman que la práctica inclusiva no tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación muy baja entre ellas.

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la práctica inclusiva no tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación muy baja entre ellas.

IV. DISCUSION

De acuerdo a los hallazgos encontrados en el objetivo se observa mediante el Rho de Spearman que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\rho\rho$: 0.488; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación baja entre ellas ($\tau\tau$: 0.395; p: 0.000).

Hipótesis específica 1: De acuerdo a los análisis descriptivos se observa mediante el rho de Spearman que la discriminación laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\rho\rho$: 0.545; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\tau\tau$: 0.422; p: 0.000).

Hipótesis específica 2: Se observa mediante el Rho de Spearman que las políticas públicas de la inclusión laboral no tienen una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Además, se puede observar una relación muy baja entre ellas.

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la política pública de la inclusión laboral no tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Además, se puede observar una relación muy baja entre ellas.

Hipótesis específica 3: De acuerdo al Rho de Spearman que la cultura inclusiva tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación alta entre ellas ($\rho\rho$: 0.758; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la cultura inclusiva tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación alta entre ellas ($\tau\tau$: 0.635; p: 0.000).

Hipótesis específica 4: De acuerdo la Rrho de Spearman que la práctica inclusiva no tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación muy baja entre ellas.

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la práctica inclusiva no tiene una relación significativa con la inclusión laboral de las personas de la municipalidad de SJL, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación muy baja entre ellas.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se demostró que las discriminaciones laborales se relacionan significativamente con la discapacidad de las personas que laboran en la Municipalidad de SJL; puesto que el coeficiente Rho Spearman de 0.545 nos señala que existiría entre estas variables una moderada asociación.

Segunda:

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se concluyó que las inclusiones laborales se relacionan con las políticas públicas para los trabajadores de la Municipalidad de SJL que son personas con discapacidad, – 2019; ya que el coeficiente Rho Spearman de 0.155, indica que existiría entre estas variables una baja asociación.

Tercera:

Por último, sobre la hipótesis general, tenemos que la inclusión laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019; ya que el coeficiente de Rho de Spearman de 0.488 se demuestra que existiría entre dichas variables una moderada asociación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Respecto a la inclusión laboral, se sugiere a la Municipalidad de SJL, implemente medidas correctivas en el aspecto de ajustes razonables en el trabajo, para las personas con discapacidad, de acuerdo a la Ley 29973.

Segunda:

Respecto a la discriminación se sugiere a la Municipalidad de SJL, incluir al personal en condición de discapacidad, en el Plan de Desarrollo del Personal para su participación en capacitaciones y mejore su nivel educativo y social.

Tercera:

Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de SJL que toda persona con discapacidad reciba un trato igualitario y oportuno sin distinguir con los trabajadores sin discapacidad.

REFERENCIAS

- Aguilar P. y Yusta N. (2017), *la inserción laboral de las personas con discapacidad*
<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/05/ART-1-1.pdf>
- Arellano, A. Peralta, F. (2013) *Calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad: valoraciones de los padres*. Revista Iberoamericana de Educación. N°63, pp. 145-160.
- Comisión Europea (2010). *Estrategia europea sobre discapacidad 2010 -2020: un compromiso renovado para una Europa sin fronteras*.
- De Lorenzo, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor dinante para la inclusión*, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (50), 73 – 89.
- Dirección del Trabajo (2016) *Sala de prensa; Firmada indicación sustitutiva a proyecto de ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad*.
Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-109759.html>
- Duque, S. y Quintero M. y González, P. (2016) *Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad*. Revista de Derecho. Barranquilla, Colombia.
- Fundación ONCE (2017), *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*. Recuperado de: . Disponible en marzo 2017.
file:///F:/Tesis_Inclusion_Laboral_en_discapacidad.pdf
- Hernández, J. y Millan, J.M. (2015). *Las personas con discapacidad en España, inserción laboral y crisis económica*, *Revista Española de discapacidad*, 3 (I), pag 29 -56.
- Huete, A. (2012), *La discapacidad en las fuentes estadísticas. Examen y propuestas de mejora*. Recuperado de: . Disponible en enero 2017. Martín, I. (2016), *La*

discapacidad en las estadísticas del Impuesto sobre la Renta de las
Personas Físicas, Ed: Cinca

INEI (2012) *Encuesta Especializada de la persona con discapacidad*

INEI (2017) *Censo de Población y Vivienda*

INEI (2019) *Trimestre móvil Abr-May-Jun 2019,*

http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php

Jenaro E. (2018) *Inclusión laboral de personas con discapacidades: el gran reto del mundo
empresarial*

[https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-
personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-
0089.html](https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html),

Ley N° 29973 (2014) General de las Personas con Discapacidad, Reglamento de la Ley N°
29973

OIT destaca beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad (2017)

[http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_614713/lang--
es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_614713/lang--es/index.htm), nov. 2017

Organización Panamericana de la Salud, (2017). *Día Internacional de las Personas con
Discapacidad*

[www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13967:a-
day-for-all-2017&Itemid=72199&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13967:a-day-for-all-2017&Itemid=72199&lang=es)

Pereda, C., De Prada, M.A y Actis W. (2012). *Discapacidades e inclusión social, Colección
Estudios Sociales n° 33, Obra Social La Caixa.*

Quiñones S. y Rodríguez V. (2015). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad.*
Foro jurídico. Volumen: 14. (pp. 32 - 41).

Sanchez, M. y Diaz, M. (2016), *Discapacidad vs empleo: Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Ed: Dykinson. Vallas, J., Vila, M. y

Servir (2015) *el reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el servicio civil peruano*

Biblioteca del Congreso Nacional (2016) *Proyectos de ley sobre discapacidad*. Disponible <http://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/23048/1/Proyectodeley>

González-Ugalde, C. (2014) *Investigación fenomenográfica*. Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación. 7 (14), 141-158.

Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999)
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html> on

Organización Internacional del Trabajo (2014) *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación*

Organización Internacional del Trabajo (2016) *Promover la diversidad y la inclusión gracias a ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*

Organización Mundial de la Salud (2014) *Plan de Acción Mundial de la OMS sobre Discapacidad 2014- sobre discapacidad y su inclusión en la salud*
OMS (2017) *tipos de discapacidad*
<https://disiswork.com/blog/tipos-de-discapacidad/>

Riaño, A. García, R. Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127.
<http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>

Rodríguez, A. Álvarez, E. (2013) *Universidad y discapacidad: actitudes del profesorado y de estudiantes*. Revista Perfiles Educativos. Vol. Xxxvii N° 147.

