



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las  
personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Jhon Walter Rodríguez Varillas (ORCID: 0000-0002-5944-797X)

**ASESOR:**

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón (ORCID: 0000-0003-3210-9433)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2020

## **Dedicatoria**

A mis padres por darme la vida e impregnar valores de vida.

A mi esposa e hijos por constituirse en el motor de mi desarrollo personal y profesional.

### **Agradecimiento**

A la casa de estudio en especial al cuerpo docente, por la calidad de personas y profesionales que demostraron ser en cada una de las sesiones desarrolladas durante el programa de maestría.

A cada uno de los participantes, por su desprendimiento para participar respondiendo los instrumentos de recojo de información.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Jhon Walter Rodriguez Varillas, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020”, en folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de agosto del 2020



-----

Jhon Walter Rodriguez Varillas

DNI: 10690760

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>15</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
<b>III. Resultados</b>	<b>21</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>27</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>31</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>32</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>33</b>
<b>Anexos</b>	<b>38</b>

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la Variable 1: Aplicación de la Ley 29973	16
Tabla 2: Operacionalización de la Variable 2: Inclusión laboral	17
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentuales de los niveles de aplicación de la ley N° 29973	21
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentuales de los niveles de aplicación de la ley N° 29973 según sus dimensiones.	22
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentuales de inclusión laboral	23
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentuales de los niveles de inclusión social según sus dimensiones	24
Tabla 7: Comparativo de los resultados	25
Tabla 8: Correlación entre las variables	25

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal explicar la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. La investigación sigue el método hipotético-deductivo, el nivel de investigación corresponde al descriptivo explicativo, este nivel tiene como propósito establecer la relación de causalidad entre dos o más variables. Con respecto al tipo que se ha considerado es la no experimental, prospectivo y transversal. El diseño a seguir es el descriptivo correlacional causal. La población está integrada por 70 personas registradas con discapacidad del distrito de San Martín. El muestreo empleado corresponde al de tipo Censal. Se aplicó el cuestionario sobre la aplicación de la Ley 29973, y el cuestionario sobre inclusión laboral.

Los resultados permiten evidenciar mediante el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la aplicación de la Ley 29973 no influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 71,6%. En sus dimensiones Referente a la primera hipótesis específica 1, el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 70,7%. Seguido la hipótesis específica 2, el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la Contratación Laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 55,9%. Además, la hipótesis específica 3, el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 75,0%. Así mismo, la hipótesis específica 4, el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 53,1%.

**Palabras clave:** Aplicación de la Ley 29973, inclusión laboral, estudio descriptivo correlacional.



## Abstract

The main objective of this research is to explain the application of Law 29973 in the labor inclusion of people with disabilities, San Martín de Porres, 2020. The research follows the hypothetical-deductive method, the research level corresponds to the descriptive explanatory, this level is intended to establish the causal relationship between two or more variables. Regarding the type that has been considered, it is non-experimental, prospective and transversal. The design to follow is the causal correlational descriptive. The population is made up of 70 registered persons with disabilities from the San Martín district. The sampling used corresponds to the Census type. The questionnaire on the application of Law 29973, and the questionnaire on labor inclusion were applied.

The results allow evidence by means of the value of the R squared allows us to affirm that probabilistically the application of the application of Law 29973 does not significantly influence the labor inclusion of people with disabilities, San Martín de Porres, 2020, in 71.6% . In its dimensions Regarding the first specific hypothesis 1, the value of the R squared allows us to affirm that probabilistically the application of Law 29973 significantly influences the employment opportunity of people with disabilities, San Martín de Porres, 2020, by 70, 7%. Following the specific hypothesis 2, the value of the R squared allows us to affirm that, probabilistically, the application of Law 29973 significantly influences the Labor Hiring of people with disabilities, San Martín de Porres, 2020, by 55.9%. In addition, the specific hypothesis 3, the value of the R squared allows us to affirm that probabilistically the application of Law 29973 significantly influences the general and special work conditions of people with disabilities, San Martín de Porres, 2020, by 75, 0%. Likewise, the specific hypothesis 4, the value of the R squared allows us to affirm that probabilistically the application of Law 29973 significantly influences the work optimization of people with disabilities, San Martín de Porres, 2020, by 53.1%.

**Keywords:** Application of Law 29973, labor inclusion, correlational descriptive study.

## **I. Introducción**

El Estado tiene propósito cuidar la dignidad de las personas, lo cual significa entre otros factores instituir la normatividad legal para aquello que se relacione con la vida y el resguardo de los derechos de aquellos que presenten discapacidad. Buscando la calidad de vida de este grupo, del mismo modo como su efectiva participación en la sociedad y política, también en el aspecto social, económico, tecnológico y cultural que acontece nuestra nación. En el ámbito de implementar políticas públicas para lograr un desarrollo efectivo de inclusión social en su mayor y más amplio sentido, se proponen conceptos de igualdad de oportunidades para la población en general con una nueva y particular importancia en los asuntos públicos del país y de los diferentes actores sociales. El concepto de oportunidades iguales para todos significa una condición de inicio que es necesario para poder alcanzar el objetivo hacia la inclusión social, con mayor razón cuando el objetivo es de favorecer la accesibilidad al empleo en diferentes sectores vulnerables de la población en general, incluso las personas que sufren alguna discapacidad.

Una sociedad que quiere alcanzar el progreso y desarrollo no puede caracterizarse por la discriminación y exclusión de sus integrantes, más aun, un país como el Perú puesto que lo constituyen casi millón y medio de seres con discapacidad, los cuales en muchos casos no logran su autorrealización y mucho menos en el aspecto laboral. Aquellos sujetos manifiestan diferencias de tipo intelectual, sensorial, mental o físico; las cuales no les permite vivir de una forma igual al resto de integrantes de la sociedad, lo cual les genera dificultades para integrarse a una vida laboral, pese a que en los países se cuentan con leyes que promueven que estas personas se integren e incluyan.

En Europa, específicamente en España, Fernández (2003) señala los diversos factores que hace difícil la inserción de estas personas al universo laboral, como son los prejuicios a nivel social y empresarial, el nivel de paro general, la poca adaptación a sus lugares de trabajo y la baja capacidad profesional. Finalmente afirma que este grupo de personas conviven con diversas dificultades al momento de tener acceso a un trabajo. Asimismo, sostiene que estas personas, por lo general, están con cierta desventaja si son comparadas con aquellas que no presentan discapacidad, por ende, aún existe un gran camino para seguir obteniendo mayor cantidad de contratos y así reduzcan las tasas de inactividad (p.422). En un informe realizado a nivel mundial sobre la discapacidad, la OMS (2001) estima que en todo el mundo existen alrededor de mil millones a más de personas con alguna limitación o discapacidad, lo que equivale al 15% del total de la población.

En América latina según Luna, C y Montes, T (2 017) la igualdad en las condiciones se considera como un fundamento compartido, generalizado en las sociedades. Sin embargo, la tasa de empleo para aquellos con discapacidad no alcanza a ser representativa. De acuerdo a la revista Dinero (2013), cerca de un 36% de empresas en Colombia tienen entre sus miembros personas con discapacidad, generalmente en las áreas administrativas, de producción, así como de atención al cliente. Samaniego (2006) agrega que la realidad de los latinoamericanos discapacitados es que, del total de ellos, el 82% se encuentra en situación de pobreza o pobreza extrema, condición que no sólo los afecta a ellos sino también a sus familias (p.33). Asimismo, se conoce que el desempleo es uno de los problemas principales que vive esta población, puesto que casi el 70% de ellos no cuentan con un trabajo o han sido excluidos de uno (Pacto de Productividad, 2010). A esta información se suma que, en Colombia, de acuerdo a datos emitidos por el Departamento Nacional de Estadística (DANE), por cada 100 habitantes colombianos 6,3 poseen alguna limitación o discapacidad permanente (DANE, 2006).

En el Perú en su investigación Huamán, Y. (2017) sostiene que este grupo de personas, a nivel mundial, son víctimas de la estigma y exclusión social, convirtiéndose actualmente en uno de los que presentan mayor vulnerabilidad social. A diario este grupo se enfrenta a barreras de tipo estructural, actitudinal, social y económicas; que les impide desarrollarse plenamente en igualdad de oportunidades, así como de condiciones. Aunque existen políticas que facultan la inserción de personas discapacitadas, son aquellas de tipología física y/o motora las que tienen mayores oportunidades.

En el contexto local se observa que este grupo de personas no cuenta con equidad en cuanto a oportunidades que las que no presentan este tipo de limitaciones, lo cual perjudica el desarrollo personal y profesional, así mismo el progreso tanto a nivel individual como grupal. La estigmatización que sufren estas personas es dañina a su condición de ser humano y dignidad, en el Perú se cuenta con leyes que buscan la protección de estas personas, aun así, no se cumple en los diferentes sectores laborales.

En base a lo que se ha expuesto, se plantea la pregunta ¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad: distrito de San Martín 2020? Además, frente a la necesidad de conocer cuál es la influencia de la aplicación de la Ley 29973 en cada una de las dimensiones de la inclusión laboral, es conveniente preguntarse: ¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en la oportunidad, contratación, condiciones y optimización laboral de las personas con discapacidad: distrito de San Martín 2020?

Es en ese sentido que, ante las preguntas de investigación, surge la necesidad de tener

investigaciones referenciales sobre las cuales conocer cuáles han sido sus principales hallazgos. Por ende, se presentan diversos estudios desarrollados en variados contextos. Entre los principales estudios del ámbito internacional, tenemos a Cadena (2019) presentó su estudio sosteniendo que, acuerdo a investigaciones por la Organización Internacional de Trabajo, 85% de personas con discapacidad ubicadas en edad laboral en América Latina y el Caribe, no poseen trabajo, asimismo, señalan las estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades que en Ecuador viven casi medio millón con discapacidad y que sólo un 15.35% de ellas se encuentran en situación económicamente activas. La investigación finaliza en que el nivel de desarrollo de sus habilidades sociales tiene gran influencia en la inclusión al sector laboral con mayor razón en su condición de persona con discapacidad. Por ende, se hace la recomendación de ejecutar acciones de mejora para esta población, que le permitan incorporarse adecuadamente en el mercado laboral y de aquellas que ya pertenezcan o tengan un empleo, que las empresas realice talleres que fortalezcan sus habilidades sociales para un mejor desempeño y desarrollo como trabajador y como persona. Además, Cendrero (2017) desarrolló una investigación en la que detalla que esta población es víctima de diferentes tipos de situaciones de discriminación al buscar ser parte del mercado laboral, tanto para obtener un empleo como para promocionarse profesionalmente, para adaptarse al puesto de trabajo, para movilizarse e incluso en las retribuciones. Además, señala que se observa muy escasa presencia de estas personas en los centros laborales. Del siguiente estudio se llegó a la conclusión de la existencia de barreras en este entorno para este grupo de personas, estas barreras son económicas, físicas y sociales, las cuales dificultan o impiden que el discapacitado se incorpore a un puesto de trabajo, ya sea éste en el sistema ordinario, especial o como autónomos económicamente dependientes, lo cual dificulta la aplicación efectiva de diversos artículos de la constitución española. Por este motivo es que se recomienda se modifique se fiscalice el efectivo acatamiento de las plazas de reserva de trabajo para estas personas, que su inclusión laboral sea mediante la aplicación de medidas que faciliten su adaptación y que los agentes sociales se impliquen en este escenario, exigiendo a los sistemas públicos la difusión de empleos para estas personas.

Igualmente, Giraldo y Sanmartín (2020) ejecutaron su estudio, el cual consta que existe una desigualdad latente en la población de Colombia, especialmente en las personas con discapacidad, puesto que sufren de una latente discriminación, excluyéndolas de muchos sectores, principalmente del sector laboral. Del siguiente estudio se llegó a la conclusión que aquel grupo con discapacidad se encuentran protegidas constitucionalmente, puesto que el entramado jurídico que el legislador colombiano, el poder ejecutivo y la propia rama

jurisdiccional del poder público han diseñado para asegurar una inclusión real de aquellos con discapacidad al sector laboral, sin embargo, estas leyes no son cumplidas del todo. Por ende, se recomienda que los esfuerzos institucionales deberían centrarse no sólo en expedir nuevas normas o pronunciamientos jurídicos que generen mayores garantías o provecho para aquellos con discapacidad, sino que deben dirigirse a que las normas generen empleos aptos para que los discapacitados se desempeñen mejor. Además, Solís (2017) desarrolló un estudio sosteniendo que el problema de discriminación es altamente cultural, el mismo que es generado dentro de la sociedad, provocando estereotipos contra las personas discapacitadas, lo cual produce menoscabo en los derechos fundamentales. Del estudio se llega a concluir que la discriminación es generada de las conductas que excluyen por diversos estereotipos y estigmas a personas con alguna característica peculiar. La discriminación se puede manifestar de dos formas, directa o indirectamente, incluso en ciertos casos puede ser múltiple, ejemplo de ello son las féminas con discapacidad, ya que son excluidas por ello y además por ser mujer. Finalmente se recomienda al Estado que se ejecuten campañas en busca de la erradicación de la discriminación por discapacidad con la finalidad de incluirlos en todos los aspectos.

En el aspecto nacional tenemos a Álvarez (2017) presentó su investigación señalando que la sociedad entiende la discapacidad como algo fuera de lo normal y como personas dependientes, por ende, se le dificulta o se les niega la obtención de un empleo y la incorporación en la sociedad. De la investigación realizada se pudo concluir que las instituciones públicas no les abren las puertas a estas personas para que se laboralmente, asimismo, que no están aptas en relación a infraestructura para trabajar con estas personas, por ello la inseguridad en ellas y la desconfianza de desenvolverse con libertad. Tal es así que se recomienda el despojamiento de los obstáculos que impiden la incorporación a nivel laboral de estas personas, prestarles apoyo a estas personas, prepararlas mediante talleres y hacer de conocimiento a la sociedad sobre esta situación. En este mismo sentido, Huaripata (2019) en su investigación señala que en estudios recientes del INEI se menciona que más del 5% de la población tiene alguna limitación, ya sea para moverse, entender, oír, comunicarse o relacionarse con los demás, lo que les impide desarrollarse con los demás, asimismo, señala que en la provincia de Huacho se viene incumpliendo la Ley 29973 ya sea por instituciones públicas como por privadas. Finalmente, de la investigación se obtuvo que la ley garantiza el derecho laboral de estas personas, por ende, la inaplicación de la ley 29973 vulnera el derecho de trabajar de aquellos con limitaciones o discapacidad, a pesar de ser de obligatorio cumplimiento de las instituciones a nivel público o privado, ya que mientras la ley adolezca de la debida aplicación vulnera derechos constitucionales. Por ende, se hace de recomendación

que la municipalidad debe concientizar a estas instituciones para que cumplan las normas, aunque tengan que hacer a un lado sus intereses de tipo económico.

Por otro lado, Salinas (2018) realizó una investigación en la que señala que en Latinoamérica existen cerca de 85 millones de personas con alguna discapacidad y que de esa cantidad, entre el 80% y 90% se encuentran sin empleo, y de los pocos que cuentan con un trabajo reciben salarios mínimos o incluso ninguna compensación monetaria. En nuestro país, de acuerdo al INEI hay poco más de 1 500 000, de las que el 76.8% figuran como personas económicamente inactivas. Las conclusiones a las que arribó esta investigación fue que la discapacidad es un gran incluyente en la inserción al mundo laboral, del mismo modo el nivel de discapacidad funciona como influyente en la actual ocupación de estas personas y en las barreras que limitan su inserción, asimismo el tipo de discapacidad. Por tanto, se hace la recomendación a las autoridades de fomentar el empleo mediante la promoción de cursos y talleres ocupacionales de autoempleo o diversos programas que incluyan a estas personas. Otro de los estudios encontrados fue el de Ruíz (2018), quien desarrolló su estudio en el que sostiene que, de acuerdo a cifras citadas en el Instituto Nacional de estadística e Informática con una cifra aproximada de 1,7 millones de la población con discapacidad en el Perú, del mismo modo, sostiene que existe vulnerabilidad laboral en la que no se respeta el principio de igual de oportunidades en los sectores públicos y privados, aun existiendo una norma que ampara a estas personas. De la investigación se llegó a obtener que se está vulnerando el derecho laboral en la mayoría de entidades públicas, quienes se abstienen a contratar a estas personas porque dificultan el desarrollo de las actividades, siendo esto erróneo ya que aquellos con discapacidad si pueden desarrollarse dentro del ambiente laboral como cualquier otra persona. Por ende, es recomendable que las empresas practiquen inclusión laboral en cuanto a aquellos con discapacidad para que de este modo se cree un modelo de inclusión referente a este grupo de población.

En la investigación de Pinto (2016) se afirma que en el territorio peruano aquellos con discapacidad a nivel físico, motor o intelectual presentan inconvenientes serios para lograr acceder a un empleo, en cambio, cuando la situación tiene que ver con reclamar la culminación de labores, los directivos no consideran las limitaciones que se originan como efecto de la falta de cumplimiento de los arreglos razonables para dichas personas, de igual modo con las adaptaciones arquitectónicas y urbanísticas. Al concluir el estudio se encontró que han sufrido de discriminación cuando se colocaron este grupo de personas en lugares de poca accesibilidad, lo que hace dificultoso el acceso a su lugar de trabajo, como la ausencia de rampas para aquellos con sillas de ruedas, además, la mayor parte de estas personas no obtiene un trato adecuado ni

atención preferencial, en ocasiones son ignorados. Finalmente, el autor recomienda que se debería acondicionar una infraestructura idónea para aquellos con discapacidad, así como capacitar a todo el personal de la empresa sobre las personas con discapacidad. Y, por último, Huamán y Muñoz (2016) realizaron su investigación en la cual señalan que se han ejecutado diversas investigaciones, pero no se encuentran sobre el análisis de las leyes que protegen a las personas discapacitadas en el aspecto laboral, incluso con la existencia de una base legal que los ampara en un centro de trabajo, estas normas no son respetadas ni promovidas correctamente. Los resultados muestran que la Municipalidad no llega a cumplir con el mínimo de cuota, de 5% de empleados con discapacidad, del mismo modo que no cuenta con ajustes razonables para que puedan desempeñarse en sus quehaceres eficazmente y sin barreras. Para finalizar, se hace la recomendación de que otros investigadores complementen este estudio realizando otras investigaciones en beneficio de esta población, de este modo se podrían generar nuevas políticas en favor de este grupo de personas.

Los hallazgos que realizaron diversos investigadores permiten delimitar los objetivos del presente estudio, el mismo que está referido a explicar la influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad: distrito de San Martín, 2020. Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, la hipótesis se formula en los siguientes términos, la aplicación de la Ley 29973 influye de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En lo que corresponde a la aplicación de la Ley 29973, se creó en nuestro país desde la ratificación de los convenios que tratan acerca de derechos humanos, así como la:

Convención acerca de los derechos de aquellos con alguna discapacidad y la Convención sobre la erradicación de todas las formas de discriminar en contra de estas personas, todo aquello con el objetivo de regular en nuestro país los derechos de esas personas y brindarle amparo ante la sociedad, así como con los organismos de índole público o privado. Por ende, esta ley expresa todos aquellos derechos que poseen las personas con limitaciones o discapacidad en cualquier aspecto (Huamán y Muñoz, 2016, p.21).

Entonces, la ley se basa en brindar acceso referente a la infraestructura y comunicación tanto en una vivienda como en su estacionamiento, puesto que esta ley genera espacios reservados y exclusivos para aquellos vehículos de las personas discapacitadas, de igual modo sucede con los transportes públicos ya que reserva asientos y espacios de acceso. Con lo que respecta al ámbito laboral, la ley sostiene que las personas con discapacidad poseen todas las facultades para desarrollar actividades vinculadas al objeto social de la empresa (Ruíz, 2018,

p.44).

En el Perú, mediante la creación de la Ley 29973 nuestro gobierno les garantiza a las personas con discapacidad un ambiente o entorno adecuado, accesible, propicio y equitativo en el cual pueda disfrutar plenamente sin discriminación alguna, de igual modo con el goce de los derechos humanos sin excepción por su condición. Por ende, y de acuerdo a la ley, estas personas poseen los derechos por igual que posee todas las personas en general. La aplicación de la Ley 29973 está organizada por dimensiones que la componen, las mismas que se encuentran comprendidas dentro de la misma ley, las cuales son: derechos civiles y políticos, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, y, trabajo y empleo.

La dimensión derechos civiles y políticos sostiene que poseen derecho a la vida, así como al respeto de su integridad física, moral y mental, que posee derecho de igualdad ante la ley, además de no ser discriminado por su condición. Se le debe reconocer como persona ante la ley, posee derecho a la libertad y seguridad personal, de vivir independientemente y de inclusión en la sociedad, además, está en todo el derecho de ser partícipe del ámbito político y pública, de promover el desarrollo asociativo y derecho a la consulta.

La dimensión accesibilidad se refiere a que estas personas poseen derecho a acceder igual que las demás personas a un entorno físico, a los diferentes servicios, a los medios de transporte, a las comunicaciones y la información de la manera más segura y autónoma posible. Asimismo, tienen derecho de acceder a las edificaciones de las municipalidades y en general del sector urbano, lo cual debería ser supervisado por las municipalidades, por ende, las construcciones, sean de orden público o privado, que ofrecen servicios al público deben estar acondicionadas con rutas de acceso que le permitan desplazarse libremente. En el caso de las viviendas, lo regulará el Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento para que cuente con una vivienda accesible para su condición. De igual modo debe tener libre acceso a un estacionamiento, al transporte público terrestre, a la comunicación, a los medios de comunicación, acceso a las tecnologías de la información y comunicación y a la contratación de bienes, servicios u otras.

La dimensión salud y rehabilitación, de acuerdo a ley, sostiene que estas personas tienen derecho de poseer el nivel más alto posible de salud sin distinción alguna, de poseer un sistema de aseguramiento, así como que se le atienda en relación a su salud o rehabilitación en el marco de su comunidad, de que sea intervenido de forma inmediata, de contar con medidas de prevención relacionadas a la salud, de disponer de medicinas, exámenes de apoyo, incluso un apoyo compensatorio, todo relativo al aspecto de la salud.

La dimensión educación y deporte hace referencia al derecho de contar con una



educación de calidad, de acceso a las instituciones educativas, de no ser discriminadas y recibir educación en todos los niveles e incluso en los niveles superiores, además que las bibliotecas deben contar con instalaciones accesibles para estas personas. En lo que respecta al deporte, el Instituto Peruano del Deporte es la institución que promueve y coordina que sean parte de las actividades deportivas, asimismo, que sean partes de federaciones deportivas para este grupo. De igual modo, estas personas tienen el derecho de ser reconocidas en sus logros y triunfos olímpicos y mundiales. Por último, aquellos que estén debidamente acreditados de su discapacidad, posee un descuento del 50% para acceder a las entradas a eventos deportivos, culturales y recreativos que sean organizados por el Estado.

La dimensión trabajo y empleo se refiere al derecho de trabajar en igualdad de condiciones, que el Estado los ampara y debería ofrecerles y gestionar servicios de empleo, además poseen una bonificación del 15% sobre su puntaje final en los concursos públicos de méritos. Asimismo, los organismos públicos están en la obligación de hacer contrataciones de estas personas en un porcentaje no menor del 5% y las privadas en un porcentaje del 3%; por ende, los lugares de trabajo deben poseer ajustes razonables para que se desarrollen con libertad y seguridad. Además, aquella persona que se encuentre laborando y en el transcurso tenga algún accidente que le provoque discapacidad, tiene derecho a seguir conservando su empleo posterior a su recuperación.

La inclusión laboral según Bisquera (2012) la inclusión laboral funciona como el proceso integral en el cual intervienen diferentes factores para su ejecución, comenzando por las características que presentan los individuos y las oportunidades que brinda el mercado laboral, del modo que se origina un encuentro efectivo entre la empleabilidad y ocupabilidad. Desde el contexto de discapacidad, Urries y Verdugo (2003), en Salinas (2018), sostienen que la inclusión laboral es un proceso con una única finalidad, la cual es integrar el empleo en organizaciones normalizadas, esto significa que el empleo debe ser totalmente idéntico y en igualdad de condiciones en relación a tareas, sueldos y horarios en comparación a los demás empleados, sobre todo en organizaciones en que el porcentaje mayoritario de trabajadores no tenga limitaciones. Pero la realidad es otra, Rodríguez y Rico (2009) aseguran que las empresas no se encuentran diseñadas con pensamiento en discapacidad, mucho menos para que personas con discapacidad trabajen en ellas.

De aquello se puede señalar que la inclusión laboral es conocida como la incorporación de la persona en el mercado laboral, es decir, que la persona sea económicamente activa, que pertenezca a una empresa y labore en ella. Generalmente surge en la etapa de la juventud, en la cual la persona culmina sus actividades académicas y se enfrenta a la demanda laboral, en la

que deberá demostrar todos sus conocimientos, habilidades y destrezas para acceder un lugar laboral. Para Leach (2002) es muy probable que el trabajo se considere el indicador esencial en la independencia del hombre y como contribución a la sociedad, sea ésta del agrado o no de todos; por ello es que conseguir uno es vital para fortalecer la autoestima y sentirse capacitado de llevar una vida independiente (p.17).

La inserción de las personas con limitaciones se ha considerado como un objetivo muy reconocido por diferentes organismos a nivel nacional como internacional, por ello es que se han declarado normas y derechos que les ofrezcan igualdad ante todo y todos, entre ellos la inclusión laboral (ONU, 2006). Hablar de inclusión laboral tiene que ver con la igualdad de oportunidades laborales para toda la población, de ello Mingorance (2006) afirma que este principio de igualdad se relaciona con la eliminación de la discriminación que se establecen en las sociedades, además, este principio está estipulado en las declaratorias de los derechos humanos. Con la inclusión laboral se busca ofrecer los medios adecuados para que las personas puedan acceder a su lugar de trabajo, de modo que se adecúe a sus funciones de la manera más óptima posible (Ordoñez, 2011).

En esta dirección Huamán y Muñoz (2016) señalan que de acuerdo al artículo 2° de la Ley 29973, se considera como persona con discapacidad a aquella que posee una o varias limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de forma estable y, además, al relacionarse con diferentes barreras de actitud y de su entorno, no ejerzan o se vean impedidas en la ejecución de sus derechos e inclusión plena y operativa en la comunidad, con condiciones iguales al resto (p.22).

Aquellos con discapacidad no significa que tengan incapacidades, pese a las limitaciones que muestran para ejecutar las actividades, generalmente con ayuda y adecuados tratamientos lo logran. Por lo general, se les considera como grupos marginados y vulnerables, no obstante, han luchado por que se les reconozca como una población diferenciada. Por ende, si se busca el mejoramiento de su calidad de vida, se debería comenzar por el ofrecimiento de oportunidades de participación en un entorno de trabajo equilibrado y sano, de igual modo en otros ámbitos como el social, económico, político y cultural, claramente que dentro de sus medios y considerando su nivel de discapacidad, puesto que así no sentirán discriminación y noten que se les toma en cuenta con el respeto que merecen e incluso admiración por su deseo de salir adelante o buscar su progreso social, cultural y económico (Pinto, 2016, p.16). La comunidad de personas con discapacidad en todo el mundo, son considerados como el sector desfavorecido que enfrenta grandes retos a nivel social, económico, cultural y político; muchos son parte de las necesidades básicas del hombre (Meléndez, 2016; p.28). Entiéndase la

discapacidad se refiere a cualquier impedimento o limitación para realizar actividades dentro de lo que se podría considerar como normal para el hombre (Organización Mundial de la Salud, 2001).

De acuerdo a los autores, se considera con discapacidad a aquel que manifiesta alguna condición, la cual le impide realizar algunas actividades de forma normal, y de alguna manera no le permite desarrollarse igual que los demás; esto no significa que no lo logre hacer, puesto que con un poco más de dedicación, tiempo y con las condiciones y acondicionamiento adecuado, la persona con discapacidad puede aportar mucho para nuestra sociedad. Por lo general, se les consideran incapacitadas o dependientes para lograr su autorrealización, este es un concepto erróneo que ha adquirido la sociedad y que se transmite a todas las generaciones, desde allí es donde parte la discriminación a este grupo de personas.

Existe una teoría llamada la Teoría del empoderamiento, la cual de acuerdo al aporte de Sánchez (2013), en Bonilla (2017) quien menciona que el término empoderamiento significa fortalecimiento, apoderamiento o potenciación, no sólo como un fenómeno social sino también como algo psicológico. Montero (2009), en Bonilla (2017), señala que el empoderamiento se considera como un proceso a través del cual los individuos, comunidades y organizaciones logran controlar sus asuntos. Es por ello que los grupos más imponentes y marginados funcionan en relación poder en el marco de sus vidas y despliegan capacidades y habilidades en mejora del control de éstas.

Es en este sentido, el control que se ejerce en el empoderamiento puede ejercerse sin dañar o causar perjuicio en los demás y respetando los derechos. De igual modo, implica cambios en la autopercepción e identidad del sujeto. Por lo general, en el momento en que una o varias personas se empoderan, éstas se sostienen en la comunidad para transformar el ambiente de acuerdo a sus aspiraciones y necesidades, de igual modo para con ellos mismos (Montero, 2009, en Bonilla, 2017).

La teoría del empoderamiento guarda relación con la investigación puesto que, al practicarse la inclusión laboral, es decir, permitirles ganarse un empleo por su esfuerzo y dedicación, le está otorgando el desarrollo de su empoderamiento y crecimiento como persona, lo que significa su autorrealización. Además, para la empresa también será positivo ya que se abrirá otros caminos debido a la cultura de inclusión que adopta.

Para las personas con discapacidad existen muchas barreras impuestas por la sociedad que no les permiten incorporarse en el sector laboral, Hurtado (2012) menciona las siguientes barreras:

Una primera barrera es la discriminación: Se refiere al trato diferenciado que se les da a

las personas, esto ocurre en la mayoría o todas las regiones del mundo, puesto que las personas con discapacidad comúnmente viven al margen de la sociedad, privándose de muchas experiencias fundamentales de la vida, perdiendo las esperanzas de asistir a la escuela, obtener un trabajo, adquirir una casa propia, formar una familia, incluso socializar o votar.

Una segunda barrera es la ausencia de una política inclusiva: El hecho de que se cuente con una política inclusiva en las empresas es tomado como una condición altamente necesaria, aunque no lo suficiente para la inclusión laboral, puesto que pueden existir deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, incluso si se cuenta con una política de inclusión.

Una tercera barrera es la cultura no inclusiva: Se considera como una condición suficiente y necesaria para la inclusión laboral de estas personas, pero por lo general no existe o no es prioridad para las empresas, por ende, si se llega a desarrollar es en base al tiempo y la interacción.

Una cuarta barrera es la falta de capacidades organizacionales: Se refiere a la falta de algunas capacidades propias de la organización como capacitaciones, infraestructura o comunicación que se adapten a la diversidad, puesto que esto sería dificultoso o inhibiría la adaptación y el desempeño de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo.

Una quinta barrera es la subestimación por parte de la empresa: Generalmente la discapacidad se ve como un obstáculo para aquellas empresas con menor experiencia en inclusión, por ello les reducen los quehaceres a su actividad principal, omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.

Una sexta barrera es la poca calificación técnica o no estar calificados suficientemente: Se cree una idea errónea en la que se considera a la persona con discapacidad incompetente de realizar ciertas actividades, incluso se piensa que cuesta mucho encontrar personas técnicamente bien calificadas para el puesto.

Una séptima barrera es la falta de accesibilidad: Las personas con discapacidad pueden presentar algunas limitaciones para desplazarse, por ejemplo, en los medios de transporte público, otros prefieren el transporte privado, aunque tiene un costo más elevado. A esto se le agrega que la infraestructura de las empresas no se encuentra adaptadas para las personas con discapacidad, ejemplo de ello es no considerar el traslado en silla de ruedas.

Como lo ha mencionado el autor, la inclusión laboral es un tema en el que intervienen e influyen diferentes barreras, sobre todo en aquellas personas con discapacidad, puesto que se le agregan otras barreras como la discriminación por los jefes o sus compañeros, creyendo que son personas con capacidad limitada para desarrollarse en la empresa, por ello es que en las empresas no hay una política inclusiva o si la hay no es respetada, ni mucho menos practicada.

Además, se le subestima a la gente con discapacidad creyendo que no cumplen con las competencias para destacar en la empresa, y, por último, una de las barreras que se presenta en casi todas las empresas es que no están debidamente acondicionadas ni con la infraestructura adecuada para el traslado de personas con discapacidad.

La familia juega un papel fundamental en este grupo de personas, puesto que su influencia es vital. Gutiérrez (2006) señala que ejerce demasiada sobreprotección en ellas, lo hace con la mejor intención, pero esto hace que disminuyan sus posibilidades de relacionarse con la sociedad (p.18). De acuerdo a Rolland (2000) la familia comprende tres tareas principales, las básicas que comprende alimentación y vestido; las de desarrollo que van acorde a la etapa en que se encuentren; y las azarosas que son accidentes, imprevistos y discapacidad. Por ello es que se asegura el gran rol que cumple la familia en cada individuo.

Asimismo, se debe considerar algunos elementos para la inserción laboral de la persona con discapacidad (Álvarez, 2017):

**Educación y formación:** Educarse es un elemento fundamental para el desarrollo e integración de toda persona, especialmente para integrarse al mercado laboral, puesto que tener una adecuada formación le abrirá muchas puertas e incluso en el ámbito social.