SOFOFA (2013) Estudio: *Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

Soy Chile (2014) La ONU criticó que la Teletón utilice a los discapacitados para obtener dinero. Disponible en:
<http://www.soychile.cl/Santiago/Sociedad/2014/10/28/283525/La-ONUcritico-que-la-Teleton-utilice-a-los-discapitados-para-obtener-dinero.aspx>

Urquijo, M. (2014) *La teoría de las capacidades en AmartyaSen. Revista Edetania N°46*

Von Furstenberg, T. Iriarte, F. Navarro, D. (2012) *Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres.* Revista Chilena de Terapia Ocupacional, Vol.12, N°1. Universidad de Chile. Chile.

Yupanqui, A. Aranda, C. Vásquez, C. Verdugo, W. (2013) *Educación inclusiva y discapacidad: su incorporación en la formación profesional de la educación superior.* Revista de la Educación Superior. Vol. Xiiii N° 171

Zondek, Andrea. (2015) *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad.* Santiago de Chile.

INEI (2018) PERÚ: *población censada y tasa de crecimiento promedio anual, de los 30 distritos más poblados, 1993, 2007 y 2017*
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1530/libro.pdf

Federación Española de Síndrome de Down (2018) *Programa de cultura inclusiva para la inserción laboral de personas con discapacidad 2018*
<https://www.somospacientes.com/noticias/asociaciones/programa-de-cultura-inclusiva-para-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Darwin Robles (2020), *Tipos de Hipótesis en investigación científica (y ejemplos)*

https://es.slideshare.net/gloria_garciae/tipos-de-hipotesistipos-de-variablesmarco-de-referencia-9952408y

Quiñones S. y Guillén (2015) *la inclusión laboral de las personas con discapacidad*

[file:///F:/13747-Texto%20del%20artículo-54738-1-10-20150828%20\(1\).pdf](file:///F:/13747-Texto%20del%20artículo-54738-1-10-20150828%20(1).pdf)

INEI (2017) *Registro de municipalidades*

[File:///F:/ddi-documentation-spanish-648%20\(1\).pdf](File:///F:/ddi-documentation-spanish-648%20(1).pdf)

Paredes V.(2016), *ajustes razón para personas con discapacidad*

<https://ius360.com/privado/laboral/los-ajustes-razonables-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-trabajo/>

Rojas M. (2017) *Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?*
CONCEPCIÓN – CHILE

CONADIS (2019) *Observatorio del Registro de las personas con discapacidad*

<https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/estadisticas/inscripciones-en-el-registro-nacional-de-la-persona-con-a-n-discapacidad-diciembre-2019/>

OMAPED (2018) *Funciones de las Oficinas de Municipalidad para apoyo a las personas con discapacidad*

http://www.infodisperu.org/data/leyes/Manual_de_funcionamiento_OMAPED.pdf

Pineda J. y iz (2018) *Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad*

<file:///E:/resultados/5652-Texto%20del%20art%3ADculo-21130-2-10-20190315.pdf>

F. Borja Jordán de Urries; Borja (2012) *Inserción laboral de personas con discapacidad*

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

https://www.europeana.eu/portal/es/record/2022712/lod_oai_gredos_usal_es_10366_113004_ent0.html

Pineda J. y Luna A. (2018) *Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad*

<file:///E:/resultados/5652-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21130-2-10-20190315.pdf>

Borja, J. (2012) *Inserción laboral de personas con discapacidad*

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

MATRIZ DE CONSTENCIA

ANEXO 1: LA INCLUSION LABORAL EN RELACION CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

Autora: Carmen Hermelinda Delgado Castañeda

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Inclusión laboral con los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿De qué manera se relaciona la discriminación de las personas con discapacidad con la inclusión laboral que laboran en la Municipalidad de San</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las políticas de Inclusión laboral de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la existencia de la relación que existe entre la discriminación laboral con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de San</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La política de inclusión laboral se relaciona significativamente con el número de personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad de San de Lurigancho, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>1. La discriminación laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	Variable 1: Inclusión laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			Discriminación	Igualdad de Condiciones Oportunidades	1,2,3,4,5 6,7,8,9	Escala Ordinal (1) Muy en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Algo de acuerdo (5) Muy de acuerdo	Alto (79 – 105) Moderado (50 - 78) Bajo (21 – 49)
			Políticas Publicas	Cuotas de empleo Ajustes	10,11,12,13,14,15,16 1,18,19,20,21,22,23		
			Variable 2: Discapacidad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos

<p>Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>2. ¿De qué manera se relaciona las políticas públicas de la Inclusión laboral con las personas que laboran en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre las políticas públicas de Inclusión laboral con los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>2. Las políticas públicas de la Inclusión laboral se relacionan significativamente con el número de trabajadores con discapacidad laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>Cultura inclusiva</p>	<p>Construyendo Comunidad</p> <p>Desarrollo de Valores Inclusivos</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>(1) Muy en desacuerdo</p> <p>(2) Algo en desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4) Algo de acuerdo</p> <p>(5) Muy de acuerdo</p>	<p>Leve (23 – 53)</p> <p>Moderado (54 – 84)</p> <p>Grave (85 – 115)</p>
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño No experimental Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Metodo: Hipótesis causal</p> <p>DISEÑO: No experimental Transversal</p>	<p>POBLACIÓN: 1,435 Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 80 trabajadores con discapacidad</p> <p>MUESTRA: 71 Trabajadores con Discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.</p> <p>MUESTREO: No probabilística intencional</p>	<p>TIPO: Básico</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p> <p>Variable 1: Inclusión Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Autor: Cuestionario Año:2019</p> <p>Monitoreo:</p>	<p>Descriptiva,</p> <p>Moda Varianza Desviación Estándar, Prueba de normalidad</p> <p>Fiabilidad Alfa de Cronbach</p> <p>Inferencial Medidas de correlación y asociación</p>				

<p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODO: hipotético-deductivo</p>		<p>Variable 2: Discapacidad</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Autor:</p> <p>Cuestionario Año:2019</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ambito de aplicación: Municipalidad de San Juan de Lurigancho</p>	
---	--	--	--

**ANEXO 2:
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1**

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INCLUSION LABORAL

Estimado Trabajador le damos un cordial saludo. La aplicación de este cuestionario, tiene como propósito Determinar la relación que existe entre las políticas de Inclusión laboral de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019, los resultados obtenidos solo se utilizarán con fines académicos.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marcando solo una vez en cada pregunta con una (X) el recuadro que mejor exprese su opinión.