**Redes familiares y de apoyo:** La familia es el principal apoyo en las personas con discapacidad, porque funcionan como soporte psicológico, físico y económico para afrontar las situaciones de desventajas que les afecta.

**Habilitación y rehabilitación:** Se refiere a la asistencia que se les presta a las personas con discapacidad para enfrentar la vida. Es el proceso mediante el cual se le dan a conocer herramientas que la ayuden a enfrentar los desafíos de la vida y alcanzar un nivel de independencia y libertad importante para su vida diaria.

**Actitud de la persona:** Es un elemento fundamental, debido a que la actitud de la persona significa las ganas de querer trabajar, el esfuerzo y el empeño que pone para enfrentar el entorno y superarse.

**Accesibilidad:** Se refiere a la libertad que le proporciona al trabajador para realizar las actividades, puede ser una barrera cuando hay falta de acceso, puesto que la infraestructura o el ambiente físico no le permite desarrollarse con libertad.

**Relaciones interpersonales:** Cuando la relación entre el trabajador con su entorno laboral es armónica el puesto de trabajo se vuelve satisfactorio, así como hay un aumento de la productividad y se establece una relación laboral positiva.

**Cultura organizacional:** Cuando se integra un nuevo trabajador y mucho más con discapacidad, juega un papel importante el clima organizacional, ya que si éste es un clima sano

que fomenta la diversidad entre sus miembros, le proporcionará satisfacción y seguridad al trabajador con discapacidad.

Legislación: En este punto se encuentran las normas internacionales como nacionales que velan por las personas discapacitadas y defienden su incorporación en el ámbito laboral, todo aquello fundamentado en una base legal.

Para establecer y poner en práctica la inclusión laboral se deben considerar una serie de elementos que en su conjunta aplicación harán que se considere a todas las personas en el mercado laboral. Conforme a lo que menciona el autor, es fundamental que el individuo tenga una buena formación académica si anhela conseguir un puesto de trabajo en alguna empresa, además el apoyo de sus familiares o de algún grupo de apoyo es importante porque le sirve de soporte al enfrentar la búsqueda de empleo, de todos modos, debe recibir atención para rehabilitarse y encontrar nuevas herramientas que le permitan hacer más llevadera su vida con su discapacidad. Otro de los aspectos principales es la actitud de la persona, puesto que de allí parte su deseo de superación. Por parte de la empresa, ésta debe estar lo suficientemente lista y adecuada para las personas con discapacidad, ofrecer un trato agradable y poseer una cultura organizacional sana que le permita sentirse seguro y a gusto al nuevo trabajador, asimismo, respetar las leyes que lo defienden y respaldan. Son diversas las barreras que no les permiten a las personas con discapacidad integrarse al mundo laboral, entre ellos se encuentran los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional, la falta de adaptación al puesto de trabajo (Villa, 2003).

Asimismo, Hernández et al. (2009) sostiene que el principal componente que debe tener la persona con discapacidad y que está en búsqueda de conseguir un empleo, es una adecuada formación y especialización en relación al puesto de trabajo que desea obtener, ya que esto le garantizará su permanencia en éste. Por otro lado, Verdugo et al. (2009) señala que las personas con discapacidad son las que tienen un nivel más bajo de formación, a esto se le suma menor experiencia laboral. Del mismo modo, Conadis (2016) sostiene que el empleo se concibe como una de las vías principales para conseguir el desarrollo personas y la inclusión plena en la sociedad en la que se desarrolle el sujeto.

De acuerdo al aporte de Ccora (2015) la inclusión laboral consta de cinco dimensiones, las cuales son tratadas a continuación: oportunidad laboral, contratación laboral, condiciones laborales, condiciones laborales especiales y optimización laboral: (a) La dimensión oportunidad laboral se refiere a la consideración para las convocatorias de trabajo en igualdad de oportunidades, con la finalidad, de conformidad a sus capacidades, este grupo de personas tenga mayor oportunidad laboral. Además, se debe tener en cuenta la situación o condiciones

especiales de las personas con discapacidad. (b)La dimensión contratación laboral, esta dimensión se relaciona con la selección y contratación de personal para algún puesto de trabajo, en la cual deben considerar una modalidad especial para la contratación de estas personas, con cláusulas especiales de acuerdo a su situación. (c)La dimensión condiciones laborales está relacionada con la consideración del lugar de trabajo para las personas con discapacidad, es decir, el ambiente físico debe estar debidamente acondicionado para que faciliten sus actividades. (d)La dimensión condiciones laborales especiales, en este apartado trata de aquellas condiciones especiales que deben existir, de acuerdo a cada tipo de discapacidad, como servicios higiénicos bien acondicionados o barandales. Asimismo, considerar la igualdad de oportunidades bajo los parámetros que establecen los derechos humanos, sin discriminación. (e)La dimensión optimización laboral hace referencia a la creación de políticas de mejoramiento del desempeño laboral, así como establecer políticas de capacitación laboral a los nuevos ingresantes para que se integren al grupo correctamente y se sientan a gusto.

La investigación se justifica desde el aspecto teórico porque se desarrolló el marco teórico de las variables de estudio en base al análisis y sistematización de información, en el cual se analizó teóricamente los constructos del estudio, esto va a permitir al lector cerrar las brechas de conocimiento; permitiendo que la investigación sirva de material de consulta para futuras investigaciones. En cuanto con la metodología se consideró el procedimiento del método científico, haciendo uso de la observación y la contratación de las proposiciones, se desarrolla en el marco del enfoque cuantitativo, su diseño orienta a la identificación de una relación causal entre los constructos. Por último, la justificación práctica se considera a partir de la construcción de los instrumentos de recojo de información, un cuestionario para cada variable de estudio, los cuales fueron sometido a los criterios de validación y fiabilidad. Este aporte es valioso para futuras investigaciones que consideren la temática desarrollada.

La investigación considera como objetivo aquellas metas específicas que se deben alcanzar para poder responder a una pregunta de investigación y que orientan el desarrollo de la investigación (Briones, 2003). El objetivo principal: Explicar la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. Así mismo se consideran objetivos específicos los cuales fueron formulados para determinar la influencia de la aplicación de la Ley 29973 en las dimensiones de la variable inclusión laboral: oportunidad laboral, contratación laboral, condiciones laborales de ámbito general y específico y la optimización laboral.

La formulación de hipótesis desde la perspectiva de Canales, F., Alvarado, E y Pineda, E. (1986), define hipótesis como una suposición que permite establecer relaciones entre hechos.

El valor de una hipótesis reside en su capacidad para establecer la relación entre los hechos y, explicar por qué se producen. Hipótesis general sostiene que la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. Las específicas sostienen que, la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las dimensiones de la variable inclusión laboral: oportunidad laboral, contratación laboral, condiciones laborales de ámbito general y específico y la optimización laboral.

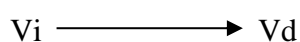
## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

La sección de métodos y procedimientos es el corazón de la propuesta de investigación. Las actividades deben ser descritas con el máximo de detalles posible, y la continuidad entre ellas debe ser evidente” (Wiersma, 1995, p. 409). Es preciso hacer referencia que la investigación se apoya en el enfoque cuantitativo, con lo que Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que se basa en recolectar y analizar datos para contestar las preguntas del estudio y probar las hipótesis que previo a ello se han determinado, además, se sostiene en la medición numérica.

El método a utilizar corresponde al hipotético-deductivo, al respecto Bernal (2006) afirma que se considera como un procedimiento que se origina en afirmaciones en calidad de hipótesis, asimismo indaga en la refutación o corroboración de estas afirmaciones, de lo cual se deduce que deben ser confrontadas mediante hechos (p.56). Por otro lado, El nivel de investigación corresponde al descriptivo explicativo, este nivel tiene como propósito establecer la relación de causalidad entre dos o más variables. Con respecto al tipo que se ha considerado es básica, prospectivo y transversal. Básica por que se profundiza en el conocimiento de los constructos en base a la observación, más no se modifica el fenómeno, prospectivo por que se recogió los datos posterior a la planificación de la investigación y trasversal porque se recogió la información en un determinado momento. El diseño a seguir es el descriptivo correlacional causal, el cual tiene por finalidad no solo establecer la relación entre las variables sino determinar el nivel de influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral.

Teniendo en cuenta la teoría antes mencionada, el diseño se investigación es representado de la siguiente forma:





Dónde:

Vi: aplicación de la Ley 29973.

Vd: inclusión laboral.

En relación a este diseño, se describen y explican los datos recogidos de la muestra, sin haber sido manipulados.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable 1: Aplicación de la Ley 29973

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Derechos civiles y políticos	- Derechos civiles	1,2	Nunca (1)  Casi Nunca (2)  Algunas Veces (3)  Casi Siempre (4)  Siempre (5)	Bajo [33-76]      Medio [77-120]      Alto [121-165]
	- Derechos políticos	3, 4		
Salud y rehabilitación	- Salud	5, 6		
	- Rehabilitación	7, 8		
Educación y deporte	- Educación	9, 10		
	- Deporte	11, 12		
Trabajo y empleo	- Trabajo	13, 14		
	- Empleo	15, 16, 17		
Nivel de vida adecuado y protección social	- Nivel de vida adecuado	18, 19		
	- Protección Social	20, 21		
Oficina en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad	- Oficina en los ámbitos regionales	22, 23		
	- Locales de atención a las personas con discapacidad	24, 25		
Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración	- Accesibilidad a empresas promocionales	26, 27		
	- Consejo nacional para la integración	28, 29		
Infracciones y sanciones	- Infracciones	30, 31		
	- Sanciones	32, 33		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Inclusión laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Oportunidad laboral	- Inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias.	1,2	Nunca (1)	Bajo [29 - 67]
	- Condiciones especiales de este tipo de personas	3,4,5,6		
Contratación Laboral	- Modalidades de contratación especiales.	7,8,9,10	Casi Nunca (2)	Medio [68 - 106]
	- Clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad	11,12,13,14	Algunas Veces (3)	
Condiciones laborales de ámbito general y especiales	- Las condiciones laborales de las personas con discapacidad.	15,16,17,18	Casi Siempre (4)	Medio [68 - 106]
	- Especiales de tacto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad	19,20,21,22		
	- Acorde a cada tipo de personal con discapacidad	23	Siempre (5)	Alto [107 - 145 ]
	- Igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad del entorno de trabajo	24, 25		
Optimización laboral.	- Promoción de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad	26, 27		
	- Promoción de capacitación laboral para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad	28, 29		

### **2.3.Población, muestra y muestreo**

La población, desde la perspectiva de Arias, J., Villasís, M y Miranda, M. (2016) es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. En la investigación está integrada por 70 personas registradas con discapacidad del distrito de San Martín.

Mientras que la muestra se refiere al grupo de unidades extraídas de una población, definida previamente, de acuerdo con un plan de sondeo dado y sobre las cuales se realizarán las observaciones previstas en la encuesta. (Morice, 1994. p. 135). La determinación de la muestra y los elementos muestrales, se hizo mediante criterios de selección.

- Tenga la condición de discapacidad.
- Su domicilio legal este ubicado en el distrito de San Martín de Porres.
- Muestra disponibilidad para participar del estudio.

El muestreo es el procedimiento estadístico para seleccionar la muestra a partir de la población, con el objeto de estudiar en ella alguna característica, y generalizar los resultados a la población de origen. (Levin, 1978:345) en este caso se ha empleado corresponde al de tipo Censal, este se emplea cuando las poblaciones son pequeñas y se emplea en su totalidad como elementos de la muestra, por lo que las unidades muestrales suman 70.

### **2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La técnica empleada fue la encuesta, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se considera como técnica de enfoque cuantitativo que se basa en la recolección de datos de un grupo de sujetos mediante preguntas. No obstante, en los últimos años se ha empleado para investigaciones de origen cualitativo o mixto. Así mismo nos señala en referencia al instrumento considerado para el recojo de información es el cuestionario. En la propuesta se están considerando dos cuestionarios uno para evaluar la aplicación de la Ley 29973 y el otro para evaluar la inclusión laboral. Ambos instrumentos serán propuestas del responsable de la investigación, por lo tanto, se someterán al proceso de validez por medio de la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad mediante la prueba de alfa de Cronbach por ser estos politómicos.

A continuación, mostramos las fichas técnicas de cada uno de los que se harán uso en el estudio.

#### Ficha técnica del primer instrumento

Nombre	: Cuestionario sobre aplicación de la Ley 29973
Autor / Año	: Jhon Walter Rodriguez Varillas /
2020 Administración	: Individual o Colectiva
Tiempo de duración	: Aproximadamente minutos 25
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Escala de medición	: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

#### Ficha técnica del segundo instrumento

Nombre	: Cuestionario sobre inclusión laboral
Autor / Año	: Jhon Walter Rodriguez Varillas /
2020 Administración	: Individual o Colectiva
Tiempo de duración	: Aproximadamente 25 minutos.
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Escala de medición	: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas Veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

### **2.5. Procedimiento**

El proceso de investigación posee dos aspectos centrales, el primero se refiere al proceso de sistematización y análisis de información relevante sobre la temática de estudio, y el segundo aspecto que se vincula a la recolección, procesamiento y análisis de la información recabada a través de los cuestionarios de encuesta.

Se coordinará con la persona responsable del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, con la finalidad de poder aplicar los instrumentos de recojo de información.

Se le hará firmar el respectivo consentimiento informado a cada uno de los participantes con la finalidad de contar con su autorización.

Se aplicará los instrumentos de recojo de datos a cada uno de los participantes, luego se calificará se realizará el llenado de la data de resultados, para lo cual se utilizará una hoja Excel.

Los datos almacenados serán procesados por medio del software SPSS versión 18, con el cual se realizará el procesamiento descriptivo e inferencial.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para tal cometido el responsable de la investigación utilizará el software estadístico SPSS Versión 18 que permite la elaboración de tablas de frecuencias y desarrollar la prueba estadística para valorar la relación de causalidad entre los constructos del estudio, en relación al diseño correlacional causal, permitiendo medir el nivel de influencia -causalidad- entre dichas variables, para lo cual se recogerá información mediante los instrumentos que medirán el comportamiento de cada variable. El procedimiento de aplicación será de manera individual.

## **2.7. Aspectos éticos**

La elaboración de la propuesta de carácter científico requiere el cumplimiento ético, el cual favorece que se desarrolle un proceso objetivo y riguroso en el marco de la investigación, así como la protección de los elementos participantes de este proceso.

Se consigna las fuentes de referencia bibliográfica con la finalidad de respetar el derecho de autoría, para tal fin se emplea la normativa APA séptima edición.

La aplicación de los instrumentos se ejecutará de forma anónima con la finalidad de cuidar la dignidad e identidad de los encuestados, así como lo instrumentos serán sometidos a los procesos de validación y confiabilidad.

### III. Resultados

Seguidamente se muestran los resultados que se han obtenido de la investigación. Por tal motivo, se trabaja primero el análisis descriptivo de cada variable y luego se realiza el análisis inferencias teniendo como fuente la base de datos.

#### 3.1. Análisis descriptivo

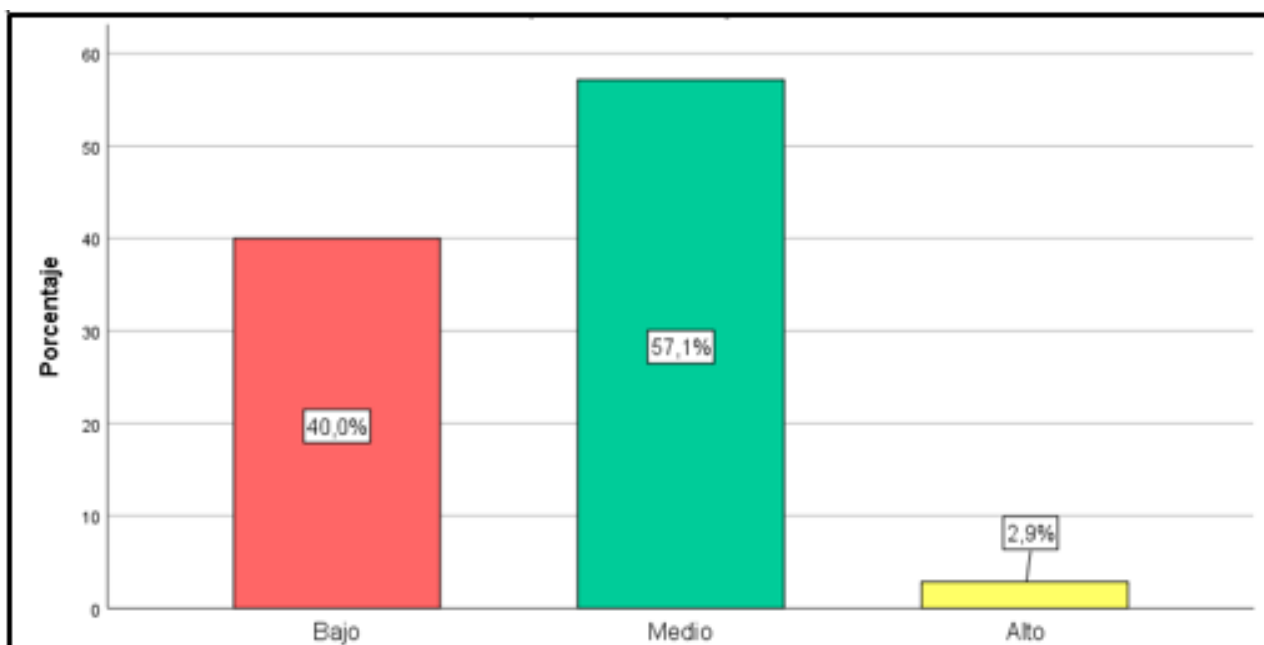
##### 3.1.1 Descripción de los resultados según los niveles de aplicación de la ley N° 29973 en las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 3.