ESCALA DE VALORES

Muy en Desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Ni en desacuerdo Ni de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	DISCRIMINACION					
1	Esta de acuerdo con el proceso de concurso para las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?					
2	El cargo que usted desempeña, ¿Está de acuerdo con su nivel de instrucción?					
3	Su remuneración le permite contribuir adecuadamente con el ingreso familiar					
4	Esta de acuerdo con el acceso a las capacitaciones que brinda la Municipalidad para los trabajadores					
5	Usted considera que sus compañeros lo tratan con respeto					
6	Su relación de trabajo está de acuerdo con sus expectativas					
7	¿Después, de conseguir el trabajo, su estilo de vida ha mejorado?					
8	¿Se le brinda oportunidad de ascender a nuevos cargos al igual que sus compañeros?					
9	Su sueldo es similar a los niveles remunerativos de sus compañeros					
	POLITICAS PUBLICAS					
10	¿Considera usted que las políticas y programas gubernamentales dirigidos a las personas con discapacidad se aplican?					

11	Como considera la bonificación adicional que reciben las personas con discapacidad cuando postulan a un empleo?					
12	Se debe considerar la cuota del 5% para el ingreso a laborar en la Municipalidad de San de Lurigancho para la personas con discapacidad?					
13	Considera usted que debe ser continua las fiscalizaciones por parte del CONADIS y Servir en el cumplimiento de los beneficios para los trabajadores con discapacidad?					
14	La vacante de un trabajador con discapacidad debe ser cubierto por otra persona con discapacidad?					
15	La M.S.J.L. debe propiciar la participación de las personas con discapacidad en los programas gubernamentales?					
16	En su opinión la M.S.J.L. debe propiciar la inscripción de las personas con discapacidad en el CONADIS?					
17	¿El uso de las herramientas informáticas para apoyo de las personas con discapacidad debe ser implementada en la M.S.J.L.?					
18	Estas de acuerdo con las funciones del CONADIS en relación a las personas con discapacidad?					
19	En su institución los equipos están adaptados a las personas con discapacidad para facilitar sus tareas					
20	Esta de acuerdo con la facilidad de accesos a los diferentes ambientes del edificio u oficinas de su Institución (rampa, elevadores, etc.)					
21	Esta de acuerdo con señalizaciones expresas para las personas con discapacidad en los ambientes físicos de su institución					
22	Los servicios higiénicos están acondicionados para las personas con discapacidad					
23	La institución facilita a las personas con discapacidad asistir a citas medicas especializadas					

ANEXO 3:
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: DISCAPACIDAD

Estimado Trabajador le damos un cordial saludo. La aplicación de este cuestionario, tiene como propósito Determinar la relación que existe entre las políticas de Inclusión laboral de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019, los resultados obtenidos solo se utilizarán con fines académicos.

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marcando solo una vez en cada pregunta con una (X) el recuadro que mejor exprese su opinión.

ESCALA DE VALORES

Muy en Desacuerdo	Algo en Desacuerdo	Ni en desacuerdo Ni de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	CULTURA INCLUSIVA					
1	En su institución existe sentido de comunidad					
2	Los trabajadores de esta Institución consideran como suyo el centro laboral					
3	Los trabajadores de esta institución, se ayudan mutuamente, sin discriminación					
4	En esta institución todos los trabajadores y directivos comparten ideas y situaciones relacionadas con actividades complementarias					
5	Los trabajadores de su institución, tratan con respeto y consideración a las personas con discapacidad					
6	Los compañeros de trabajo alientan a los trabajadores con discapacidad a participar en eventos sociales					
7	Los directivos muestran en sus acciones el comportamiento de ciudadanos globales como modelo a seguir para los trabajadores con discapacidad					
8	En la Institucion donde labora, todos los trabajadores están comprometidos con la igualdad de valores inclusivos de las personas con discapacidad					

9	En la Institución donde labora se valoran las diferencias humanas (física, cognitiva, motora, etc.)					
10	Los trabajadores de la institución, donde labora, evitan considerar a los trabajadores con discapacidad como personas con “potencial limitado”					
11	Los trabajadores de su centro laboral, acogen por igual a las personas con discapacidad y a los que no tienen discapacidad					
12	Los trabajadores de su centro laboral, entienden que la Inclusión laboral es un proceso que involucra a todos					
DIMENSIÓN 2: PRACTICAS INCLUSIVAS						
13	Los trabajadores de la entidad donde trabaja, reciben capacitación permanente relacionada con la inclusión					
14	¿El Reglamento de Organización y Funciones de su Institución, considera las normas emitidas por CONADIS?					
15	Las autoridades de la institución donde labora propician eventos que facilitan la inclusión					
16	Las autoridades de la institución donde labora propician el aprendizaje colaborativo					
17	En la institución que labora se preocupan de todo los integrantes de la comunidad					
18	En la institución que labora cuenta con recursos para la inclusión laboral					
19	Las autoridades de la institución donde labora Distribuyen los recursos de inclusión con equidad					
20	Las autoridades de la institución donde labora, aprovechan a plenitud la experiencia de cada trabajador con discapacidad					
21	Las autoridades de la institución donde labora, generan recursos que permitan la inclusión laboral					

ANEXO 4.

AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Decreto Legislativo 1417-2018

<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes razonables para el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes razonables para la aplicación de adecuación de metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista
<ul style="list-style-type: none"> • En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> • El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.
<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por El Peruano / Jueves 13 de setiembre de 2018 NORMAS LEGALES 17 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.»
<ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, como señalamos en la introducción del presente artículo, el 8 de abril del año 2014 se aprobó el Reglamento, el cual ha complementado y precisado las disposiciones contenidas en la Ley N° 29973.
<ul style="list-style-type: none"> • Al haberse implementado el Reglamento de la ley de la Persona con discapacidad, en materia laboral se ha elaborado el siguiente cuadro donde se refleja las regulaciones dada en materia de cuota de empleo y ajustes para ser cumplidos por el sector público y privado
<ul style="list-style-type: none"> • Se aplicó a partir del año 2014 con el Reglamento de la Ley 29973 Ley de la Persona con Discapacidad

SECTOR	REGULACION CUOTA	DESCRIPCION DE LA REGULACION	ENTIDAD QUE FISCALIZA
Publico	Cuota: 5% del total de trabajadores en planillas + CAS Bonificación del 15% sobre el puntaje final aprobatorio, siempre y cuando haya alcanzado el mínimo puntaje	En los concursos públicos de mérito, En caso de empate, se prioriza la contratación de personas con discapacidad.	Servir
		La cuota de empleo en las entidades públicas (incluyendo las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú) es no menor del 5% sobre el total del personal, en conformidad con la Ley.	Servir
		Integrar a las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo. Así, como la realización de talleres, seminarios y cursos.	Servir y Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
Privado	Cuota: 3% del total de trabajadores en planillas	No hay incumplimiento a la cuota si no hay vacantes en la empresa. Si hay vacantes no hay incumplimiento de la cuota si las posiciones no pueden ser ocupadas por personas con discapacidad porque no se cumplen los requisitos técnicos o existe riesgo vinculado con el puesto.	Ministerio de Trabajo y SUNAFIL

		Se ofertan las plazas a través de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo; las ofertas de empleo no discriminan a las personas con discapacidad y los procesos de evaluación y reclutamiento permiten la participación de personas con discapacidad. Ajustes razonables. Despidos. No se puede despedir por razón de discapacidad en forma arbitraria. Los empleadores deben señalar en la Planilla Electrónica, de manera obligatoria, si se trata de personas con discapacidad.	Ministerio de trabajo SUNAFIL
MULTAS	Leves: 1-5 UITs. Graves: 5-10 UITs Muy graves: 20-20 UITs		SUNAFIL

ANEXO 5

Competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en favor de las personas con discapacidad

A partir del análisis de la Ley N° 29973, consideramos que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene competencia en las materias que detallamos a continuación:

- a) Formular, difundir e impulsar acciones que generen el desarrollo y promoción de la persona con discapacidad para la cuota de empleo durante la ejecución del contrato de trabajo.
- b) Formular y supervisar las políticas públicas, para la fiscalización de la cuota de empleo y ajustes razonables de empleo para garantizar el derecho al trabajo de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones y oportunidades, resaltando la igualdad salarial por trabajo de igual valor y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Promover las buenas prácticas laborales entre el acceso y la gestión de discapacidades en el lugar de trabajo sea en el sector público o sector privado.
- d) Orientar y proveer asistencia técnica para la implementación de ajustes razonables como la adaptación de herramientas necesarias para el ambiente del trabajo, tanto a empleadores públicos y privados.

ANEXO 6

BASE DE DATOS

	V1: INCLUSION LABORAL																						
	DIMENSION D1: DISCRIMINACION									DIMENSION 2: POLITICAS PUBLICAS													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	
1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	
2	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	4
3	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4
4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5
5	4	3	4	3	3	5	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5
6	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	1	5	1
7	3	3	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5
8	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	5	5
10	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5
12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	3	3	4	3
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	3	5	5	4	3
14	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4	5	5	1	5	1	5	3
15	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	5	4
16	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3
17	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5
19	4	4	4	4	3	5	1	4	4	5	5	5	4	5	1	2	5	3	1	5	2	4	4
20	4	4	3	5	4	5	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3
21	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	5	5
22	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	5	4
23	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5

27	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5		
28	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	2	4	2	5	4	
29	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5	
30	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4	5	5	1	5	1	5	3	
31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	
33	2	1	1	5	5	5	5	1	5	2	5	2	2	3	2	5	3	5	5	2	2	5	2	
34	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	1	1	5	4	5	2	4	1	5	5	
35	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	2	4	2	4	4	
36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	
37	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	
38	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	
39	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
40	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	
42	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	
43	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	
44	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	2	4	1	5	1
45	1	2	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	5	2	5	2	2	2	5	5	
46	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3
47	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	3
48	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	
49	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	
50	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	2	4	1	5	1	
51	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	4	
53	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	
54	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	
55	4	3	4	3	3	5	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	

56	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	1	5	1	
57	3	3	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5	
58	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5	
59	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	5	5
60	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5
62	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	3	5	5	4	3
64	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4	5	5	1	5	1	5	3	3
65	4	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	5	4	4
66	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3
67	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	4	3	5	5
69	4	4	4	4	3	5	1	4	4	5	5	5	4	5	1	2	5	3	1	5	2	4	4	4
70	4	4	3	5	4	5	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	3
71	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	5	5	5

ANEXO 07
BASE DE DATOS

V2: DISCRIMINACION																				
DIMENSION D1: CULTURA INCLUSIVA												DIMENSION D2: PRACTICA INCLUSIVA								
P 2 4	P 2 5	P 2 6	P 2 7	P 2 8	P 2 9	P 3 0	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5
5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5
3	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	2	4	3	5	2	5	2	4	3	3	5	4	5	5	4	3	5
5	5	2	5	3	3	3	5	2	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	4	4	1	2	5	2	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4

4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4
5	5	3	4	4	3	2	5	3	4	4	3	2	5	4	4	3	2	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	2	4	2	2
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3
5	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	5
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4
5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	2	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5
5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5
3	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	2	4	3	5	2	5	2	4	3	3	5	4	5	5	4	3	5
5	5	2	5	3	3	3	5	2	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: INCLUSION LABORAL

**ANEXO 08
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE
INCLUSION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: DISCRIMINACION ¿Cómo considera el proceso de concurso para las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho? El cargo que usted desempeña, ¿Está de acuerdo con su nivel de instrucción? ¿Su remuneración le permite contribuir adecuadamente con el ingreso familiar? ¿Tiene acceso a las capacitaciones que brinda la Municipalidad para los trabajadores? ¿Usted considera que sus compañeros lo tratan con respeto?							
2	¿Su relación de trabajo está de acuerdo con sus expectativas? ¿Después, de conseguir el trabajo, su estilo de vida ha mejorado? ¿Se le brinda oportunidad de ascender a nuevos cargos al igual que sus compañeros? ¿Su sueldo es similar a los niveles remunerativos de sus compañeros?							
3	DIMENSION 2: POLITICAS PUBLICAS ¿Considera usted que las políticas y programas gubernamentales dirigidos a las personas con discapacidad se aplican? Como considera la bonificación adicional que reciben las personas con discapacidad cuando postulan a un empleo? ¿Se debe considerar la cuota del 5% para el ingreso a laborar en la Municipalidad de San de Lurigancho para la personas con discapacidad? Considera usted que debe ser continua las fiscalizaciones por parte del CONADIS y Servir en el cumplimiento de los beneficios para los trabajadores con discapacidad? La vacante de un trabajador con discapacidad debe ser cubierto por otra persona con discapacidad? La M.S.L. debe propiciar la participación de las personas con discapacidad en los programas gubernamentales?							
4								
5								
6								
7								
8								
9								

16	En su opinión la M.S.J.L. debe propiciar la inscripción de las personas con discapacidad en el CONADIS?							
17	¿El uso de las herramientas informáticas para apoyo de las personas con discapacidad debe ser implementada en la M.S.J.L.?							
18	Estás de acuerdo con las funciones del CONADIS en relación a las personas con discapacidad?							
19	En su institución los equipos están adaptados a las personas con discapacidad para facilitar sus tareas							
20	Está de acuerdo con la facilidad de accesos a los diferentes ambientes del edificio u oficinas de su institución (rampa, elevadores, etc.)							
21	Lista de acuerdo con señalizaciones expresas para las personas con discapacidad en los ambientes físicos de su institución							
22	Los servicios higiénicos están acondicionados para las personas con discapacidad							
23	La institución facilita a las personas con discapacidad asistir a citas médicas especializadas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): A. hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Bernabe González Carrizosa DNI: 09796313