*Distribución de frecuencias y porcentuales de los niveles de aplicación de la ley N° 29973*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo [33-76 ]	28	40,0	40,0	40,0
	Medio [77-120 ]	40	57,1	57,1	97,1
	Alto [121-165 ]	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

*Fuente: Base de datos.*



*Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de aplicación de la ley N° 29973*

De la tabla y figura se puede observar que el 40,0% de los integrantes del estudio perciben un nivel bajo de aplicación de la ley N° 29973. Mientras que el 57,1% manifiestan que existe un

nivel medio en cuanto a la aplicación de la ley N° 29973 y el 2,9% de los encuestados señala que el nivel de aplicación de la ley N° 29973 es alto. De los datos observado se puede observar que de manera general existe un nivel medio de aplicación de la ley N° 29973 según la percepción de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.

**Descripción de los resultados según los niveles de las dimensiones de aplicación de la ley N° 29973 en las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.**

Tabla 4.

*Distribución de frecuencias y porcentuales de los niveles de aplicación de la ley N° 29973 según sus dimensiones.*

Nivel	D1. Derechos civiles y políticos		D2. Salud y rehabilitación		D3. Educación y deporte		D4. Trabajo y empleo		D5. Nivel de vida adecuado y protección social		D6. Oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad		D7. Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración		D8. Infracciones y sanciones	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	15,7%	30	42,9%	8	11,4%	33	47,1%							10	14,3%
Medio	52	74,3%	35	50,0%	54	77,2%	33	47,2%	68	97,1%	67	95,7%	65	92,9%	58	82,8%
Alto	7	10,0%	5	7,1%	8	11,4%	4	5,7%	2	2,9%	4,3	4,3%	5	7,1%	2	2,9%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%		

*Fuente: Base de datos.*

Se muestra que en cuanto a la dimensión derechos civiles y políticos el 74,3% la ubica en el nivel medio; el 50,0% señala que existe un nivel medio de salud y rehabilitación; en cuanto a educación y deporte el 77,2% señala un nivel medio; con respecto a la dimensión trabajo y empleo el 47,2% lo ubica en el nivel medio; el 97,1% señala que el nivel de vida adecuado y protección social es medio; el 95,7,5 manifiestan que existe un nivel medio de desarrollo de las oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad; el 92,9% perciben un nivel medio de accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración y el 82,8% ubican a las infracciones y sanciones en el nivel medio. Entonces, se puede señalar de manera general que las dimensiones se ubican en el nivel medio.

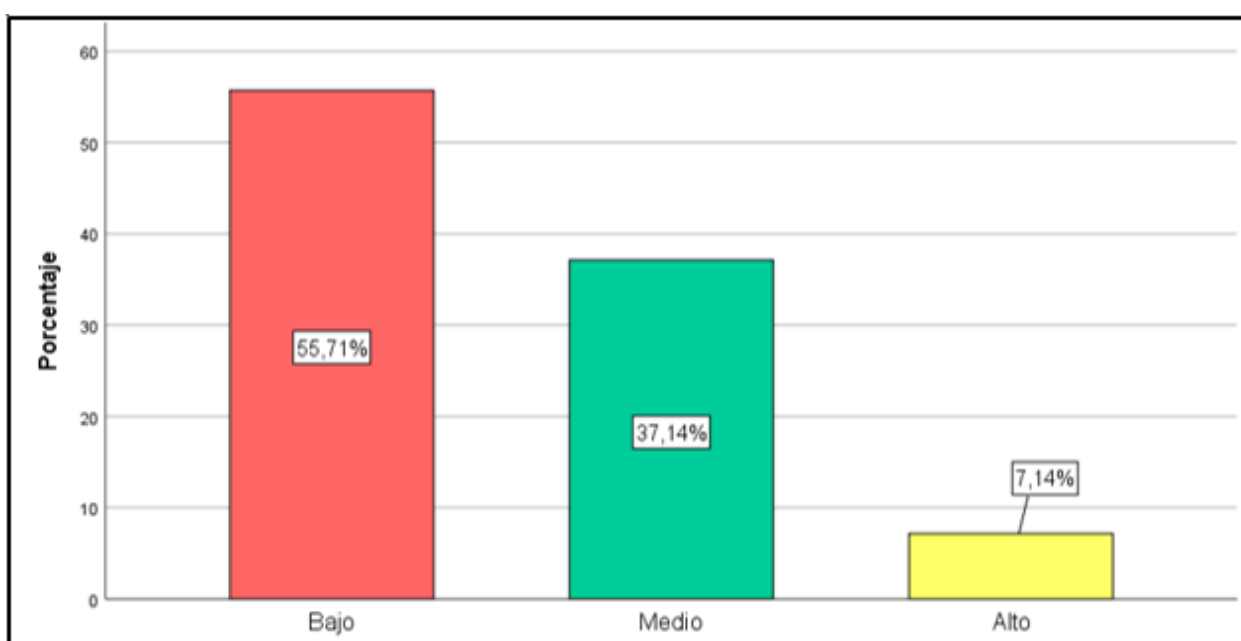
**3.1.2 Descripción de los resultados según los niveles de inclusión social en las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.**

Tabla 5.

*Distribución de frecuencias y porcentuales de inclusión laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo [29 - 67 ]	39	55,7	55,7	55,7
Moderado [68 - 106 ]	26	37,1	37,1	92,9
Alto [107 - 145 ]	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

*Fuente: Base de datos.*



*Figura 2.* Distribución porcentual de los niveles de inclusión laboral.

Se puede observar que el 55,71% de los integrantes del estudio perciben un bajo nivel de inclusión laboral. Mientras que el 37,14% manifiestan que existe un nivel medio en cuanto a la inclusión laboral y el 7,14% de los encuestados señala que el nivel de inclusión laboral es alto. De los datos observado se puede observar que de manera general existe un nivel medio de inclusión laboral según la percepción de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.

**Descripción de los resultados según los niveles de las dimensiones de inclusión laboral en las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.**



Tabla 6.

*Distribución de frecuencias y porcentuales de los niveles de inclusión laboral según sus dimensiones.*

Nivel	D1. Oportunidad laboral		D2. Contratación Laboral		D3. Condiciones laborales de ámbito general y especiales		D4. Optimización laboral.	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	32	45,7%	36	51,4%	37	51,4%	26	37,1%
Medio	30	42,9%	26	37,2%	27	38,6%	39	55,7%
Alto	8	11,4%	8	11,4%	7	10,0%	5	7,1%
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%

*Fuente: Base de datos.*

Se muestra que en cuanto a la dimensión oportunidad laboral, el 45,7% de encuestados la ubica en el nivel bajo; el 51,4% percibe un nivel bajo de contratación laboral; el 51,4% señala que el nivel de condiciones laborales de ámbito general y especiales es bajo y el 55,7% ubica a la optimización laboral en el nivel medio. De manera general se puede señalar que los participantes de la investigación ubican las dimensiones 1, 2 y 3 en el nivel bajo y la dimensión 4 en el nivel medio.

### **3.2. Análisis inferencial**

#### **3.2.1. Prueba de normalidad**

Con el objetivo de seleccionar el estadígrafo más adecuado para realizar el análisis inferencial de los datos obtenidos, se emplea la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra de estudio es 70 encuestados (superior a 50 elementos muestrales). Además, a partir del valor de la significancia asintótica (bilateral) que se muestra en la tabla, se puede concluir que los datos analizados proceden de una distribución normal. Por ende, corresponde utilizar un estadístico paramétrico, que para el estudio será el Rho de Spearman.

Tabla 7.

*Comparativo de los resultados*

		V1. Aplicación de la Ley 29973	V2. Inclusión laboral
N		70	70
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	83,3857	70,8714
	Desv. Desviación	19,09647	21,92935
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,074	,134
	Positivo	,074	,134
	Negativo	-,049	-,079
Estadístico de prueba		,074	,134
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,003 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla 8.

Resumen del modelo						
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Anova		
				F	Sig.	
,841 <sup>a</sup>	,707	,590	2,63828	190,774	,000 <sup>b</sup>	
,748 <sup>b</sup>	,559	,888	3,70455	130,735	,000 <sup>b</sup>	
,866 <sup>c</sup>	,750	,504	3,81739	278,588	,000 <sup>b</sup>	
,729 <sup>d</sup>	,531	,944	1,87001	118,268	,000 <sup>b</sup>	
,846 <sup>e</sup>	,716	,572	9,89775	270,710	,000 <sup>b</sup>	

a. Variable dependiente: D1. Oportunidad laboral

b. Variable dependiente: D2. Contratación Laboral

c. Variable dependiente: D3. Condiciones laborales de ámbito general y especiales

d. Variable dependiente: D4. Optimización laboral.

e. Variable dependiente: V2. Inclusión laboral.

f. Predictores: (Constante), V1. Aplicación de la Ley 29973

Fuente: Resultados.

De los valores R mostrados en la tabla 8, se puede concluir señalando que existe una relación muy alta entre aplicación de la ley 29973 y la dimensión oportunidad laboral; existe una relación alta con la dimensión contratación laboral, existe una relación muy alta con la dimensión condiciones laborales de ámbito general y especiales, existe una relación alta entre la dimensión

optimización laboral y existe una relación muy alta entre las variables aplicación de la Ley 29973 e inclusión laboral.

Referente a la primera hipótesis específica 1, el valor del *R cuadrado* nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 70,7%.

Seguido la hipótesis específica 2, el valor del *R cuadrado* nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la Contratación Laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 55,9%.

Además, la hipótesis específica 3, el valor del *R cuadrado* nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 75,0%.

Así mismo, la hipótesis específica 4, el valor del *R cuadrado* nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 53,1%.

Con respecto a la hipótesis general, el valor del *R cuadrado* nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la aplicación de la Ley 29973 no influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 71,6%.

#### **IV. Discusión**

Salinas (2018) realizó una investigación en la que señala que en Latinoamérica existen cerca de 85 millones de personas con alguna discapacidad y que de esa cantidad, entre el 80% y 90% se encuentran sin empleo, y de los pocos que cuentan con un trabajo reciben salarios mínimos o incluso ninguna compensación monetaria. En nuestro país, de acuerdo al INEI hay poco más de 1 500 000, de las que el 76.8% figuran como personas económicamente inactivas. Ante esta realidad se desarrolló la investigación, los resultados hallados en la investigación se efectuó mediante la aplicación de dos cuestionarios los cuales fueron creados por el responsable de la investigación, bajo la dirección de docente asesor, ambos instrumentos fueron sometidos a las pruebas correspondientes con la finalidad de que cumplan con los criterios de validez que el instrumento mida lo que se desea medir, confiabilidad que el instrumento en diferentes situaciones de los mismos resultados. En el proceso de validación se ha realizado mediante el juicio de expertos, cabe resaltar que en este proceso muy pocos profesionales que tengan el grado académico asumen la responsabilidad de evaluar y validar los instrumentos, por lo que se tuvo que buscar e indagar profesionales idóneos. En cuanto a la fiabilidad se desarrolló la prueba estadística correspondiente teniendo como resultado un alto nivel de confianza en el instrumento.

Los resultados en la presente investigación evidencian que de acuerdo a la hipótesis general planteada la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la inclusión laboral en las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, además se evidencia en la tabla 3 que 57,1% (40 personas) manifiestan que existe un nivel medio en cuanto a la aplicación de la ley N° 29973 y en la tabla 5 se observa que 55,71% (40 personas) de los integrantes del estudio perciben un bajo nivel de inclusión laboral. Los datos obtenidos fueron recogidos a través de 2 cuestionarios, los que se validaron por juicio de expertos y prueba de confiabilidad. Los resultados obtenidos se contrastan con lo obtenido por Solís (2017) quien concluye que la discriminación es generada de las conductas que excluyen por diversos estereotipos y estigmas a personas con alguna característica peculiar. La discriminación puede darse de forma directa o indirecta, incluso en ciertos casos puede ser múltiple, ejemplo de ello son las mujeres con algún tipo de discapacidad, puesto que las discriminan por su género y por la discapacidad. Finalmente se recomienda al Estado que se ejecuten campañas en busca de la erradicación de la discriminación por discapacidad con la finalidad de incluir su participación en todos los ámbitos de vida.

En cuanto a las dimensiones de la variable aplicación de la Ley 29973, el ser humano en el hecho social para alcanzar niveles de vida armoniosos ha creado un conjunto de normas y

leyes que le permiten regular su actuación social es en esta dirección que se formula o se crea la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que tiene por finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, el espíritu de nuestra carta magna tiene por finalidad suprema la dignidad de la persona. En cuanto a los resultados obtenidos se observa que en la dimensión derechos civiles y políticos el 74,3% (52 personas) la ubica en el nivel medio; el 50,0% (35 personas) señala que existe un nivel medio de salud y rehabilitación; en cuanto a educación y deporte el 77,2% (54 personas) señala un nivel medio; con respecto a la dimensión trabajo y empleo el 47,2% (33 personas) lo ubica en el nivel medio; el 97,1% (68 personas) señala que el nivel de vida adecuado y protección social es medio; el 95,7,5 (67 personas) manifiestan que existe un nivel medio de desarrollo de las oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad; el 92,9% (65 personas) perciben un nivel medio de accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración y el 82,8% (58 personas) ubican a las infracciones y sanciones en el nivel medio. Entonces, se puede señalar de manera general que las dimensiones se ubican en el nivel medio.

Con respecto a la variable inclusión laboral, El estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad PCD constituye un tema de interés público en los últimos años. Diferentes organizaciones internacionales han puesto en agenda la discusión de los beneficios que pueden lograr las empresas que incluyan PCD dentro de su personal. Las personas con discapacidad (PCD) constituyen un grupo que habitualmente ha sido marginado en el sector laboral. En la actualidad, diferentes organizaciones internacionales están fomentando la discusión en relación con su inclusión en el ámbito del trabajo, y para ello se han resaltado los beneficios sociales y económicos derivados de su participación plena en actividades productivas-económicas (Ali, Schur y Blanck, 2011; Pallisera, Fullana, Vilà y Puyalto, 2014). Los resultados alcanzados en cuanto a la dimensión oportunidad laboral, el 45,7% (32 personas) de encuestados la ubica en el nivel bajo; el 51,4% (36 personas) percibe un nivel bajo de contratación laboral; el 51,4% (37 personas) señala que el nivel de condiciones laborales de ámbito general y especiales es bajo y el 55,7% (39 personas) ubica a la optimización laboral en el nivel medio. De manera general se puede señalar que los participantes de la investigación ubican las dimensiones 1, 2 y 3 en el nivel bajo y la dimensión 4 en el nivel medio.

En la hipótesis específica 1, la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, San Martín de

Porres, 2020, coincidiendo con la obtenido por Giraldo y San Martín (2020) quien concluye que las personas con discapacidad están sujetas de especial protección constitucional dado el entramado jurídico que el legislador colombiano, el poder ejecutivo y la propia rama jurisdiccional del poder público han diseñado para asegurar una inclusión real de las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral, sin embargo, estas leyes no son cumplidas del todo. Por ende, se recomienda que los esfuerzos institucionales deberían centrarse no sólo en expedir nuevas normas o pronunciamientos jurídicos que generen mayores garantías o beneficios para las personas con discapacidad, sino que deben dirigirse a que las normas generen empleos aptos para que los discapacitados se desempeñen mejor, otro de los estudios es el desarrollado por Cendrero (2017) desarrolló una investigación en la que detalla que esta población es víctima de diferentes tipos de situaciones de discriminación al buscar ser parte del mercado laboral, tanto para obtener un empleo como para promocionarse profesionalmente, para adaptarse al puesto de trabajo, para movilizarse e incluso en las retribuciones. Además, señala que se observa muy escasa presencia de estas personas en los centros laborales. Mientras que lo planteado por Ccora (2015) quien manifiesta que la dimensión oportunidad laboral se refiere a la consideración para las convocatorias de trabajo en igualdad de oportunidades, con la finalidad, de conformidad a sus capacidades, este grupo de personas tenga mayor oportunidad laboral. Además, se debe tener en cuenta la situación o condiciones especiales.