Especialidad del validador: Maître en Architecture

de 13 del 2013

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

C. Benavides
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: INCLUSION LABORAL

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: DISCRIMINACION							
2	¿Cómo considera el proceso de concurso para las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	El cargo que usted desempeña, ¿Está de acuerdo con su nivel de instrucción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Su remuneración le permite contribuir adecuadamente con el ingreso familiar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Tiene acceso a las capacitaciones que brinda la Municipalidad para los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Usted considera que sus compañeros lo tratan con respeto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Su relación de trabajo está de acuerdo con sus expectativas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Después, de conseguir el trabajo, su estilo de vida ha mejorado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Se le brinda oportunidad de ascender a nuevos cargos al igual que sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Su sueldo es similar a los niveles remunerativos de sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: POLITICAS PUBLICAS							
10	¿Considera usted que las políticas y programas gubernamentales dirigidos a las personas con discapacidad se aplican?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Como considera la bonificación adicional que reciben las personas con discapacidad cuando postulan a un empleo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Se debe considerar la cuota del 5% para el ingreso a laborar en la Municipalidad de San de Lurigancho para la personas con discapacidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Considera usted que debe ser continua las fiscalizaciones por parte del CONADIS y Servir en el cumplimiento de los beneficios para los trabajadores con discapacidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La vacante de un trabajador con discapacidad debe ser cubierto por otra persona con discapacidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

15	La M.S.J.L. debe propiciar la participación de las personas con discapacidad en los programas gubernamentales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	En su opinión la M.S.J.L. debe propiciar la inscripción de las personas con discapacidad en el CONADIS?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿El uso de las herramientas informáticas para apoyo de las personas con discapacidad debe ser implementada en la M.S.J.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Estás de acuerdo con las funciones del CONADIS en relación a las personas con discapacidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	En su institución los equipos están adaptados a las personas con discapacidad para facilitar sus tareas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Está de acuerdo con la facilidad de accesos a los diferentes ambientes del edificio u oficinas de su Institución (rampa, elevadores, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Está de acuerdo con señalizaciones expresas para las personas con discapacidad en los ambientes físicos de su institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Los servicios higiénicos están acondicionados para las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	La institución facilita a las personas con discapacidad asistir a citas médicas especializadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Torres Cordero, Felipe DNI: 10670820

Especialidad del validador: Dr. en Educación / Esp. Metodología en Investigación

...14 de 13 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: INCLUSION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	DIMENSIÓN 1: DISCRIMINACION	¿Cómo considera el proceso de concurso para las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho?	✓		✓		✓		
		El cargo que usted desempeña, ¿Está de acuerdo con su nivel de instrucción?	✓		✓		✓		
		¿Su remuneración le permite contribuir adecuadamente con el ingreso familiar?	✓		✓		✓		
		¿Tiene acceso a las capacitaciones que brinda la Municipalidad para los trabajadores?	✓		✓		✓		
		¿Usted considera que sus compañeros lo tratan con respeto?	✓		✓		✓		
		¿Su relación de trabajo está de acuerdo con sus expectativas?	✓		✓		✓		
		¿Después, de conseguir el trabajo, su estilo de vida ha mejorado?	✓		✓		✓		
		¿Se le brinda oportunidad de ascender a nuevos cargos al igual que sus compañeros?	✓		✓		✓		
		¿Su sueldo es similar a los niveles remunerativos de sus compañeros?	✓		✓		✓		
10	DIMENSIÓN 2: POLITICAS PUBLICAS	¿Considera usted que las políticas y programas gubernamentales dirigidos a las personas con discapacidad se aplican?	✓		✓		✓		
		Como considera la bonificación adicional que reciben las personas con discapacidad cuando postulan a un empleo?	✓		✓		✓		
11	¿Se debe considerar la cuota del 5% para el ingreso a laborar en la Municipalidad de San de Lurigancho para la personas con discapacidad?	✓		✓		✓			
		✓		✓		✓			
12	Considera usted que debe ser continua las fiscalizaciones por parte del CONADIS y Servir en el cumplimiento de los beneficios para los trabajadores con discapacidad?	✓		✓		✓			
		✓		✓		✓			
13	La vacante de un trabajador con discapacidad debe ser cubierto por otra persona con discapacidad?	✓		✓		✓			
		✓		✓		✓			
14									

15	La M.S.J.L. debe propiciar la participación de las personas con discapacidad en los programas gubernamentales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
16	En su opinión la M.S.J.L. debe propiciar la inscripción de las personas con discapacidad en el CONADIS?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿El uso de las herramientas informáticas para apoyo de las personas con discapacidad debe ser implementada en la M.S.J.L.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Estás de acuerdo con las funciones del CONADIS en relación a las personas con discapacidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
19	En su institución los equipos están adaptados a las personas con discapacidad para facilitar sus tareas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Está de acuerdo con la facilidad de accesos a los diferentes ambientes del edificio u oficinas de su institución (rampa, elevadores, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Está de acuerdo con señalizaciones expresas para las personas con discapacidad en los ambientes físicos de su institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Los servicios higiénicos están acondicionados para las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
23	La institución facilita a las personas con discapacidad asistir a citas médicas especializadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Juan Andrés Vergara DNI: 09200211

Especialidad del validador:

14 de dic del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DISCAPACIDAD

ANEXO 9

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE
DISCAPACIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: CULTURA INCLUSIVA							
	En su institución existe sentido de comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Los trabajadores de esta Institución consideran como suyo el centro laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Los trabajadores de esta institución, se ayudan mutuamente, sin discriminación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	En esta institución todos los trabajadores y directivos comparten ideas y situaciones relacionadas con actividades complementarias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Los trabajadores de su institución, tratan con respeto y consideración a las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Los compañeros de trabajo alientan a los trabajadores con discapacidad a participar en eventos sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Los directivos muestran en sus acciones el comportamiento de ciudadanos globales como modelo a seguir para los trabajadores con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	En la Institución donde labora, todos los trabajadores están comprometidos con la igualdad de valores inclusivos de las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	En la Institución donde labora se valoran las diferencias humanas (física, cognitiva, motora, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Los trabajadores de la institución, donde labora, evitan considerar a los trabajadores con discapacidad como personas con "potencial limitado"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Los trabajadores de su centro laboral, acogen por igual a las personas con discapacidad y a los que no tienen discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Los trabajadores de su centro laboral, entienden que la Inclusión laboral es un proceso que involucra a todos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 2: PRACTICAS INCLUSIVAS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13	Los trabajadores de la entidad donde trabaja, reciben capacitación permanente relacionada con la inclusión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿El Reglamento de Organización y Funciones de su Institución, considera las normas emitidas por CONADIS?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Las autoridades de la institución donde labora propician eventos que facilitan la inclusión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Las autoridades de la institución donde labora propician e aprendizaje colaborativo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
17	En la institución que labora se preocupan de todo los integrantes de la comunidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
18	En la institución que labora cuenta con recursos para la inclusión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Las autoridades de la institución donde labora Distribuyen los recursos de inclusión con equidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Las autoridades de la institución donde labora, aprovechan a plenitud la experiencia de cada trabajador con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Las autoridades de la institución donde labora, generan recursos que permitan la inclusión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dulcinea Castillo Parle Gilma