En la hipótesis específica 2, la Ley 29973 influye significativamente en la Contratación Laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, coincidiendo con la obtenido por Álvarez (2017) quien concluye que las instituciones públicas no les abren las puertas a estas personas para que se laboralmente, asimismo, que no están aptas en relación a infraestructura para trabajar con estas personas, por ello la inseguridad en ellas y la desconfianza de desenvolverse con libertad. Tal es así que se recomienda el despojamiento de los obstáculos que impiden la incorporación a nivel laboral de estas personas, prestarles apoyo a estas personas, prepararlas mediante talleres y hacer de conocimiento a la sociedad sobre esta situación. Otro estudio es el de Giraldo y Sanmartín (2020) ejecutaron su estudio, el cual consta que existe una desigualdad latente en la población de Colombia, especialmente en las personas con discapacidad, puesto que sufren de una latente discriminación, excluyéndolas de muchos sectores, principalmente del sector laboral. Por ende, se recomienda que los esfuerzos institucionales deberían centrarse no sólo en expedir nuevas normas o pronunciamientos jurídicos que generen mayores garantías o provecho para aquellos con discapacidad. Desde el argumento teórico se considera lo planteado por Ccora (2015) quien manifiesta que la dimensión contratación laboral, esta dimensión se relaciona con la selección y contratación de

personal para algún puesto de trabajo, en la cual deben considerar una modalidad especial de contratación con cláusulas especiales de acuerdo a su situación.

En la hipótesis específica 3, la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, coincidiendo con la obtenido por Huaripata (2019) quien concluye que la ley garantiza el derecho laboral de estas personas, por ende, la inaplicación de la ley 29973 vulnera el derecho de trabajo de las personas con limitaciones o discapacidad, a pesar de ser de obligatorio cumplimiento de las instituciones a nivel público o privado, ya que mientras la ley adolezca de la debida aplicación vulnera derechos constitucionales, en esta dirección Álvarez (2017) presentó su investigación señalando que la sociedad entiende la discapacidad como algo fuera de lo normal y como personas dependientes, por ende, se le dificulta o se les niega la obtención de un empleo y la incorporación en la sociedad, recomienda el despojamiento de los obstáculos que impiden la incorporación a nivel laboral de estas personas, prestarles apoyo a estas personas, prepararlas mediante talleres y hacer de conocimiento a la sociedad sobre esta situación. En cuanto al fundamento teórico lo planteado por Ccora (2015) quien manifiesta que la dimensión condiciones laborales está relacionada con la consideración del lugar de trabajo para las personas con discapacidad, es decir, el ambiente físico debe estar debidamente acondicionado para que faciliten sus actividades.

En la hipótesis específica 4, la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, coincidiendo con la obtenido por Salinas (2018) quien concluye que la discapacidad influye de manera significativa en la inserción laboral, asimismo, el nivel de discapacidad es influyente en la ocupación actual de las personas con discapacidad y en aquello que obstaculiza la inserción laboral. Otro estudio es el desarrollado por Ruíz (2018), quien desarrolló su estudio en el que sostiene que, de acuerdo a cifras citadas en el Instituto Nacional de estadística e Informática con una cifra aproximada de 1,7 millones de la población con discapacidad en el Perú, del mismo modo, sostiene que existe vulnerabilidad laboral en la que no se respeta el principio de igual de oportunidades en los sectores públicos y privados, aun existiendo una norma que ampara a estas personas. En la base teórica se contrasta con lo planteado por Ccora (2015) quien manifiesta que la dimensión optimización laboral hace referencia a la creación de políticas de mejoramiento del desempeño laboral, así como establecer políticas de capacitación laboral a los nuevos ingresantes para que se integren al grupo correctamente y se sientan a gusto.

Mediante la investigación es necesario recalcar que es necesario que la ley sea cumplida para que las personas inclusivas tengan las mismas condiciones que las personas que no presentan ninguna discapacidad, en esta dirección Pinto (2016) se afirma que en el territorio peruano aquellos con discapacidad a nivel físico, motor o intelectual presentan inconvenientes serios para lograr acceder a un empleo, concluye que el estudio se encontró que han sufrido de discriminación cuando se colocaron este grupo de personas en lugares de poca accesibilidad, lo que hace dificultoso el acceso a su lugar de trabajo, como la ausencia de rampas para aquellos con sillas de ruedas, además, la mayor parte de estas personas no obtiene un trato adecuado ni atención preferencial, en ocasiones son ignorados.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Se ha logrado demostrar que la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la aplicación de la Ley 29973 no influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 71,6%.

### **Segunda**

Se ha logrado demostrar que la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. El valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 70,7%.

### **Tercera**

Se ha logrado demostrar aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la contratación laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. El valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la Contratación Laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 55,9%.

### **Cuarta**

Se ha logrado demostrar que aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. el valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las condiciones laborales de ámbito



general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 75,0%.

#### **Quinta**

Se ha logrado demostrar que la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. El valor del R cuadrado nos permite afirmar que probabilísticamente la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 53,1%.

### **VI. Recomendaciones**

#### **Primera**

A las autoridades locales del distrito San Martín de Porres, dar a conocer los alcances de la ley 29973 y la inclusión laboral mediante la planificación, organización y desarrollo de campañas de difusión, talleres u otra estrategia con la finalidad de poder prepararlas para que hagan frente alguna situación de violencia a sus derechos como persona.

#### **Segunda**

A las autoridades del municipio distrital de San Martín de Porres, incentivar a las empresas privadas para que contraten a personas con algún tipo de discapacidad. Para lo cual el municipio debe emplear estrategias que incentiven a la inversión privada contratar a personas con discapacidad, así como establecer estrategias con el Ministerio de inclusión Social y poblaciones vulnerables.

#### **Tercera**

A las autoridades del distrito San Martín de Porres en coordinación con el sector de producción fiscalizar en las organizaciones laborales el cumplimiento de lo señalado en la ley 29973. Así como crear centros de apoyo de asesoramiento legal a las personas con discapacidad que se vean atropelladas o violentas por su condición

#### **Cuarta**

El gobierno local conjuntamente con el Ministerio de inclusión Social y poblaciones vulnerables debe desarrollar programas de generación de puestos de trabajo, los mismos que deben estar dirigidos a las personas con discapacidad.

#### **Quinta**

A las autoridades de las instituciones educativa incorporar en sus planes educativos el análisis de la ley 29973 y lo referente a inclusión laboral, con la finalidad de formar ciudadanos respetuosos de las personas con algún tipo de discapacidad. La formación del ciudadano inclusivo debe ser una característica del perfil del egresado de la educación básica regular.

## Referencias

- Álvarez, W. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016 (tesis de pregrado). Universidad Andina de Cusco, Perú.
- Ali, M., Schur, L. y Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. doi: 10.1007/s10926 -010-9266-0.
- Arias-Gómez, Jesús y Villasís-Keever, Miguel Ángel y Miranda Novales, María Guadalupe (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. ISSN: 0002-5151: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Bisquerra, R. (2012), “Orientación socio pedagógica y de recursos humanos”, GROP, Barcelona España. Vol. 3.
- Bonilla, D. (2017). Procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad en tres empresas de Facatativá (tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca, Facatativá, Colombia.
- Briones, G. (2003), *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*, cuarta edición, México D.F: Trillas.
- Cadena, K. (2019). Habilidades sociales en la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Parroquia del Calderón año 2019 (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Canales, Francisca; Alvarado, Eva y Pineda Elia. (1986). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Limusa.
- Ccora, J. (2015). Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – periodo 2013 (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.

- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Conadis. (2016). Conadis. Recuperado de: <http://www.conadis.gob.ar/AreaInclusionLaboral>.
- Departamento Nacional de Estadística (2006). Censo General 2005. Discapacidad. DANE Colombia.
- Dolier, J. y Del Carpio, P. (2006). Los actos discriminatorios en material laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo. Actualidad Jurídica. Lima, tomo 154.
- Fernández, N. V. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. revista Complutense de educación, 393-424.
- Giraldo, S. y Sanmartín, D. (2020). Evolución de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad en Colombia (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Medellín, Antioquia.
- Giraldo, S. y Sanmartín, D. (2020). Evolución de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad en Colombia (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Medellín, Antioquia.
- Gutiérrez, M. L. (2006). *Fuertes y capaces: Estrategias metodológicas para el trabajo con niños, niñas y adolescentes con discapacidad*. San José, Costa Rica: Ediciones Proniñ@. Recuperado de [http://paniamor.org/\\_literature\\_49967/Fuertes\\_y\\_Capaces](http://paniamor.org/_literature_49967/Fuertes_y_Capaces).
- Gutiérrez, W. y Sosa, J. (2005). La Constitución Comentada. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Edificio Punta Santa Fe. C.P. 01376, México D.F.
- Hernández, R.; Cerrillo, R. y Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Revista Latinoamericana de educación inclusiva. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art2.pdf>
- Huamán, M. y Muñoz, V. (2016). Evaluación de la eficacia de la Ley general de personas con

- discapacidad en el ámbito laboral (tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Huamán, Y. (2017) Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017. Lima – Perú.
- Huaripata, S. (2019). Nivel de inaplicación de Ley 29973 vulnera derecho del trabajo en personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016 (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Hurtado, M. (2012). “Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores”, Salud Uninorte. Barranquilla Vol. 28 Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v28n2/v28n2a06.pdf>
- Jiménez, A. (s/f). Discriminación por motivos de discapacidad. Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad promovido por el CERMI Estatal. Recuperado de: [http://formacion.intef.es/pluginfile.php/120155/mod\\_imsdp/content/2/sabermas1.pdf](http://formacion.intef.es/pluginfile.php/120155/mod_imsdp/content/2/sabermas1.pdf)
- Leach, S. (2002). Empleo con apoyo: Buenas prácticas basadas en principios claros. En M. Á. Verdugo y B. J. de Urrís (Coords.), *Hacia la integración plena mediante el empleo* (pp. 13-34). Salamanca: KADMOS. Recuperado de <http://campus.usal.es/~inico/newsletter/actasempleo.pdf>.
- Levin, R. (1998). Estadística para Administradores. (Segunda Edición). México: Prentice – Hall – Hispanoamérica, S.A
- López, D. (2017). Eficacia en la aplicación de las reglas de incorporación de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado del rubro entretenimiento de la provincia de San Martín en el año 2015 (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Luna, C y Montes, T (2 017) Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios; CALL CENTERS. Universidad externado de Colombia.

- Meléndez, I. y Quiles, K. (2017). Personas con discapacidad y su afectación en el área laboral (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Meléndez, S. (2016). Comunicación interna incluyente: Dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación y Desarrollo*, (24):26-52.
- Mingorance, P. (2006). Universidad de Sevilla. Obtenido de Principio de Igualdad de Oportunidades: [www.raco.cat/index.php/Educacion/article/download/72353/82607](http://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/download/72353/82607)
- Morice, E. (1994). Diccionario de Estadística. (Primera Edición). México: Compañía Editorial Continental, S.A.
- ONU (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de. *Alteridad, Revista de Educación*, 145-147.
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud. España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial de Discapacidad. [Internet]. Recuperado de: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/index.html](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html)
- OSEDA, Dulio y otros. Metodología de la investigación. Edit. Pirámide. 1º edición. Huancayo - Perú. 2008 M. Pilar Colás Bravo Métodos Descriptivos
- Pacto de Productividad (2010). Memorias del Foro Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de [http://pactodeproductividad.com/s\\_evento16dic2010.html](http://pactodeproductividad.com/s_evento16dic2010.html)
- Pinto, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú (tesis de pregrado). Universidad Wiener, Lima, Perú.

- Rodríguez, C. y Rico, L. (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Rolland, John. (2000). *Familias, enfermedad y discapacidad*. España: Gedisa.
- Ruíz, L. (2018). *Alcances de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión social (tesis de pregrado)*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017 (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: CERMI.
- Solís, H. (2017). *La discriminación por discapacidad en el ámbito laboral en el Municipio de Morelia, Michoacán (tesis de maestría)*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México.
- Valdez, R. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, San Miguel-Pando.
- Verdugo, M., Jordán de Urríes, F., Sánchez, M. y Benito, M. (2009). *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de personas con discapacidad*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca-Ministerio del trabajo e inmigración: Gobierno de España.
- Vinatea, L. (2000). *Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú*. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima.
- Villa, N. (2003). *Situación laboral de las personas con discapacidad en España*, *Revista Complutense de Educación*, 14(2):393-424.
- Wiersma, W. (1995). *Research methods in education: An introduction (sexta edição)*. Boston: Allyn and Bacon.

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN				METODOLOGÍA
			Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems e índice de respuesta	
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020?</a></p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020?</a></p> <p>PE2. ¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en la contratación laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020?</a></p> <p>PE3. ¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en las condiciones laborales de ámbito</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Explicar la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020.</a></p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1. Determinar la aplicación de la Ley 29973 en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020.</a></p> <p>OE2. Determinar la influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la contratación laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020.</a></p> <p>OE3. Determinar la influencia de la aplicación de la Ley 29973 en las</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Ho. La aplicación de la Ley 29973 no influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020.</a></p> <p>Hi. La aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020.</a></p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1. La aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la oportunidad laboral de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020.</a></p> <p>HE2. la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la contratación laboral de las personas con</p>	<p>Aplicación de la Ley 29973</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos civiles y políticos</li> <li>- Salud y rehabilitación</li> <li>- Educación y deporte</li> <li>- Trabajo y empleo</li> <li>- Nivel de vida adecuado y protección social</li> <li>- Oficina en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad</li> <li>- Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración</li> <li>- Infracciones y sanciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos civiles</li> <li>- Derechos políticos</li> <li>- Salud</li> <li>- Rehabilitación</li> <li>- Educación</li> <li>- Deporte</li> <li>- Trabajo</li> <li>- Empleo</li> <li>- Nivel de vida adecuado</li> <li>- Protección social</li> <li>- Oficina en los ámbitos regionales</li> <li>- Locales de atención a las personas con discapacidad</li> <li>- Accesibilidad a empresas promocionales</li> <li>- Consejo nacional para la integración</li> <li>- Infracciones</li> <li>- Sanciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3,4</li> <li>5,6</li> <li>7,8</li> <li>9,10</li> <li>11,12</li> <li>13,14</li> <li>15,16,17</li> <li>18,19</li> <li>20,21</li> <li>22,23</li> <li>24, 25</li> <li>26,27</li> <li>28, 29</li> <li>30,31</li> <li>32,33</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> No experimental, prospectiva y transversal</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> descriptivo correlacional causal</p> <p><b>Población y</b></p>

<p>general y especiales de las personas con discapacidad, <a href="#">San Martín de Porres, 2020?</a></p> <p>PE4. ¿En qué medida influye la aplicación de la Ley 29973 en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020?</p>	<p>condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>OE4. Determinar la influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.</p>	<p>discapacidad, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>HE3. La aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las condiciones laborales de ámbito general y especiales de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020.</p> <p>HE4. La aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la optimización laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020</p>	<p>Inclusión laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad laboral</li>   <li>- Contratación Laboral</li>   <li>- Condiciones laborales de ámbito general y especiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inserción laboral en los procesos de convocatorias.</li> <li>- Condiciones especiales de este tipo de personas</li>   <li>- Modalidades de contratación especiales</li> <li>- Clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad</li>   <li>- Las condiciones laborales de las personas con discapacidad.</li> <li>- Especiales de tacto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad</li> <li>- Acorde a cada tipo de personal con discapacidad</li> <li>- Igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad del entorno de trabajo</li> </ul>	<p>1,2</p> <p>3,4,5,6</p> <p>7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14</p> <p>15,16,17,18</p> <p>19, 20, 21, 22</p> <p>23</p> <p>24, 25</p>	<p>muestra. Están integrada por 70 unidades.</p> <p>Técnica e instrumento La encuesta y los cuestionarios: Cuestionario sobre aplicación de la ley 29973. Cuestionario sobre inclusión laboral</p>
---	--	--	--------------------------	---	---	---	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimización laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de puestos de trabajo que responden a cada tipo de personal con discapacidad.</li> <li>- Promoción de capacitación laboral para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad</li> </ul>	<p>26, 27</p> <p>28, 29</p>	
--	--	--	--	---	--	-----------------------------	--



## CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y PRUEBA BINOMIAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Aplicación de la Ley 29973*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Derechos civiles y políticos</b>								
1	En tu círculo más cercano se te muestra respeto a tu integridad como persona.	✓		✓		✓		
2	Sientes que la ley te protege de la discriminación y defiende tus derechos a la igualdad.	✓		✓		✓		
3	Tus derechos a la participación en la vida política y pública son respetados por la sociedad.	✓		✓		✓		
4	Tu derecho a la libertad y seguridad personal son respetados por la sociedad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Salud y rehabilitación</b>								
5	Percibes que las instituciones de Salud te brindan el más alto nivel de atención a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
6	Las personas con discapacidad desde temprana edad tienen derecho a acceder a programas de intervención temprana.	✓		✓		✓		
7	Accedes a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud que se te brindan en tu condición de persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	El gobierno regional garantiza la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Educación y deporte</b>								
9	Las instituciones educativas públicas garantizan el acceso y permanencia de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
10	Las instituciones de educación particulares garantizan el acceso y permanencia de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
11	Se cumple con el descuento a las personas con discapacidad del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado.	✓		✓		✓		

12	Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 4: Trabajo y empleo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	A las personas con discapacidad se les brinda igualdad de oportunidades laborales.	✓		✓		✓	
14	El Estado promueve y garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓	
15	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad las oportunidades de formación laboral y de empleo.	✓		✓		✓	
16	Las entidades públicas cumplen con contratar a personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
17	Las entidades de capital privado cumplen con contratar a personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 5: Nivel de vida adecuado y protección social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos para necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda.	✓		✓		✓	
19	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos por necesidades secundarias como la seguridad, pasear, esparcimiento u otros.	✓		✓		✓	
20	A las personas con discapacidad se les beneficia en la participación de programas de atención a la salud que desarrolla el Estado, como medida de vista, descarte de diabetes u otros.	✓		✓		✓	
21	Se considera prioridad la participación de personas con discapacidad en los programas de vivienda.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 6: Oficina en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) vela por que las políticas y los programas regionales, tomen en cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	

23	La oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) cumple con promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad.	✓		✓		✓	
24	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) vela por que se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓	
25	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) cumple con la función de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 7: Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Recibes información oportuna sobre las condiciones para acceder a un puesto de trabajo que ofrece alguna entidad.	✓		✓		✓	
27	Las empresas te brindan preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados.	✓		✓		✓	
28	Las entidades públicas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	✓		✓		✓	
29	Las entidades privadas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 8: Infracciones y sanciones.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Se presentan en el ámbito público actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
31	Se presentan en el ámbito privado actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
32	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito público.	✓		✓		✓	

33	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de la persona con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito privado.	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Se conste aduorcia.*

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Vásquez Monshayón, Walter-Manuel*      DNI N°: *40763191*

Especialidad del evaluador: *Metodólogo*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> 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

*14 de junio del 2020*

*[Firma]*  
Firma del experto  
*Dr. Walter M. Vásquez Monshayón*  
DNI N° 40763191

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Inclusión laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Oportunidad Laboral</b>								
1	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
2	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones del sector privado.	✓		✓		✓		
3	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
4	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones privadas.	✓		✓		✓		
5	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones privadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Contratación Laboral</b>								
7	En las organizaciones públicas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	En las organizaciones privadas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
9	En el sector público las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	✓		✓		✓		
10	En el sector privado las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	✓		✓		✓		
11	En las organizaciones públicas se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	✓		✓		✓		

12	En las organizaciones privadas se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	✓		✓		✓		
13	En el sector público se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	✓		✓		✓		
14	En el sector privado se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Condiciones laborales de ámbito general y especiales</b>								
15	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector público.	✓		✓		✓		
16	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado.	✓		✓		✓		
17	En las organizaciones pública las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad.	✓		✓		✓		
18	En las organizaciones privadas las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad.	✓		✓		✓		
19	En el sector público se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
20	En el sector privado se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
21	En las organizaciones públicas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓		
22	En las organizaciones privadas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓		
23	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.	✓		✓		✓		

24	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	✓		✓		✓	
25	En las organizaciones se respeta el porcentaje de plazas para personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: Optimización laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad Distrital de San Martín.	✓		✓		✓	
27	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno regional de Lima.	✓		✓		✓	
28	Se desarrollan actividades de capacitación laboral al personal de las organizaciones para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
29	En su centro laboral lo capacitan sobre los cambios que asume la empresa sobre su sistema de producción.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *De este observancia*

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Vizquez Mondragón, Walter Manuel*      DNI N°: *45769191*

Especialidad del evaluador: *Metodólogo*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*14 de junio del 2020*

*[Firma]*  
Firma del experto  
*Dr. Walter M. Vizquez Mondragón*  
DNI 40769191

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Aplicación de la Ley 29973***

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Derechos civiles y políticos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	En tu círculo más cercano se te muestra respeto a tu integridad como persona.	✓		✓		✓		
2	Sientes que la ley te protege de la discriminación y defiende tus derechos a la igualdad.	✓		✓		✓		
3	Tus derechos a la participación en la vida política y pública son respetados por la sociedad.	✓		✓		✓		
4	Tu derecho a la libertad y seguridad personal son respetados por la sociedad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Salud y rehabilitación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Percibes que las instituciones de Salud te brindan el más alto nivel de atención a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
6	Las personas con discapacidad desde temprana edad tienen derecho a acceder a programas de intervención temprana.	✓		✓		✓		
7	Accedes a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud que se te brindan en tu condición de persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	El gobierno regional garantiza la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Educación y deporte</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Las instituciones educativas públicas garantizan el acceso y permanencia de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
10	Las instituciones de educación particulares garantizan el acceso y permanencia de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
11	Se cumple con el descuento a las personas con discapacidad del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado.	✓		✓		✓		

12	Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 4: Trabajo y empleo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	A las personas con discapacidad se les brinda igualdad de oportunidades laborales.	✓		✓		✓	
14	El Estado promueve y garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓	
15	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad las oportunidades de formación laboral y de empleo.	✓		✓		✓	
16	Las entidades públicas cumplen con contratar a personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
17	Las entidades de capital privado cumplen con contratar a personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 5: Nivel de vida adecuado y protección social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos para necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda.	✓		✓		✓	
19	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos por necesidades secundarias como la seguridad, pasear, esparcimiento u otros.	✓		✓		✓	
20	A las personas con discapacidad se les beneficia en la participación de programas de atención a la salud que desarrolla el Estado, como medida de vista, descarte de diabetes u otros.	✓		✓		✓	
21	Se considera prioridad la participación de personas con discapacidad en los programas de vivienda.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 6: Oficina en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) vela por que las políticas y los programas regionales, tomen en cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	

23	La oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) cumple con promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad.	✓		✓		✓	
24	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) vela por que se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓	
25	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) cumple con la función de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 7: Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Recibes información oportuna sobre las condiciones para acceder a un puesto de trabajo que ofrece alguna entidad.	✓		✓		✓	
27	Las empresas te brindan preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados.	✓		✓		✓	
28	Las entidades públicas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	✓		✓		✓	
29	Las entidades privadas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 8: Infracciones y sanciones.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Se presentan en el ámbito público actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
31	Se presentan en el ámbito privado actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
32	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito público.	✓		✓		✓	

33	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de la persona con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito privado.	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si existe suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Bravo Miranda César Isidoro* DNI N° *21462187*

Especialidad del evaluador: *Maestro en Gestión Pública*

*14* de *Junio* del *2020*

  
Firma del experto

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Inclusión laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Oportunidad Laboral</b>								
1	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
2	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones del sector privado.	✓		✓		✓		
3	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
4	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones privadas.	✓		✓		✓		
5	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones privadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Contratación Laboral</b>								
7	En las organizaciones públicas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	En las organizaciones privadas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
9	En el sector público las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	✓		✓		✓		
10	En el sector privado las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	✓		✓		✓		
11	En las organizaciones públicas se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	✓		✓		✓		

12	En las organizaciones privadas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	✓		✓		✓		
13	En el sector público se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	✓		✓		✓		
14	En el sector privado se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: Condiciones laborales de ámbito general y especiales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector público..	✓		✓		✓		
16	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado.	✓		✓		✓		
17	En las organizaciones pública las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad.	✓		✓		✓		
18	En las organizaciones privadas las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad	✓		✓		✓		
19	En el sector público se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
20	En el sector privado se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
21	En las organizaciones públicas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓		
22	En las organizaciones privadas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓		
23	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.	✓		✓		✓		

24	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	✓		✓		✓	
25	En las organizaciones se respeta el porcentaje de plazas para personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: Optimización laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad Distrital de San Martín.	✓		✓		✓	
27	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno regional de Lima.	✓		✓		✓	
28	Se desarrollan actividades de capacitación laboral al personal de las organizaciones para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
29	En su centro laboral lo capacitan sobre los cambios que asume la empresa sobre su sistema de producción..	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bravo Miranda César Isidoro    DNI N° 21462187

Especialidad del evaluador: Maestro en Gestión Pública

14 de Junio del 2020

  
Firma del experto

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> 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.

Anexo 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Aplicación de la Ley 29973**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Derechos civiles y políticos</b>								
1	En tu círculo más cercano se te muestra respeto a tu integridad como persona.	✓		✓		✓		
2	Sientes que la ley te protege de la discriminación y defiende tus derechos a la igualdad.	✓		✓		✓		
3	Tus derechos a la participación en la vida política y pública son respetados por la sociedad.	✓		✓		✓		
4	Tu derecho a la libertad y seguridad personal son respetados por la sociedad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Salud y rehabilitación</b>								
5	Percibes que las instituciones de Salud te brindan el más alto nivel de atención a las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
6	Las personas con discapacidad desde temprana edad tienen derecho a acceder a programas de intervención temprana.	✓		✓		✓		
7	Accedes a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud que se te brindan en tu condición de persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	El gobierno regional garantiza la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad a las personas con discapacidad	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Educación y deporte</b>								
9	Las instituciones educativas públicas garantizan el acceso y permanencia de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
10	Las instituciones de educación particulares garantizan el acceso y permanencia de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓		
11	Se cumple con el descuento a las personas con discapacidad del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado.	✓		✓		✓		

12	Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 4: Trabajo y empleo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	A las personas con discapacidad se les brinda igualdad de oportunidades laborales.	✓		✓		✓	
14	El Estado promueve y garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad.	✓		✓		✓	
15	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad las oportunidades de formación laboral y de empleo.	✓		✓		✓	
16	Las entidades públicas cumplen con contratar a personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
17	Las entidades de capital privado cumplen con contratar a personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 5: Nivel de vida adecuado y protección social</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos para necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda.	✓		✓		✓	
19	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos por necesidades secundarias como la seguridad, pasear, esparcimiento u otros.	✓		✓		✓	
20	A las personas con discapacidad se les beneficia en la participación de programas de atención a la salud que desarrolla el Estado, como medida de vista, descarte de diabetes u otros.	✓		✓		✓	
21	Se considera prioridad la participación de personas con discapacidad en los programas de vivienda.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 6: Oficina en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) vela por que las políticas y los programas regionales, tomen en cuenta las necesidades e	✓		✓		✓	

23	La oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) cumple con promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) vela por que se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) cumple con la función de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION 7: Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Recibes información oportuna sobre las condiciones para acceder a un puesto de trabajo que ofrece alguna entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Las empresas te brindan preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Las entidades públicas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Las entidades privadas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION 8: Infracciones y sanciones.</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Se presentan en el ámbito público actuaciones que vulneran los derechos 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"/>
31	Se presentan en el ámbito privado actuaciones que vulneran los derechos 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"/>
32	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de la persona con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito privado.	✓		✓		✓				
----	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si existe suficiencia.*

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

*14* de Junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: *PEVES BENAVIDES DENEISE MARUXIA*

DNI N° *43379008*

*Maruxia*  
 DENEISE MARUXIA PEVES BENAVIDES  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 UCV36222  
 DNI: 43379008

Especialidad del evaluador: *MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Inclusión laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Oportunidad Laboral</b>								
1	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
2	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones del sector privado.	✓		✓		✓		
3	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
4	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones privadas.	✓		✓		✓		
5	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones públicas.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones privadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Contratación Laboral</b>								
7	En las organizaciones públicas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
8	En las organizaciones privadas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	✓		✓		✓		
9	En el sector público las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	✓		✓		✓		
10	En el sector privado las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	✓		✓		✓		



11	En las organizaciones públicas se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	✓		✓		✓	
12	En las organizaciones privadas se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	✓		✓		✓	
13	En el sector público se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	✓		✓		✓	
14	En el sector privado se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 3: Condiciones laborales de ámbito general y especiales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector público..	✓		✓		✓	
16	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado.	✓		✓		✓	
17	En las organizaciones pública las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad.	✓		✓		✓	
18	En las organizaciones privadas las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad	✓		✓		✓	
19	En el sector público se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
20	En el sector privado se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
21	En las organizaciones públicas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓	
22	En las organizaciones privadas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	✓		✓		✓	

23	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.	✓		✓		✓	
24	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	✓		✓		✓	
25	En las organizaciones se respeta el porcentaje de plazas para personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: Optimización laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad Distrital de San Martín.	✓		✓		✓	
27	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno regional de Lima.	✓		✓		✓	
28	Se desarrollan actividades de capacitación laboral al personal de las organizaciones para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	✓		✓		✓	
29	En su centro laboral lo capacitan sobre los cambios que asume la empresa sobre su sistema de producción..	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si existe suficiencia.*

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

14 de JUNIO del 202

Apellidos y nombres del juez evaluador: PEVES BENAVIDES DENEISE MARUXIA

DNI N° 43379008

*Manuel*  
 DENISE BENAVIDES PEVES BENAVIDES  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 UCV36222  
 DNI: 43379008

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **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

## CUADRO RESUMEN

### Certificado de validez de contenido del instrumento CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973	JUEZ Z 1	JUEZ Z 2	JUEZ Z 3
<b>Dimensión: Derechos civiles y políticos</b>			
En tu círculo más cercano se te muestra respeto a tu integridad como persona	si	si	si
Sientes que la ley te protege de la discriminación y defiende tus derechos a la igualdad	si	si	si
Tus derechos a la participación en la vida política y pública son respetados por la sociedad	si	si	si
Tu derecho a la libertad y seguridad personal son respetados por la sociedad	si	si	si
<b>Dimensión: Salud y rehabilitación</b>			
Percibes que las instituciones de Salud te brindan el más alto nivel de atención a las personas con discapacidad	si	si	si
Las personas con discapacidad desde temprana edad tienen derecho a acceder a programas de intervención temprana.	si	si	si
Accedes a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud que se te brindan en tu condición de persona con discapacidad.	si	si	si
El gobierno regional garantiza la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad a las personas con discapacidad	si	si	si
<b>Dimensión: Educación y deporte</b>			
Las instituciones educativas públicas garantizan el acceso y permanencia de las personas con discapacidad	si	si	si
Las instituciones de educación particulares garantizan el acceso y permanencia de la persona con discapacidad	si	si	si
Se cumple con el descuento a las personas con discapacidad del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado.	si	si	si

JUEZ OPINION	FRECUENCIA JUEZ 1	FRECUENCIA JUEZ 2	FRECUENCIA JUEZ 3
Si	33	33	33
No	0	0	0

Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas	si	si	si
<b>Dimensión: Trabajo y empleo</b>			
A las personas con discapacidad se les brinda igualdad de oportunidades laborales	si	si	si
El Estado promueve y garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad.	si	si	si
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad las oportunidades de formación laboral y de empleo.	si	si	si
Las entidades públicas cumplen con contratar a personas con discapacidad	si	si	si
Las entidades de capital privado cumplen con contratar a personas con discapacidad	si	si	si
<b>Dimensión: Nivel de vida adecuado y protección social</b>			
El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos para necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda.	si	si	si
El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos por necesidades secundarias como la seguridad, pasear, esparcimiento u otros.	si	si	si
A las personas con discapacidad se les beneficia en la participación de programas de atención a la salud que desarrolla el Estado, como medida de vista, descarte de diabetes u otros.	si	si	si
Se considera prioridad la participación de personas con discapacidad en los programas de vivienda.	si	si	si
<b>Dimensión: Oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad</b>			
La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) vela por que las políticas y los programas regionales, tomen en	si	si	si

cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.			
La oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) cumple con promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad	si	si	si
La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) vela por que se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.	si	si	si
La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) cumple con la función de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.	si	si	si
<b>Dimensión: Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración</b>			
- Recibes información oportuna sobre las condiciones para acceder a un puesto de trabajo que ofrece alguna entidad.	si	si	si
Las empresas te brindan preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados.	si	si	si
- Las entidades públicas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	si	si	si
Las entidades privadas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	si	si	si
<b>Dimensión: Infracciones y sanciones</b>			
- Se presentan en el ámbito público actuaciones que vulneran los	si	si	si

derechos de las personas con discapacidad.			
Se presentan en el ámbito privado actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.	si	si	si
- Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito público.	si	si	si
Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de la persona con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito privado.	si	si	si