DNI: 09996313

Especialidad del validador: Psicólogo en Psicología Educativa

14 de December del 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

C. Valdivia

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:
 DISCAPACIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA INCLUSIVA								
1	En su institución existe sentido de comunidad					✓		
2	Los trabajadores de esta Institución consideran como suyo el centro laboral					✓		
3	Los trabajadores de esta institución, se ayudan mutuamente, sin discriminación					✓		
4	En esta institución todos los trabajadores y directivos comparten ideas y situaciones relacionadas con actividades complementarias					✓		
5	Los trabajadores de su institución, tratan con respeto y consideración a las personas con discapacidad					✓		
6	Los compañeros de trabajo alientan a los trabajadores con discapacidad a participar en eventos sociales					✓		
7	Los directivos muestran en sus acciones el comportamiento de ciudadanos globales como modelo a seguir para los trabajadores con discapacidad					✓		
8	En la Institución donde labora, todos los trabajadores están comprometidos con la igualdad de valores inclusivos de las personas con discapacidad					✓		
9	En la Institución donde labora se valoran las diferencias humanas (física, cognitiva, motora, etc.)					✓		
10	Los trabajadores de la institución, donde labora, evitan considerar a los trabajadores con discapacidad como personas con "potencial limitado"					✓		
11	Los trabajadores de su centro laboral, acogen por igual a las personas con discapacidad y a los que no tienen discapacidad					✓		
12	Los trabajadores de su centro laboral, entienden que la Inclusión laboral es un proceso que involucra a todos					✓		
DIMENSIÓN 2: PRACTICAS INCLUSIVAS								
13	Los trabajadores de la entidad donde trabaja, reciben capacitación permanente relacionada con la inclusión					✓		
14	¿El Reglamento de Organización y Funciones de su Institución, considera las normas emitidas por CONADIS?					✓		
15	Las autoridades de la institución donde labora propician eventos que facilitan la inclusión					✓		
16	Las autoridades de la institución donde labora propician el aprendizaje colaborativo					✓		
17	En la institución que labora se preocupan de todo los integrantes de la comunidad					✓		
18	En la institución que labora cuenta con recursos para la inclusión laboral					✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:
DISCAPACIDAD**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA INCLUSIVA								
1	En su institución existe sentido de comunidad					✓		
2	Los trabajadores de esta Institución consideran como suyo el centro laboral					✓		
3	Los trabajadores de esta institución, se ayudan mutuamente, sin discriminación					✓		
4	En esta institución todos los trabajadores y directivos comparten ideas y situaciones relacionadas con actividades complementarias					✓		
5	Los trabajadores de su institución, tratan con respeto y consideración a las personas con discapacidad					✓		
6	Los compañeros de trabajo alientan a los trabajadores con discapacidad a participar en eventos sociales					✓		
7	Los directivos muestran en sus acciones el comportamiento de ciudadanos globales como modelo a seguir para los trabajadores con discapacidad					✓		
8	En la Institución donde labora, todos los trabajadores están comprometidos con la igualdad de valores inclusivos de las personas con discapacidad					✓		
9	En la Institución donde labora se valoran las diferencias humanas (física, cognitiva, motora, etc.)					✓		
10	Los trabajadores de la institución, donde labora, evitan considerar a los trabajadores con discapacidad como personas con "potencial limitado"					✓		
11	Los trabajadores de su centro laboral, acogen por igual a las personas con discapacidad y a los que no tienen discapacidad					✓		
12	Los trabajadores de su centro laboral, entienden que la Inclusión laboral es un proceso que involucra a todos					✓		
DIMENSIÓN 2: PRACTICAS INCLUSIVAS								
13	Los trabajadores de la entidad donde trabaja, reciben capacitación permanente relacionada con la inclusión					✓		
14	¿El Reglamento de Organización y Funciones de su Institución, considera las normas emitidas por CONADIS?					✓		
15	Las autoridades de la institución donde labora propician eventos que facilitan la inclusión					✓		
16	Las autoridades de la institución donde labora propician el aprendizaje colaborativo					✓		
17	En la institución que labora se preocupan de todo los integrantes de la comunidad					✓		
18	En la institución que labora cuenta con recursos para la inclusión laboral					✓		

ANEXO 10
CARTA DE PRESENTACION

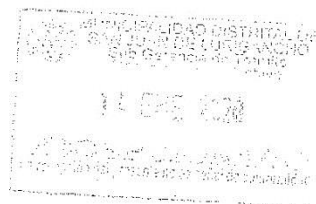
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 07 de Enero de 2020

Carta P.01– 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Edgar Adolfo Ocampo Atto
Municipalidad de San Juan de Lurigancho
ATENCIÓN:
Gerente de Desarrollo Social



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **Carmen Hermelinda Delgado Castañeda**

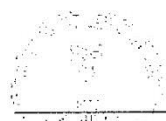
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CARMEN HERMELINDA DELGADO CASTAÑEDA** identificado(a) con DNI N.º **07313276** y código de matrícula N.º **7001215934**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La Inclusion Laboral de las personas con discapacidad, Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

ANEXO 11:
ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

2. AUTOR

Lic. Carmen Hermelinda Delgado Castañeda

cdelgadocas@gmail.com

Estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las políticas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y los trabajadores con discapacidad del Municipio de San Juan de Lurigancho, Lima Este 2019, la muestra consideró a 80 trabajadores (45 hombres y 35 mujeres) del mencionado municipio, se empleó las variables: Inclusión laboral y Discapacidad.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo el cual busca aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, el diseño fue no experimental de nivel correlacional, se aplicaron los instrumentos: Inclusión laboral y Discapacidad, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos y su confiabilidad demostrada a través de un valor aceptable del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, evaluando a los trabajadores con una escala de Likert a 5 puntos: (Muy en desacuerdo) (Algo en desacuerdo) (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) (Algo de acuerdo) (Muy de acuerdo), que permitió entregar información acerca de las variables de estudio , cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Con respecto a la hipótesis general, se demuestra que la inclusión laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019; dado que al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.488 se demuestra que existiría entre dichas variables una moderada asociación.

4. PALABRAS CLAVE

Inclusión laboral, Discapacidad, Políticas Publicas, Personas con discapacidad.

5. ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the policies of labor inclusion of people with disabilities and workers with disabilities of the Municipality of San Juan de Lurigancho, Lima East 2019, the sample considered 80 workers (45 men and 35 women) of the mentioned municipality, the variables were used: Labor inclusion and Disability.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive which seeks to accept or reject the hypotheses raised, the design was non-experimental at the correlational level, the instruments were applied: Labor inclusion and Disability, which were validated through the judgment of experts and their Reliability demonstrated through an acceptable value of the Cronbach Alpha statistical coefficient, evaluating workers with a 5-point Likert scale: (Strongly disagree) (Somewhat disagree) (Neither agree nor disagree) (Somewhat agreement) (Strongly agree), which allowed us to provide information about the study variables, whose results are presented graphically and textually.

With respect to the general hypothesis, it is shown that labor inclusion is significantly related to the disability of workers of the Municipality of San Juan de Lurigancho, 2019; since obtaining a Rho correlation coefficient of Spearman of 0.488 demonstrates that there would be a moderate association between these variables.

6. KEYWORDS:

Labor inclusion, Disability, Inclusion policies, People with disabilities.

7. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se aborda el tema de la Inclusión laboral como un conjunto de actividades que parten desde la decisión de aceptar y defender con decisión los derechos y privilegios de las personas con discapacidad señalando con claridad sus características y su

relación con la Discriminación social y aplicación de las políticas públicas en base al Reglamento de la Ley 29973, en lo que se refiere a la cuota de empleo y ajustes razonables en sus centros laborales para las personas con discapacidad.

De las investigaciones realizadas sobre la discapacidad en el Perú, son producto en muchas ocasiones de esfuerzos no ordenados y difíciles de comparar debido a lo dinámico del fenómeno sobre la permanencia de la discapacidad, en nuestro país, por lo que limita el diseñar e implementar políticas públicas, para la población con discapacidad, cada sector debe generar indicadores de gestión orientados a mejorar las condiciones de vida de las Personas con Discapacidad (PcD). En el Perú, la población con algún tipo de discapacidad se ha incrementado según INEI, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, realizado en el año 2017, donde se evidencio que existe en el país 3 millones 51 mil 612 (10.4% de la población total) personas que tienen alguna discapacidad, según se muestra en Tabla 1.

TABLA 1

Perú: Personas con Alguna discapacidad por sexo y grupo de edad,



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI) Censo de Población y Vivienda 2017

Según INEI, la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (2012), se llevó a cabo conjuntamente con el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable (MIMP) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), cuyo objetivo fue obtener información estadística confiable sobre cuantas personas viven en Perú y tiene algún tipo de discapacidad que los afecta, su situación sociodemográfica y económica, su entorno familiar y socio laboral; con la finalidad de orientar adecuadamente

las políticas públicas para su inclusión social, laboral, económico, educación, salud y tecnología para la mejora de su calidad de vida.

Tabla 2

Perú: Personas con Alguna discapacidad por sexo y grupo de edad,



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI) Primera Encuesta Nacional Especializada 2012

8. METODOLOGÍA

Es un diseño de investigación no experimental, puesto que se observan los fenómenos tal y como se encuentran en el contexto natural, para después poder analizarlos. Luego, es un diseño transversal y correlacional, pues se recolectaron los datos en un solo momento. (Hernández, 2014).

Se aplicó como técnica de investigación la encuesta. La encuesta se usa para recabar información de un grupo o muestra de individuos sobre sí mismos o de un tema en específico, que bien podría ser proporcionada de manera oral y/o escrita (Carrasco, 2007).

Se consideró también lo propuesto por Carrasco (2007), quien manifestó que el cuestionario es el instrumento con mayor índice de uso cuando se va a analizar a un gran número de personas, puesto que, se puede obtener respuestas directas a través de las preguntas.

Se aplicó la escala de Likert. Luego se tabuló la información utilizando el programa estadístico SPSS V. 24, lo que permitió poder elaborar tablas y gráficas en función de sus

niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5 % de error. Se utilizó el programa SPSS V. 24 para el análisis estadístico de los datos de las variables, con porcentajes en tablas y gráficos, las hipótesis se contrastaron aplicando estadística no paramétrica.

La confiabilidad de los instrumentos fue determinada por el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyos valores hallados nos indicarían que el grado de confiabilidad del instrumento es aceptable, lo que permitió desarrollar las mediciones correspondientes.

9. RESULTADOS

Describe narrativamente los hallazgos del estudio como análisis estadístico e interpretación.

Tabla 12

Inclusión laboral en relación con las personas con discapacidad de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	4	5,6
Alto	67	94,4
Total	71	100

Fuente: Base de datos

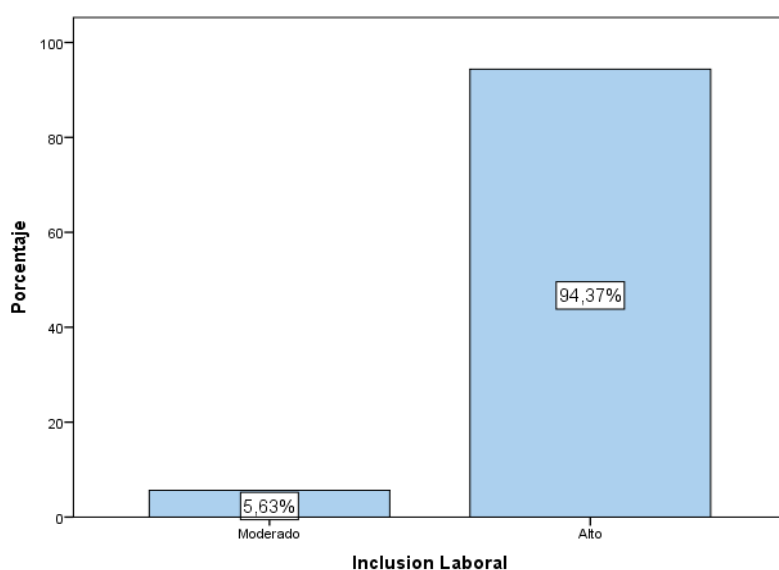


Figura 3. Diagrama de frecuencias de la inclusión laboral

Interpretación: En la tabla 12 y figura 3 se muestra la inclusión laboral en relación con las personas con discapacidad de la municipalidad de SJL, 2019. En el cual el nivel alto representa un 94.4% y el nivel moderado un 5.6% según la percepción de los encuestados.

Tabla 20

Relación entre la discapacidad y las políticas públicas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019.