PRUEBA BINOMIAL CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

JUEZ 1

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_OPINIÓN	Grupo 1	Si	33	1.00	0.85	0.005
	Grupo 2		33	1.00		

**Nota**

**Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

**Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29974

**HIPÓTESIS ESTADÍSTICA**

HI: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 80%

H0: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 80%

**CRITERIO DE DECISIÓN**

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0

Luego dado que el  $SIG = 0,005 < 0,05$  entonces se acepta la HI

**CONCLUSIÓN**

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 1 para el cuestionario es igual al 85%

PRUEBA BINOMIAL CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

JUEZ 2

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_OPINIÓN	Grupo 1	Si	33	1.00	0.85	0.005
	Grupo 2		33	1.00		

**Nota**

- Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973
- Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29974

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

- La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es
- HI: igual al 80%
- La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente
- H0: al 80%

### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0

Luego dado que el  $SIG = 0,005 < 0,05$  entonces se acepta la HI

### CONCLUSIÓN

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 2 para el cuestionario es igual al 85%

## JUEZ 3

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_OPINIÓN	Grupo 1	Si	33	1.00	0.85	0.005
	Grupo 2		33	1.00		

### Nota

- Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973
- Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29974

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

- La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es
- HI: igual al 80%
- La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente
- H0: al 80%

### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0



Luego dado que el  $SIG=0,005 < 0,05$  entonces se acepta la H1

### CONCLUSIÓN

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 3 para el cuestionario es igual al 85%

## RESUMEN JUEZ 1, 2 Y 3

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_1	Grupo 1	Si	33	1.00	0.85	0.005
	Grupo 2		33	1.00		
JUEZ_2	Grupo 1	Si	33	1.00	0.85	0.005
	Grupo 2		33	1.00		
JUEZ_3	Grupo 1	Si	33	1.00	0.85	0.005
	Grupo 2		33	1.00		

### Nota

**Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

**Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29974

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 80%

H0: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 80%

### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0

Luego dado que el  $SIG=0,005 < 0,05$  entonces se acepta la H1

### CONCLUSIÓN

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 1, 2 y 3 para el cuestionario es igual al 85%

## CUADRO RESUMEN

### Certificado de validez de contenido del instrumento CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL		JUEZ Z 1	JUEZ Z 2	JUEZ Z 3				
N°	Dimensión: Oportunidad laboral							
1	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones públicas.	si	si	si	JUEZ OPINION	FRECUENCIA JUEZ 1	FRECUENCIA JUEZ 2	FRECUENCIA JUEZ 3
2	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones del sector privado	si	si	si	Si	29	29	29
3	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones publicas	si	si	si	No	0	0	0
4	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones privadas	si	si	si				
5	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones públicas.	si	si	si				
6	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones privadas.	si	si	si				
	Dimensión: Contratación Laboral							
7	En las organizaciones públicas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.	si	si	si				
8	En las organizaciones privadas se realizan	si	si	si				

	modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.			
9	En el sector público las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	si	si	si
10	En el sector privado las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.	si	si	si
11	En las organizaciones públicas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	si	si	si
12	En las organizaciones privadas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	si	si	si
13	En el sector público se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	si	si	si
14	En el sector privado se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.	si	si	si
	<b>Dimensión: Condiciones laborales de ámbito general y especiales</b>			
15	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector publico	si	si	si
16	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado	si	si	si
17	En las organizaciones pública las personas con	si	si	si

	discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad			
1 8	En las organizaciones privadas las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad	si	si	si
1 9	En el sector público se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	si	si	si
2 0	En el sector privado se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	si	si	si
2 1	En las organizaciones públicas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	si	si	si
2 2	En las organizaciones privadas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.	si	si	si
2 3	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.	si	si	si
2 4	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.	si	si	si
2 5	En las organizaciones se respeta el porcentaje de plazas para personas con discapacidad	si	si	si
	Dimensión: Optimización laboral.			

2 6	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad Distrital de San Martín.	si	si	si
2 7	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno regional de Lima.	si	si	si
2 8	Se desarrollan actividades de capacitación laboral al personal de las organizaciones para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	si	si	si
2 9	En su centro laboral lo capacitan sobre los cambios que asume la empresa sobre su sistema de producción.	si	si	si

PRUEBA BINOMIAL CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

JUEZ 1

**Prueba binomial**

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_OPINIÓN	Grupo 1	Si	29	1.00	0.85	0.009
	Grupo 2	No	29	1.00		

**Nota**

**Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

**Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

**HIPÓTESIS ESTADÍSTICA**

HI: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 80%

H0: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 80%

**CRITERIO DE DECISIÓN**

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0  
Luego dado que el  $SIG = 0,009 < 0,05$  entonces se acepta la HI

**CONCLUSIÓN**

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 1 para el cuestionario es igual al 85%

PRUEBA BINOMIAL CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

JUEZ 2

**Prueba binomial**

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_OPINIÓN	Grupo 1	Si	29	1.00	0.85	0.009
	Grupo 2	No	29	1.00		

**Nota**

**Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

**Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

HI: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 80%

H0: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 80%

### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0  
Luego dado que el  $SIG = 0,009 < 0,05$  entonces se acepta la HI

### CONCLUSIÓN

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 2 para el cuestionario es igual al 85%

## PRUEBA BINOMIAL CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

### JUEZ 3

#### Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_OPINIÓN	Grupo 1	Si	29	1.00	0.85	0.009
	Grupo 2	No	29	1.00		

#### Nota

**Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

**Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

HI: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 80%

H0: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 80%

### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0  
Luego dado que el  $SIG = 0,009 < 0,05$  entonces se acepta la HI

### CONCLUSIÓN

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 3 para el cuestionario es igual al 85%

## RESUMEN JUEZ 1, 2 Y 3

### Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
JUEZ_1	Grupo 1	Si	29	1.00	0.85	0.009
	Grupo 2	No	29	1.00		
JUEZ_2	Grupo 1	Si	29	1.00	0.85	0.009
	Grupo 2	No	29	1.00		
JUEZ_3	Grupo 1	Si	29	1.00	0.85	0.009
	Grupo 2	No	29	1.00		

#### Nota

**Grupo 1:** El juez si acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

**Grupo 2:** El juez no acepta la validez de la pregunta del CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

#### HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

HI: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es igual al 80%

H0: La proporción de preguntas aceptadas en el instrumento es diferente al 80%

#### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza H0 si  $SIG < 0,05$ , caso contrario acepta la H0  
Luego dado que el  $SIG = 0,009 < 0,05$  entonces se acepta la HI

#### CONCLUSIÓN

La proporción de preguntas aceptadas por el juez 1, 2 y 3 para el cuestionario es igual al 85%



## Muestra piloto y confiabilidad

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH - Cuestionario sobre aplicación de la Ley 29973

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	33

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00034	3,8571	,94926	14
VAR00035	3,0714	,91687	14
VAR00036	2,5714	,75593	14
VAR00037	3,2857	,91387	14
VAR00038	2,5714	,93761	14
VAR00039	3,4286	1,39859	14
VAR00040	2,8571	1,02711	14
VAR00041	2,4286	,85163	14
VAR00042	2,9286	,91687	14
VAR00043	2,8571	1,02711	14
VAR00044	3,2143	1,18831	14
VAR00045	3,2143	,80178	14
VAR00046	2,6429	,92878	14
VAR00047	2,8571	1,02711	14
VAR00048	3,1429	1,09945	14
VAR00049	2,7857	,80178	14

VAR00050	2,7143	1,06904	14
VAR00051	2,5714	1,08941	14
VAR00052	2,6429	1,08182	14
VAR00053	3,1429	,94926	14
VAR00054	2,3571	1,00821	14
VAR00055	2,8571	,86444	14
VAR00056	2,6429	1,08182	14
VAR00057	3,4286	1,15787	14
VAR00058	3,1429	,66299	14
VAR00059	2,7143	,99449	14
VAR00060	2,5714	,75593	14
VAR00061	3,0714	1,20667	14
VAR00062	3,2143	,97496	14
VAR00063	3,5000	,75955	14
VAR00064	3,2857	,91387	14
VAR00065	2,5714	,85163	14
VAR00066	2,5714	1,08941	14

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH - Cuestionario sobre inclusión laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	29

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,7143	,91387	14
VAR00002	3,2143	,89258	14
VAR00003	2,9286	,82874	14
VAR00004	3,0714	,91687	14
VAR00005	2,8571	1,51186	14
VAR00006	3,5714	1,28388	14
VAR00007	3,0714	,91687	14
VAR00008	2,9286	,91687	14
VAR00009	2,9286	,61573	14
VAR00010	3,0714	,73005	14
VAR00011	3,1429	1,09945	14
VAR00012	2,9286	,73005	14
VAR00013	3,2143	,97496	14
VAR00014	2,7143	,91387	14
VAR00015	3,2143	1,25137	14
VAR00016	3,2857	1,13873	14
VAR00017	3,1429	,86444	14
VAR00018	3,2857	,91387	14
VAR00019	3,1429	,86444	14
VAR00020	3,0000	,78446	14
VAR00021	3,1429	,94926	14
VAR00022	3,1429	,77033	14
VAR00023	2,9286	,99725	14
VAR00024	2,8571	,66299	14
VAR00025	2,7143	,99449	14
VAR00026	3,0000	1,03775	14
VAR00027	2,8571	1,02711	14
VAR00028	2,7857	1,18831	14
VAR00029	3,2143	1,12171	14

## Instrumentos de recojo de datos

### Cuestionario sobre aplicación de la Ley 29973

Estimado amigo/a de antemano agradecer tu participación. Te recuerdo que el instrumento busca recoger información sobre cómo se aplica la Ley 29973, así mismo recordarte que no existen preguntas correctas e incorrectas, lo que si requiero que respondas con el más alto nivel de sinceridad. El instrumento tiene las siguientes alternativas de respuestas:

N = Nunca – CN = Casi Nunca – AV = A Veces – CS = Casi Siempre – S = Siempre

Cualquier duda el responsable de la investigación la resolverá.

Reitero mi agradecimiento y parabienes tanto a tu persona como familia.

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	<b>Dimensión: Derechos civiles y políticos</b>					
01	En tu círculo más cercano se te muestra respeto a tu integridad como persona					
02	Sientes que la ley te protege de la discriminación y defiende tus derechos a la igualdad					
03	Tus derechos a la participación en la vida política y publica son respetados por la sociedad					
04	Tu derecho a la a la libertad y seguridad personal son respetados por la sociedad					
	<b>Dimensión: Salud y rehabilitación</b>					
05	Percibes que las instituciones de Salud te brindan el más alto nivel de atención a las personas con discapacidad					
06	Las personas con discapacidad desde temprana edad tienen derecho a acceder a programas de intervención temprana.					
07	Accedes a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud que se te brindan en tu condición de persona con discapacidad.					
08	El gobierno regional garantiza la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad a las personas con discapacidad					
	<b>Dimensión: Educación y deporte</b>					
09	Las instituciones educativas publicas garantizan el acceso y permanencia de las personas con discapacidad					
10	Las instituciones de educación particulares garantizan el acceso y permanencia de la persona con discapacidad					
11	Se cumple con el descuento a las personas con discapacidad del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado.					
12	Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas					
	<b>Dimensión: Trabajo y empleo</b>					
13	A las personas con discapacidad se les brinda igualdad de oportunidades laborales					
14	El Estado promueve y garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad.					
15	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad las oportunidades de formación laboral y de empleo.					
16	Las entidades públicas cumplen con contratar a personas con discapacidad					

17	Las entidades de capital privado cumplen con contratar a personas con discapacidad					
Dimensión: Nivel de vida adecuado y protección social						
18	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos para necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda.					
19	El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos por necesidades secundarias como la seguridad, pasear, esparcimiento u otros.					
20	A las personas con discapacidad se les beneficia en la participación de programas de atención a la salud que desarrolla el Estado, como medida de vista, descarte de diabetes u otros.					
21	Se considera prioridad la participación de personas con discapacidad en los programas de vivienda.					
Dimensión: Oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad						
22	La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) vela por que las políticas y los programas regionales, tomen en cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.					
23	La oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) cumple con promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad					
24	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) vela por que se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.					
25	La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) cumple con la función de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.					
Dimensión: Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración						
26	- Recibes información oportuna sobre las condiciones para acceder a un puesto de trabajo que ofrece alguna entidad.					
27	Las empresas te brindan preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados.					
28	- Las entidades públicas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.					
29	Las entidades privadas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.					
Dimensión: Infracciones y sanciones						
30	- Se presentan en el ámbito público actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.					
31	Se presentan en el ámbito privado actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.					
32	- Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito público.					
33	Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de la persona con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito privado.					

## Cuestionario Sobre Inclusión Laboral

Estimado amigo/a de antemano agradecer tu participación. Te recuerdo que el instrumento busca recoger información sobre sobre inclusión laboral, así mismo recordarte que no existen preguntas correctas e incorrectas, lo que si requiero que respondas con el más alto nivel de sinceridad. El instrumento tiene las siguientes alternativas de respuestas:

N = Nunca – CN = Casi Nunca – AV = A Veces – CS = Casi Siempre – S = Siempre

Cualquier duda el responsable de la investigación la resolverá.

Reitero mi agradecimiento y parabienes tanto a tu persona como familia.

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	<b>Dimensión: Oportunidad laboral</b>					
1	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones públicas.					
2	Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones del sector privado					
3	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones publicas					
4	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones privadas					
5	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones públicas.					
6	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones privadas.					
	<b>Dimensión: Contratación Laboral</b>					
7	En las organizaciones públicas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.					
8	En las organizaciones privadas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.					
9	En el sector público las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.					
10	En el sector privado las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.					
11	En las organizaciones públicas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.					
12	En las organizaciones privadas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.					
13	En el sector público se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.					
14	En el sector privado se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.					
	<b>Dimensión: Condiciones laborales de ámbito general y especiales</b>					

15	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector publico					
16	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado					
17	En las organizaciones pública las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad					
18	En las organizaciones privadas las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad					
19	En el sector público se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.					
20	En el sector privado se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.					
21	En las organizaciones públicas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.					
22	En las organizaciones privadas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.					
23	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.					
24	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.					
25	En las organizaciones se respeta el porcentaje de plazas para personas con discapacidad					
	<b>Dimensión: Optimización laboral.</b>					
26	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad Distrital de San Martin.					
27	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno regional de Lima.					
28	Se desarrollan actividades de capacitación laboral al personal de las organizaciones para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.					
29	En su centro laboral lo capacitan sobre los cambios que asume la empresa sobre su sistema de producción.					

## Matriz de datos

### CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

N°	D1. Derechos civiles y políticos				D2. Salud y rehabilitación				D3. Educación y deporte				D4. Trabajo y empleo				D5. Nivel de vida adecuado y protección social				D6. Oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad					D7. Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración				D8. Infracciones y sanciones				D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	V1						
	IT A1	IT A2	IT A3	IT A4	IT A5	IT A6	IT A7	IT A8	IT A9	IT A10	IT A11	IT A12	IT A13	IT A14	IT A15	IT A16	IT A17	IT A18	IT A19	IT A20	IT A21	IT A22	IT A23	IT A24	IT A25	IT A26	IT A27	IT A28	IT A29	IT A30	IT A31	IT A32	IT A33										IT A34					
1	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	9	2								
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	1	1	1	1	1	3	7								
3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2							
4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	1	3	5	4	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	0	1						
5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	8	9						
6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3						
7	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	0	1	5	0	0	2	8	8	0	3				
8	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	4	4	1	1	0	1	6	9	9	7	0	1	6	1	6	7			
9	4	3	2	3	3	5	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	1	1	5	2	6	4	1	1	0	9				
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	9	9	0	4	8	9	8	1	1	5	6			
11	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	4	7	2	2	3	2	1	0	6	
12	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	4	1	3	1	6	7	0	1	5	1	1	0	0	
13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9
14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0

15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	1	1	1	1	0	3	1	0	9	1	1	1	8	8						
16	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	1	4	4	2	2	0	1	1	0	3	2	2	6	2	8	8	8	8	8	5	9		
17	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	1	1	9	6	9	7	8	6	6	8	6	8	5	9	7	7	7			
18	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	2	3	6	1	0	7	1	0	8	5	8	3	7	3	3	1	7				
19	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	1	8	9	1	8	7	9	1	2	3	3	1	7	3	3				
20	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	5	7	1	0	9	1	3	5	7	8	6	4	4					
21	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	2	2	1	4	6	9	9	8	8	5	9	6	8	8	8	8	7				
22	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	1	1	6	7	2	8	1	0	7	1	7	0	1	7	0	1			
23	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	1	4	8	1	1	0	1	1	6	9	1	1	8	3	3				
24	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	3	3	3	1	8	2	0	9	5	7	1	3	5	7	3	5				
25	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	4	1	1	1	1	2	7	9	8	1	2	8	8	8	6	8			
26	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	7	5	1	0	7	7	7	6	8	5	7	7	7	7	5	7		
27	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	1	2	5	1	1	5	3	4	5	3	3	3	5	1	0	4	8	6	4	9	1	7	4	1	1	1	2	2				
28	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	5	3	4	4	8	1	0	0	1	1	1	9	5	5	4	4		
29	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	8	4	2	5	5	5	5	6	1	1	6	1	6	8	8			
30	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	7	1	1	1	9	1	7	1	1	1	1	1	0	1	0	8	
31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	1	4	5	1	5	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	
32	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	0	9	9	1	4	8	9	0	1	3	2	1	1	8	2	2		
33	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	1	0	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8
34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	9	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8		
35	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	5	8	1	2	0	2	1	1	1	7	5	8	0	4	4	6	4	8	
36	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	7	5	6	6	4	5	6	4	5	6	4	6	4	8	4		



3	7	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	9	6	8	1	0	8	1	1	7			
3	8	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	1	5	5	1	1	7	1	9	8	1	0	7	1	0	8	4	1	2	8
3	9	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	0	3	2	8	6	4	1	1	
4	0	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	2	1	7	4	9	9	4	5	5	1	0	5	1	0	3	
4	1	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	5	4	7	1	1	1	9	3	
4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	1	0	2	3	1	1	9	2	1	2	2	
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	1	1	0	8	7	8	1	1	3	8	
4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	4	1	2	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	2	
4	5	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	0	1	1	1	3	0	2	1	1	1	8			
4	6	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	0	5	1	0	1	2	8	8	1	0	4	1	7	
4	7	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	1	0	6	9	9	7	1	0	6	1	0	7	1	6	7	
4	8	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	1	8	1	5	7	2	0	1	8	1	7	1	4	2	
4	9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	7	1	1	1	1	2	1	0	5	
5	0	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	1	0	1	1	2	9	2	2	1	1	1	0	0	
5	1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	0	1	1	5	9	1	1	1	1	1	1	
5	2	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	4	2	2	1	1	1	0	3	2	2	1	1	1	1	8	2	2	9	1
5	3	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	1	1	9	6	9	7	8	6	8	8	8	6	1	8	6	1	
5	4	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	1	8	1	1	1	6	7	9	2	1	7	5		
5	5	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	7	7	1	0	1	3	5	7	8	6	6	8			
5	6	4	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	1	7	7	2	8	1	0	7	1	7	2	
5	7	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	5	5	2	2	4	8	2	1	1	0	6	9	1	4	1	8	4	

5	8	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	1	4	1	1	3	7	9	8	1	2	8	7
5	9	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	9	5	1	0	7	7	7	8	8	6	1	1	6	1
6	0	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	5	3	4	4	8	0	1	1	1	1	9	6	1	1
6	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	8	6	1	2	8	7	5	8	1	6	5	1	6	5
6	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	1	4	5	1	5	8	0	1	1	1	1	0	8
6	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	0	9	9	1	4	9	9	1	1	8	3	1	8	3
6	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	7	9	8	1	1	8	9	9	9	7	0	7	0	
6	5	5	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	5	0	1	1	1	1	1	2	7	5	8	3	3	
6	6	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	9	6	8	1	8	0	8	1	1	3	6	7	
6	7	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	2	1	5	5	3	1	1	8	1	1	8	1	0	8	5	4	1	7	4	4	
6	8	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	2	3	7	6	9	9	7	5	6	2	1	6	1	6	1	
6	9	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	8	1	1	9	1	9	4	9
7	0	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	1	1	8	2	1	1	7	7	9	1	2	7	7	1

CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

N°	D1. Oportunidad laboral						D2. Contratación Laboral						D3. Condiciones laborales de ámbito general y especiales									D4. Optimización laboral				D 1	D 2	D 3	D 4	V 2				
	IT B1	IT B2	IT B3	IT B4	IT B5	IT B6	IT B7	IT B8	IT B9	ITB 10	ITB 11	ITB 12	ITB 13	ITB 14	ITB 15	ITB 16	ITB 17	ITB 18	ITB 19	ITB 20	ITB 21	ITB 22	ITB 23	ITB 24	ITB 25						ITB 26	ITB 27	ITB 28	ITB 29
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	77
2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	63	
3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	78	
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	2	3	89	
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	4	79	
6	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	2	2	3	0	
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	6	55	
8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	9	6	55	
9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	2	3	5	
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	
12	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	5	1	
13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	10
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	6	51
17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	7	54
18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	59
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	65
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	0	58

21	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	1	8	2	3	1	81		
22	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	0	1	1	1	54		
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	8	60		
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	4	64		
25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	0	3	4	1	53		
26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	4	39		
27	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	2	3	2	5	5	3	2	0	2	5	9		
28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	5	0	2	77		
29	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	0	9	49		
30	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	5	2	2	1	1	3	2	2	7	7	58		
31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	0	0	2	0	2		
32	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	7	2	4	9	72		
33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	7	1	8	2	78		
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	9	62	
35	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	5	6	1	2	5	2	65	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	6	3	5	8	42	
37	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	5	6	6	6	63		
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	7	8	1	34	
39	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	4	60	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	8	1	1	29	
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	5	3	1	2	3	5	1	3	5	1	90		
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	7	1	8	2	78	
43	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	8	7	6	64

4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	2	3	1	2	3	1	88				
4	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	78			
4	6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	57		
4	7	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	0	6	2	8	55		
4	8	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	6	3	4	1	12	3			
4	9	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	9	5	5	3	1	92			
5	0	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	1	2	3	1	10	4		
5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86		
5	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	4	6	55		
5	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	57
5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	0	65	
5	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	6	2	0	59			
5	6	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	0	6	1	1	1	58			
5	7	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	7	3	8	62	
5	8	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	0	4	1	1	1	1	56			
5	9	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	6	5	45			
6	0	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	5	0	2	0	77				
6	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	5	1	8	55				
6	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	0	0	2	4	1	10	2			
6	3	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	7	2	4	9	72		
6	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	7	3	9	63			
6	5	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3	1	3	5	6	3	6	2	1	2	67			
6	6	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	7	6	7	8	68				

0	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5	0	99		
8	9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	2	3	3	3	4	5	2	3	5	5	3	2	4	3	5	5	1	61	
8	9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	34	
1	9	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38

N°	D1. Derechos civiles y políticos				D2. Salud y rehabilitación				D3. Educación y deporte				D4. Trabajo y empleo					D5. Nivel de vida adecuado y protección social					D6. Oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad					D7. Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración					D8. Infracciones y sanciones			
	ITA 1	ITA 2	ITA 3	ITA 4	ITA 5	ITA 6	ITA 7	ITA 8	ITA 9	ITA 10	ITA 11	ITA 12	ITA 13	ITA 14	ITA 15	ITA 16	ITA 17	ITA 18	ITA 19	ITA 20	ITA 21	ITA 22	ITA 23	ITA 24	ITA 25	ITA 26	ITA 27	ITA 28	ITA 29	ITA 30	ITA 31	ITA 32	ITA 33			
1	Sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca			
2	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Nu nca	A vec es	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Sie mpre	Sie mpre	Nu nca	Ca si nun ca			
3	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Sie mpre	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Sie mpre	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca			
4	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Sie mpre	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Sie mpre	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Sie mpre	A vec es	Nu nca	A vec es	Sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre			
5	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Sie mpre	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca			
6	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	A vec es	A vec es	Sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre			
7	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Sie mpre	A vec es	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca				
8	Ca si sie mpre	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Nu nca	Nu nca				
9	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si	A vec es	A vec es	Sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre	Nu nca	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es			

10	Sie mpre	Sie mpre	Ca si sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Ca si sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	
11	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	
12	Sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Nu nca	Nu nca	A vec es	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	
13	Sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si sie mpre	Sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca
14	Ca si sie mpre	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca
15	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Nu nca	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca
16	A vec es	A vec es	Nu nca	A vec es	Ca si nun ca	Sie mpre	A vec es	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	A vec es	Nu nca	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	Ca si nun ca
17	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	Nu nca	A vec es	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Nu nca	Nu nca	Nu nca	Nu nca	Nu nca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca
18	Sie mpre	A vec es	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	A vec es	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	A vec es	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Nu nca	Ca si nun ca	A vec es	Nu nca	Ca si nun ca	Nu nca	Nu nca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si nun ca	Ca si sie mpre	Ca si sie mpre	Ca si nun ca	A vec es	















59	Nunca	Nunca	Cas nunca	A vec es	A vec es	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Cas nunca	A vec es	Nunca	Nunca	A vec es	Nunca	Nunca	Ca si nunca	Cas nunca	Cas nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A vec es	Nunca	Nunca	Nunca	Cas nunca	
60	A vec es	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	A vec es	A vec es	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	Cas i sie mpre	Cas nunca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Cas nunca	A vec es	A vec es	A vec es	Cas nunca	Cas nunca
61	Nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Nunca	A vec es	Nunca	Nunca	Nunca	Cas nunca	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	A vec es	Nunca	Nunca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	Nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Nunca	Nunca	Cas nunca	A vec es
62	A vec es	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	Cas i sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	Cas i sie mpre	Ca si sie mpre	Sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Sie mpre	Sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	A vec es
63	A vec es	A vec es	A vec es	Nunca	Sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Nunca	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	Cas i sie mpre	A vec es
64	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Ca si nunca	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	Cas nunca	Cas nunca
65	A vec es	Cas nunca	Nunca	Cas nunca	A vec es	Sie mpre	Nunca	Cas nunca	Nunca	Nunca	Cas nunca	Nunca	A vec es	Cas nunca	A vec es	Cas nunca	A vec es	A vec es	Cas nunca	Nunca	Nunca	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	Nunca	Nunca	A vec es	A vec es	Sie mpre
66	Cas i sie mpre	Nunca	Cas i sie mpre	Nunca	Cas i sie mpre	A vec es	Nunca	Nunca	A vec es	Nunca	A vec es	Nunca	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	A vec es	Cas i sie mpre	A vec es	Nunca	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Nunca	Cas i sie mpre	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Cas i sie mpre	Nunca	A vec es
67	Cas i nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A vec es	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A vec es	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A vec es	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Cas i nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Cas i nunca
68	Nunca	Nunca	Nunca	Cas i nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Cas i nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Cas i nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Cas i nunca	Nunca	Nunca

69	A vec es	Cas i sie mpre	A vec es	Cas i sie mpre	A vec es	Cas i sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	Cas i nunca	Nunca	Cas i nunca	Sie mpre	A vec es	Nunca	A vec es	Sie mpre	A vec es	A vec es	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Cas i nunca	Sie mpre	A vec es	Cas i nunca	Cas i nunca	A vec es	Cas i nunca	Sie mpre
70	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	A vec es	A vec es	Nunca	Cas i nunca	A vec es	A vec es	Cas i sie mpre	Nunca	Cas i nunca	Ca si nunca	A vec es	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	A vec es	Cas i nunca	Cas i nunca	Cas i nunca	A vec es	Cas i nunca	A vec es

MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE APLICACIÓN DE LA LEY 29973

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
APLICACIÓN DE LA LEY 29973	Derechos civiles y políticos	Derechos civiles	- En tu círculo más cercano se te muestra respeto a tu integridad como persona - Sientes que la ley te protege de la discriminación y defiende tus derechos a la igualdad.	Nunca (1)  Casi Nunca (2)  Algunas Veces (3)  Casi Siempre (4)  Siempre (5)
		Derechos políticos	- Tus derechos a la participación en la vida política y publica son respetados por la sociedad - Tu derecho a la a la libertad y seguridad personal son respetados por la sociedad	
	Salud y rehabilitación	Salud	- Percibes que las instituciones de Salud te brindan el más alto nivel de atención a las personas con discapacidad - Las personas con discapacidad desde temprana edad tienen derecho a acceder a programas de intervención temprana.	
		Rehabilitación	- Accedes a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud que se te brindan en tu condición de persona con discapacidad. - El gobierno regional garantiza la disponibilidad y el acceso a medicamentos de calidad a las personas con discapacidad	
	Educación y deporte	Educación	- Las instituciones educativas publicas garantizan el acceso y permanencia de las personas con discapacidad - Las instituciones de educación particulares garantizan el acceso y permanencia de la persona con discapacidad	
		Deporte	- Se cumple con el descuento a las personas con discapacidad del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado. - Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas	
	Trabajo y empleo	Trabajo	- A las personas con discapacidad se les brinda igualdad de oportunidades laborales - El Estado promueve y garantiza los derechos laborales de la persona con discapacidad.	
		Empleo	- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad las oportunidades de formación laboral y de empleo. - Las entidades públicas cumplen con contratar a personas con discapacidad - Las entidades de capital privado cumplen con contratar a personas con discapacidad	
	Nivel de vida adecuado y protección social	Nivel de vida adecuado	- El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos para necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda. - El salario que recibe una persona con discapacidad le permite cubrir sus gastos por necesidades secundarias como la seguridad, pasear, esparcimiento u otros.	
		Protección social	- A las personas con discapacidad se les beneficia en la participación de programas de atención a la salud que desarrolla el Estado, como medida de vista, descarte de diabetes u otros. - Se considera prioridad la participación de personas con discapacidad en los programas de vivienda.	

Activar Win

Oficinas en los ámbitos regionales y locales de atención a las personas con discapacidad	Oficinas en los ámbitos regionales	- La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) vela por que las políticas y los programas regionales, tomen en cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad. - La oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) cumple con promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad	
	Locales de atención a las personas con discapacidad	- La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) vela por que se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad. - La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) cumple con la función de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.	
Accesibilidad a empresas promocionales y consejo nacional para la integración	Accesibilidad a empresas promocionales	- Recibes información oportuna sobre las condiciones para acceder a un puesto de trabajo que ofrece alguna entidad. - Las empresas te brindan preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados.	
	Consejo nacional para la integración	- Las entidades públicas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. - Las entidades privadas respetan lo señalado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) como órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.	
Infracciones y sanciones	Infracciones	- Se presentan en el ámbito público actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad. - Se presentan en el ámbito privado actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad.	
	Sanciones	- Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de las personas con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito público. - Se sanciona las actuaciones que vulneran los derechos de la persona con discapacidad, cuando se suscitan en el ámbito privado.	

MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
INCLUSIÓN LABORAL	Oportunidad laboral	Inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones públicas.</li> <li>- Se promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal en las organizaciones del sector privado.</li> </ul>	Nunca (1)  Casi Nunca (2)  Algunas Veces (3)  Casi Siempre (4)  Siempre (5)
		Condiciones especiales de este tipo de personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones publicas</li> <li>- Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal en las organizaciones privadas</li> <li>- Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones públicas.</li> <li>- Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en las organizaciones privadas.</li> </ul>	
	Contratación Laboral	Modalidades de contratación especiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las organizaciones públicas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.</li> <li>- En las organizaciones privadas se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad.</li> <li>- En el sector público las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.</li> <li>- En el sector privado las organizaciones productivas toman en cuenta la modalidad de contratación especial en todas sus convocatorias.</li> </ul>	
		Clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las organizaciones públicas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.</li> <li>- En las organizaciones privadas se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.</li> <li>- En el sector público se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.</li> <li>- En el sector privado se dan a conocer las cláusulas especiales que contemplan las organizaciones en sus procesos de contratación de personal.</li> </ul>	
	Condiciones laborales de ámbito general y especiales	Las condiciones laborales de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector publico</li> <li>- Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado</li> <li>- En las organizaciones pública las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las organizaciones privadas las personas con discapacidad cuentan con las condiciones laborales de acuerdo a su discapacidad</li> </ul>	
		Especiales de tacto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el sector público se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.</li> <li>- En el sector privado se tienen consideraciones especiales de tacto (manipulación) que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.</li> <li>- En las organizaciones públicas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.</li> <li>- En las organizaciones privadas se brinda recursos o herramientas especiales a las personas con discapacidad con la finalidad que cumpla con sus funciones.</li> </ul>	
		Acorde a cada tipo de personal con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.</li> </ul>	
		Igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad del entorno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral.</li> <li>- En las organizaciones se respeta el porcentaje de plazas para personas con discapacidad</li> </ul>	
	Optimización laboral.	Promoción de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde la Municipalidad Distrital de San Martín.</li> <li>- Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno regional de Lima.</li> </ul>	
		Promoción de capacitación laboral para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrollan actividades de capacitación laboral al personal de las organizaciones para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.</li> <li>- En su centro laboral lo capacitan sobre los cambios que asume la empresa sobre su sistema de producción.</li> </ul>	