		Discapacidad		
		Moderado	Grave	Total
Políticas públicas	Bajo	6 8.5%	0 0.0%	6 8.5%
	Moderado	14 19.7%	51 71.8%	65 91.5%
	Total	20 28.2%	51 71.8%	71 100.0%

Fuente: Base de datos

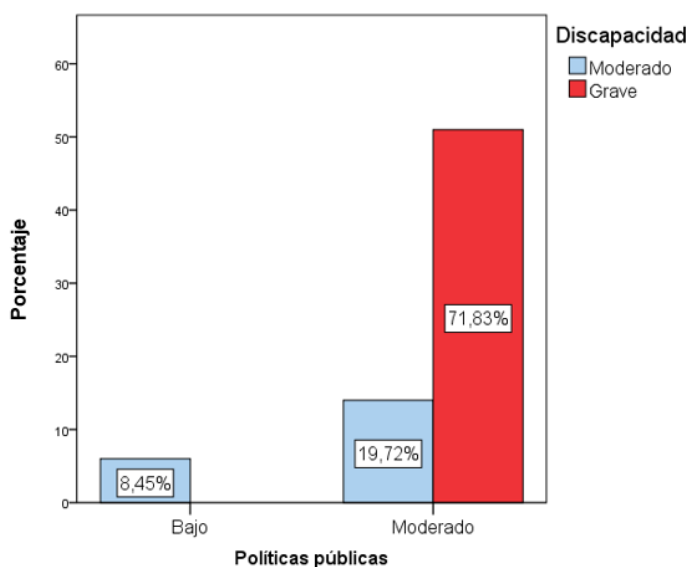


Figura 8 Diagrama de barras agrupadas de la discapacidad y políticas públicas

Interpretación: Como se visualiza en la en la tabla 20 y figura 9; la discapacidad en un nivel grave, el 71.8% perciben unas políticas públicas moderada, por otro lado; para la discapacidad en un nivel moderado, el 19.7% perciben unas políticas públicas moderada y a su vez el 8.5% perciben una política pública baja.

Hipótesis general

$H_0:H_0$: La inclusión laboral no se relaciona de manera significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019.

$H_1:H_1$: La inclusión laboral se relaciona de manera significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de SJL, 2019.

Tabla 23

Correlación entre la inclusión laboral y la discapacidad

			Inclusión Laboral	Discapacidad
Rho Spearman	de	Inclusión Laboral	de 1	,488
				,000
tau_b Kendall	de	Discapacidad	de ,488	1
				,000
tau_b Kendall	de	Inclusión Laboral	de 1	,395
				,000
tau_b Kendall	de	Discapacidad	de ,395	1
				,000

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 23, se observa mediante el rho de Spearman que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\rho\rho$: 0.488; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación baja entre ellas ($\tau\tau$: 0.395; p: 0.000).

10. DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos encontrados en el objetivo se observa mediante el Rho de Spearman que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\rho\rho$: 0.488; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación baja entre ellas ($\tau\tau$: 0.395; p: 0.000).

Hipótesis específica 1: De acuerdo a los análisis descriptivos se observa mediante el rho de Spearman que la discriminación laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\rho\rho$: 0.545; p: 0.000).

Por otro lado, mediante el tau b de Kendall se puede apreciar que la inclusión laboral tiene una relación significativa con la discapacidad de las personas de la municipalidad de san juan de Lurigancho, 2019. Luego, podemos establecer que existe una relación moderada entre ellas ($\tau\tau$: 0.422; p: 0.000).

11. CONCLUSIONES

Primera:

Se demostró que las discriminaciones laborales se relacionan significativamente con la discapacidad de las personas que laboran en la Municipalidad de SJL; puesto que el coeficiente Rho Spearman de 0.545 nos señala que existe entre estas variables una moderada asociación.

Segunda:

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se concluyó que las inclusiones laborales se relacionan con las políticas públicas para los trabajadores de la Municipalidad de SJL que son personas con discapacidad, – 2019; ya que el coeficiente Rho Spearman de 0.155, indica que existe entre estas variables una baja asociación.

Tercera:

Por último, sobre la hipótesis general, tenemos que la inclusión laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL, 2019; pues al obtener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.488 se demuestra que existiría entre dichas variables una moderada asociación.

12. REFERENCIAS

Comisión Europea (2010). *Estrategia europea sobre discapacidad 2010 -2020: un compromiso renovado para una Europa sin fronteras.*

De Lorenzo, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (50), 73 – 89.

Hernández, J. y Millan, J.M. (2015). *Las personas con discapacidad en España, inserción laboral y crisis económica*, *Revista Española de discapacidad*, 3 (I), pag 29 -56.

Huete, A. (2012), *La discapacidad en las fuentes estadísticas. Examen y propuestas de mejora*. Recuperado de: Disponible en enero 2017. Martín, I. (2016), *La discapacidad en las estadísticas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*, Ed: Cinca.

INEI (2012) *Encuesta Especializada de la persona con discapacidad*

INEI (2017) *Censo de Población y Vivienda*

Ley N° 29973 (2014) *General de las Personas con Discapacidad, Reglamento de la Ley N° 29973*

Pereda, C., De Prada, M.A y Actis W. (2012). *Discapacidades e inclusión social*, Colección Estudios Sociales n° 33, Obra Social La Caixa

DECLARACION JURADA
DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION
PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Carmen Hermelinda Delgado Castañeda, alumna del Programa de Maestría en Gestión Publica de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 07313276 con el artículo titulado “La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019”.

Declaro bajo juramento que:


1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
3. El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de enero del 2020



Carmen Hermelinda Delgado Castañeda

DNI N° 07313276

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Karlo Ginno Quiñones Castillo docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Este, revisor de la tesis titulada:
 "LA INCLUSIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019", de la estudiante DELGADO CASTAÑEDA, CARMEN HERMELINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 18 de enero del 2020

G. Quiñones

Firma

Karlo Ginno Quiñones Castillo

DNI: 09796313

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Resumen de coincidencias

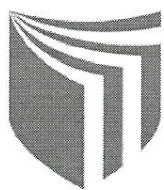
16 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	Entregado a Instituto d... Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.risolidaria.org.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.munisjl.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	biblioguias.cepal.org Fuente de Internet	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
 La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019
 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Gestión Pública
 AUTORA:
 Br. Carmen Hermelinda Delgado Castañeda
 (ORCID: 0000-0002-9647-5216)
 ASESOR:
 Mgr. Kimplo Gimno Quiñones Castillo
 (ORCID: 0000-0002-2760-0294)
 LINEA DE INVESTIGACIÓN:
 Políticas Públicas
 Lima - Perú
 2020



C. Quiñones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL PEREZ PEREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARMEN HERMELINDA DELGADO CASTAÑEDA

INFORME TÍTULADO:

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 24 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 15 (QUINCE)




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN