



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Montalban Chanta, Enyelber Collin's (orcid.org/0000-0003-4619-8748)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis ángeles en el cielo. Rosa, mi madre luchadora a quien prometí terminar mi carrera. Fermín, mi padre, mártir de nuestra familia, quien nos enseñó a nunca decaer. A ellos, todo el sacrificio hecho hasta hoy. La

Agradecimiento

A los grandes docentes que he tenido en toda mi carrera. A Martin Lazo, por siempre creer en nosotros; Groover Villanueva, por evidenciar que la vida es práctica y Freddy Palacios por su encomiable apoyo en este tramo final. Agradecido eternamente a mi familia, hermanos, tíos y primos. La deuda es eterna.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
VIII. PROPUESTAS.....	43
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos de la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	22
Tabla 2 Grado de relación entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	23
Tabla 3 Resultados descriptivos de la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	24
Tabla 4 Grado de relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	25
Tabla 5 Resultados descriptivos de la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	26
Tabla 6 Grado de relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.....	27
Tabla 7 Resultados descriptivos del control y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	28
Tabla 8 Grado de relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	29
Tabla 9 Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa de la OMAPED y la inserción laboral del distrito Veintiséis de Octubre,2022.....	30
Tabla 10 Relación entre la gestión administrativa de OMAPED y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.	31
Tabla 11 Problemáticas encontradas por las personas con discapacidad de VDO.433	
Tabla 12 Problemáticas encontradas por las personas con discapacidad de VDO con respecto a la gestión municipal.	44
Tabla 13 Campaña de desarrollo personal.....	44
Tabla 14 Implementación de comunicación 360°	45
Tabla 15 Articulación de capacitaciones técnicas y salud integral con CETPROS locales.....	45
Tabla 16 Recaudación de fondos.....	45
Tabla 17 Cronograma de actividades.....	46
Tabla 18 Presupuesto de valoración	46

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. Con respecto a la metodología empleada, se utilizó un estudio de tipo aplicado, así también, el diseño fue no experimental, transversal y descriptivo; por otro lado, el enfoque presentado fue mixto, pues presentan datos cuantitativos como la encuesta y cualitativos la guía de entrevista. En referencia a la población, estuvo conformado por 292 personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, utilizando como instrumentos como el cuestionario y guía de entrevista. En el presente estudio se llegó a la conclusión que, existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la inserción laboral de la municipalidad de Veintiséis de Octubre con un coeficiente correlacional de 0.891. En este sentido, se identificó que la gestión administrativa es manejada con parcialidad en ciertas etapas y que eficiencia en la inserción laboral es descentralizada, pues depende únicamente de la capacidad de cada grupo de trabajo en las diferentes municipalidades.

Palabras Clave: Gestión administrativa, inserción laboral, inclusión.

Abstract

The present study had as general objective: To determine the relationship that exists between the administrative management of OMAPED and the labor insertion of people with disabilities in the Veintiséis de Octubre district, 2022. Regarding the methodology used, an applied type study was used , also, the design was non-experimental, cross-sectional and descriptive; On the other hand, the approach presented was mixed, since they present quantitative data such as the survey and qualitative data, the interview guide. In reference to the population, it was made up of 292 people with disabilities from the Veintiséis de Octubre district, using the questionnaire and interview guide as instruments. In the present study, it was concluded that there is a positive and significant relationship between administrative management and labor insertion in the municipality of Veintiséis de Octubre with a correlation coefficient of 0.891. In this sense, it was identified that the administrative management is handled with partiality in certain stages and that efficiency in labor insertion is decentralized, since it depends solely on the capacity of each work group in the different municipalities.

Keywords: Administrative management, job placement, inclusion.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto de la discapacidad en la actualidad global se ha transformado en un problema de fondo y de forma en el cual la Dignidad humana como eje central de los Derechos Humanos se ve afectada. Dentro de ese contexto se encuentran agentes sociales, económicos y políticos que, a pesar de tomar incipientes iniciativas, aun no es suficiente para disminuir la desigualdad y los sesgos inconscientes generados hacia las personas con discapacidad. A este problema global, además de la inequidad, se suma la incertidumbre post pandemia COVID 19, la recesión generalizada y la poca oferta laboral para la población vulnerable. (World Economic Forum, 2020). La coyuntura del desempleo se agrava aún más, cuando países de la Unión Europea como España estiman que aproximadamente el 32 % de las personas con discapacidad se encuentran perdiendo su puesto laboral según el último estudio realizado por ODISMET. Esta disminución se ha concertado más en el grupo de servicios, grupo en el cual se ha visto más expuesto hacia la enfermedad global (ODISMET, 2020).

El escenario mundial de la inclusión laboral a personas con discapacidad (PCD) es sumamente preocupante, las cuotas de participación en las empresas siguen siendo bajas, solo en el G20 (Grupos de poder en economía), Alemania, Francia e Italia tienen una mayor promoción e inserción con una tasa de 6 % y 7 % respectivamente (OECD, 2018). La problemática, en ese sentido, es descendente desde los bloques de mayor poder, la promoción de empleo y oportunidades a grupos de poblaciones vulnerables es una tarea pendiente de todos los países en aras de llegar a los objetivos trazados en la Agenda 2030.

En el Perú, el contexto de la desigualdad laboral para personas discapacitadas (PCD) representa una brecha más amplia; factores como la discriminación, falta de información y oportunidades de desarrollo hacen que la problemática sea más áspera. Los últimos datos expedidos por el Instituto Nacional de Identidad (INEI), expresan que existen más de 3 millones de personas con algún tipo de discapacidad, estos representan a la vez el 10% de la población actual.

La situación macro de la presente unidad de análisis presenta el siguiente escenario: en el marco legal, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE) que alineado a la Ley 29773, busca promover la inserción laboral a través de una primera exigencia de cuotas de participación en el sector público y privado con una tasa de 5 y 3 % respectivamente. Actualmente, en el entorno local, la inclusión social y derechos humanos se encuentran contemplados en el Plan de Desarrollo Regional Concertado Piura (PDRC) como parte de la gestión administrativa, este primer componente se encuentra relacionado con un aspecto central para el desarrollo de las personas sin distinción de alguna clase (PDRC,2017).

En Piura, específicamente, el diagnóstico previo es desalentador, los indicadores de empleabilidad para personas con discapacidad no son congruentes con lo que se ha planificado en el CEPLAN en lo que al primer eje estratégico se refiere, esta brecha se refuerza con lo encontrado por Marchán (2018), donde las instituciones públicas mantienen una gestión pasiva ante la problemática de este sector vulnerable. Cabe precisar que la data de OMAPED del distrito Veintiséis de Octubre registra 1200 personas con discapacidad, contrastando con el último reporte del INEI (2017), existe un gran margen de personas con discapacidad no mapeadas, ocultas y sin oportunidad de acceso al empleo, siendo Piura una de las terceras ciudades con mayor tasa de discapacidad (32.2 %). En efecto, la gestión municipal no está siendo muy eficiente en lo que a registro, promoción y seguimiento a la persona con discapacidad compete, los datos mostrados difieren de la realidad social del distrito de Veintiséis de Octubre.

En mención a lo anterior, con la tesitura actual, la población vulnerable con discapacidad prospecta un escenario negativo en cuanto a su desarrollo e igualdad social se refiere. La monotonía y participación inactiva de las gestiones municipales lograrán que la brecha de desigualdad social en Piura y en el Perú aumente, que la pobreza a nivel de provincias siga siendo un problema trillado y que la proyección en los planes estratégicos concertados sea inasequible como país.

Ante el pronóstico de la realidad problemática, es de menester no solo académico, sino también de otros agentes sociales, implementar iniciativas activas

y que cobren sentido con lo que se desea lograr como país. En lo que respecta a investigación, con los datos previos y el análisis de la situación, se presenta una oportunidad de profundizar aún más las variables de gestión de OMAPED, la inserción laboral de personas con discapacidad y de encontrar la relación existente entre ellas.

Como pregunta general de la presente investigación se ha planteado, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022? Con respecto a las preguntas específicas se han planteado las siguientes: ¿Cómo se relaciona la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?, ¿De qué manera se relaciona la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?, ¿Qué relación existe entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?, ¿Cómo es la gestión administrativa de OMAPED del distrito Veintiséis de Octubre? y, ¿Cuál es la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre?

El presente proyecto de investigación presenta una justificación práctica, esta misma radica en la utilidad de la compilación de fuentes, los resultados de los datos y la discusión de las variables para el aprovechamiento, a posteriori, de otro estudio o trabajo de investigación, el mejoramiento de la misma y mayores propuestas de solución de esta problemática.

Así también, existe una justificación social, esta investigación contribuirá a la difusión de la sociedad, aspectos blandos y brechas existentes en la población vulnerable estudiada; mecanismos y soluciones para llegar a tener un país más integrado con miras al desarrollo sustentable.

Finalmente, este proyecto de investigación tiene una justificación económica, este material servirá a agentes macroeconómicos, como el gobierno central, para una observación más profunda en el escenario de empleabilidad a personas con

discapacidad y el aprovechamiento de las soluciones planteadas para poder mirar con mayor cercanía las proyecciones del PBI y la tasa de desempleo.

El objetivo general de esta investigación es, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. Como primer objetivo específico, analizar el grado en que se relaciona la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. Como segundo objetivo específico, evaluar la manera en que se relaciona la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. Como tercer objetivo específico, medir la relación que existe entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2021. El cuarto objetivo es establecer la relación existente entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Por consiguiente y a partir de la formulación de los problemas y objetivos se planteó la hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022. Así también se planteó como primera hipótesis específica, existe relación positiva y significativa entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022; existe relación positiva y significativa entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022; existe relación positiva y significativa entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022 y; como cuarta hipótesis específica, existe relación positiva y significativa entre el control y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como investigación previa a nivel internacional se presenta a Anaya (2019) y su trabajo denominado *Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad de Salamanca, 2019 en España*; tesis para lograr el grado de doctorado en la Universidad de Salamanca, España. Esta investigación tuvo como objetivo examinar las variables y factores asociados a los diferentes tipos de empleo, ordinario, protegido y autónomo de las personas con los diferentes tipos de Discapacidad. Consecuentemente a ello, el tipo de estudio utilizado fue no experimental, descriptivo de corte transversal. La población fue universal constituida por casos de personas con diferentes tipos de capacidad. Los resultados demostrados evidencian que el 31 % de los encuestados perciben grandes dificultades de encontrar trabajo por las faltas de oportunidades que se ofrecen. De esta manera se concluyó que, las personas con discapacidad presentan desventajas sociales ante la baja cuota de participación en las empresas y el bajo apoyo en formación académico.

Sánchez et al. (2019), presentaron un artículo denominado *Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja*, en la Universidad de Cienfuegos en Cuba. El objetivo central planteado fue examinar el desarrollo profesional de PCD en empresas turísticas de la ciudad de Loja. Esta investigación presentó un estudio observacional descriptivo, donde se utilizó además el instrumento de cuestionario y su muestra representada en 305. Los principales resultados determinaron que en el 93% de las empresas turísticas no existe una inserción laboral de personas que tienen discapacidad y el 7% están permitiendo el desarrollo profesional de las personas. Así también, concluyó que la verdadera inserción laboral debe comenzar por mejorar la cultura y educación, de la misma manera se deben desarrollar capacitaciones y competencias para las PCD.

Así también, se encuentra Cendrero (2017) y su trabajo de investigación denominado *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, tesis para conseguir el grado de Doctor por la Universidad Complutense de Madrid

en España. El estudio tuvo por objetivo general, comprobar si existe una proposición general entre la existencia de discriminación de las PCD en el entorno laboral. Para esta tesis, el autor realizó el método inductivo, tomando como población fuentes primarias de información. Los principales resultados estuvieron centrados en los instrumentos de seguimiento y control administrativo, estos terminaron siendo deficientes. Finalmente concluyó con que las capacidades laborales de una persona tienen que ser incluidas dentro de la acepción de discapacidad y que estas necesitan mayores ajustes en la constitución de dicho país.

Verdugo (2016), presentó su trabajo denominado *Calidad de vida de las personas con discapacidad en relación a la funcionalidad familiar, 2016*; tesis para conseguir el título de especialista en medicina familiar y comunitaria en la Universidad Nacional de Loja en Ecuador. Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la calidad de vida de las PCD grave y muy grave con la funcionalidad familiar en la provincia de Loja, así también, el estudio presentó un tipo no experimental, correlacional de corte transversal con una muestra representada por 397 personas discapacitadas. Los resultados generados mostraron una preponderancia de la mala calidad de vida y la relación estadísticamente significativa entre las dos variables. Como conclusión se determinó que la calidad de vida presenta una relación con la funcionalidad familiar, esto misma conllevó a desarrollar herramientas que ofrezcan desarrollo de las PCD.

Sánchez et al. (2016), presentaron un estudio para la Federación de Sociología en España denominado *Desigualdad socio laboral de PCD*. El objetivo principal fue analizar los procesos de inserción socio laboral de las personas con discapacidad desde un enfoque holístico (economía, laboral, formativa, sanitaria, residencial, relacional y participación). Este estudio fue elaborado bajo un enfoque cuantitativo con una muestra de 450 personas con discapacidad, empleando, además, el instrumento del cuestionario. Los principales resultados demuestran una vulneración de la población activa discapacitada en relación a la población en general, donde las personas por encima de 50 años tienen una mayor dificultad para encontrar empleo y permanecer activos. De manera concluyente, se dedujo

que existe una desigualdad en los procesos de inserción laboral de este colectivo y que redundan en la dificultad de conseguir empleo.

Como primer antecedente nacional se encontró a Mendiola (2020) y su trabajo denominado: *Inserción laboral de las PCD en la Municipalidad de Carabaylo, 2019*; en la Universidad César Vallejo de Perú, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. El objetivo principal fue explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019. Dicho estudio presentó un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo con diseño no experimental transversal, así también se tomó como muestra a todos los trabajadores profesionales de la municipalidad residente. Los resultados obtenidos demostraron una deficiencia en la gestión por cuotas de la Municipalidad de Carabaylo y una autonomía por parte de la población con discapacidad para conseguir empleo. Como conclusión, se recogió que en la Municipalidad de Carabaylo, se llega relativamente al cumplimiento de Ley por efectos de discrepancia en el momento de concursos de convocatoria que se emiten.

Por otro lado, se encontró a Ramírez (2020) y su trabajo denominado *Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las PCD en un distrito de Lima Norte*, tesis que sirvió para conseguir el grado académico Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo de Perú. Este estudio tuvo como objetivo central, analizar las políticas públicas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para PCD en el distrito de San Martín de Porres. Así también, con respecto a la metodología, se realizó el enfoque cualitativo tipo básico con un diseño fenomenológico. La muestra estuvo contemplada por PCD mapeadas en la data de dicho distrito, para ello se utilizó técnicas como la entrevista, estado del arte y observación. Los principales resultados obtenidos fueron, informalidad, improvisación y desorganización en los procesos de responsabilidad social e inclusión social, de esta manera se concluyó que, los trabajos de inserción laboral en OMAPED se gestionan de manera informal, las capacitaciones que se ofrecen son poco prácticas y además no existe una organización y metodología para realizar una clasificación de capacitaciones, destrezas y competencias de las PCD.

Acuña & Cáceres (2019), presentaron su trabajo denominado *Análisis de la Gestión de la OMAPED de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018*; tesis para conseguir el grado académico de Bachiller en la Universidad Católica de Santa María de Perú. El objetivo central de dicho título fue, examinar el rol que cumple la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa y su relación con la inserción laboral de las PCD. El enfoque de este trabajo fue cuantitativo, la muestra estuvo representada por 200 personas con discapacidad de la ciudad de Arequipa y la técnica utilizada fue la encuesta con preguntas politómicas. Los resultados obtenidos de las encuestas, presentaron que el 4.5% de las PCD pudieron ser insertadas laboralmente gracias a la OMAPED, cifra bastante desalentadora y desfasada al principal objetivo de dicha área municipal. Como conclusión se llegó a que la gestión de la OMAPED en la Inserción Laboral de las PCD es deficiente, esto por dos razones muy marcadas, la primera por la falta de presupuesto por parte de la Municipalidad de Arequipa y la segunda, por la ineficiente organización de los trabajadores administrativos con respecto al control de objetivos y resultados.

Así también, se presentó a Velarde et al. (2018) y su artículo de revista denominado *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*, este estudio fue presentado para Revistas de la Universidad de La Salle, en Perú. El objetivo central de dicho estudio fue, caracterizar la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano. Dicho autor realizó un estudio con diseño mixto, utilizando técnicas como la encuesta electrónicos a 188 gerentes y una entrevista estructurada a 13 informantes claves. Los principales resultados mostraron que, del total de los trabajadores de las 188 empresas, solo el 0,084% pertenecían al colectivo de las PCD, incluso, las empresas pequeñas acogen una mayor población con un 0,69%. Concluyó que, en el ámbito laboral, no se cumple la ley peruana con respecto a cuotas (3% en empresas privadas). Esto se marca como consecuencia de la escasez de mecanismos de control por parte del gobierno y de dispositivos prácticos por parte de las instituciones para la contratación e inclusión laboral.

Finalmente, Yarin (2018), presentó su tesis denominada *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las PCD en el Gobierno Regional del Cusco 2016*, tesis para lograr el grado académico de Maestro en Gestión Pública por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Dicha investigación tuvo por objetivo central analizar a la inserción laboral de las PCD en el entorno de la Administración Pública, específicamente en el Gobierno Regional de Cusco. Esta investigación presentó enfoque mixto con un tipo de investigación básica de nivel descriptivo correlacional tomando como población, además, a todos los trabajadores administrativos. Los resultados recogidos presentaron una correlación lineal de Pearson muy fuerte (0,92), aceptándose la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre los puntajes extraídos de las estrategias y políticas existentes y la inserción laboral a personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco, 2016. Finalmente se concluyó que las estrategias y políticas se relacionan con la inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco y que existe un desequilibrio con respecto a la norma, pues existen desfases en las políticas de inserción laboral.

En el ámbito local se encontró a Vela et al. (2021) y el artículo denominado *Actitudes hacia personas con discapacidad en estudiantes universitarios*, estudio realizado para la Revista de la Universidad de Zulia. El objetivo central fue describir las actitudes que evidencian los estudiantes universitarios de la ciudad de Piura frente a personas en contexto de discapacidad en función al sexo, edad y el contacto con familiares o amigos de PCD. Para este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un diseño de investigación no experimental. La muestra estuvo representada por 807 estudiantes y se utilizó como técnica, una encuesta con escala de actitudes. Los principales resultados obtenidos indicaron que los estudiantes universitarios no muestran una actitud favorable frente a las PCD, concluyendo así que existen rasgos inconscientes de personas pre profesionales en perspectiva de la población de PCD.

Por otro lado, se encontró la Ramirez & Mogollón (2019) y su artículo científico denominado *Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura, 2019*; trabajo realizado en la Universidad Señor de Sipán en Perú. El objetivo central de este estudio fue diagnosticar el clima

laboral de las PCD que laboran en distintas organizaciones de la Ciudad de Piura-2019. Dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel descriptivo, además se utilizó un instrumento de recolección de datos aplicado a un total de 54 personas con discapacidad de la PEA. Los principales resultados arrojados determinaron que el 74.10% de los encuestados perciben como precarias las condiciones interpersonales con el resto de los trabajadores y el 72.20% de los mismos, perciben como baja la motivación por parte de las organizaciones. Como conclusión se determinó que el 90% de los encuestados consideran que el clima laboral rutinario es precario e inadecuado.

Así también se encontró a Marchán (2018) y su tesis denominado *Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: Medidas de inclusión, 2016*; estudio para optar el grado académico de Licenciado en la Universidad Nacional de Piura en Perú. Como objetivo central, el autor propuso realizar un estudio sobre la situación sociolaboral de las PCD en el distrito de Piura, el enfoque de investigación fue mixto. El enfoque cualitativo tuvo un diseño fenomenológico y se usó la técnica de entrevista, por otro lado, el enfoque cuantitativo tuvo un diseño no experimental transversal y utilizó la técnica de encuesta en una muestra de 6606 habitantes mayores de 15 años. Los resultados obtenidos demostraron que la tasa de desempleo que afronta la Población Económicamente Activa (PEA) con discapacidad del distrito de Piura es el 20%, 5 veces más en proporción a la PEA nacional (4.2%). De manera concluyente, se determinó al nivel educativo como el mayor factor influyente en la escasa oferta laboral en las PCD, seguido de la edad y actitudinal discriminatorio; finalmente se recogieron perspectivas de las PCD con respecto a las iniciativas públicas, estas denotaron una ausencia de programas, proyectos y políticas efectivas que promuevan los procesos de inclusión laboral.

Caparrós & Raya (2016), presentaron su artículo denominado *Atención a las personas con discapacidad en la región de Piura*; estudio realizado para la Revista Jangwa Pana. Este estudio presentó como objetivo central, recoger camino recorrido por un proyecto de cooperación sobre las personas con discapacidad en la región Piura. Este trabajo presentó un enfoque cualitativo, resumiendo datos históricos e información relevante para el fin del estudio. Como principales

resultados se encontraron que, el proyecto de cuatro fases resultó siendo más viable en la Región Piura de las otras alternativas, concluyendo además que, dentro de los efectos del proyecto, la obtención de recursos en la mayor parte de los proyectos está relacionada a las convocatorias de ayudas públicas y privadas.

Finalmente, Ramírez (2015) presentó su trabajo denominado *La administración de la educación básica especial y la demanda de la formación académica de las PCD en Piura 2011-2012 y propuesta de constitución de Asociación Educativa*; tesis para obtener el grado académico de Licenciado en la Universidad Nacional de Piura, Perú. Este trabajo tuvo como objetivo central, determinar administración y sus cuatro pilares de la educación básica especial atendieron la demanda de las PCD en Piura. Dicho trabajo, presentó un estudio explicativo de tipo no experimental de corte transaccional. Los principales resultados, arrojaron una relación negativa entre la educación básica especial y la formación de los estudiantes con discapacidad. A manera que, como conclusión, la planificación es deficiente en el ámbito regional, pues no existe una adecuada recolección de datos que permita sincerar y verificar con estadísticas confiables, la educación de las personas con discapacidad.

Con respecto a los conceptos y acepciones relacionados al tema, se presenta específicamente a la primera variable denominada *gestión administrativa*. Como premisa previa, cabe resaltar que la gestión administrativa tradicional tiene incidencia en la gestión pública, y tal como lo indican Hernández & Hernández (2019), la gestión incide en la administración pública debido a su influyente rol en el desarrollo social y económico de un país, así como también por la experiencia compartida de herramientas privadas. En ese contexto, además, la gestión también está basada en el enfoque de Gestión de desempeño mediante la reducción de costos administrativos, mejora de la calidad de servicios ofrecidos y el fortalecimiento de la consciencia del servicio a la ciudadanía (Wu,2020).

En efecto, Jackson & Slocum (2016), definen a la *gestión administrativa* como el proceso que comprende acciones de planificación, organización de actividades y recursos, dirección de forma efectiva y el control de las acciones que orienten a cumplir las metas e implementar procesos de mejora organizacional.

La *gestión administrativa* según Cruz y Jiménez (como se citó en González et al, 2020) es considerado como un conjunto de fases a seguir las cuales darán solución a una problemática administrativa, en ella se encontrará problemas relacionados con la organización y dirección, una buena planeación es la solución a estos problemas; para ello se debe tener en cuenta los objetivos que ayudaran a que el proceso no sea trabado.

Por otro lado, Bachenheimer (2016) define a *la gestión administrativa* como el proceso de toma de decisiones efectuado por los órganos de dirección, administración y control de una institución, basado en los principios y métodos de administración y en su capacidad corporativa. En ese sentido y ante las teorías resaltadas, la Gestión administrativa persigue 4 pasos o procesos fundamentales orientados al logro de los objetivos y metas institucionales. Estos procesos que en el presente proyecto representan las dimensiones de estudio son la planificación, organización, dirección y control.

Con respecto a la primera dimensión, *la planificación* es definida como el proceso que comprende acciones de planificación, definición de objetivos y planes que ayudan a lograr la visión organizacional. (Hellriegel et al, 2017). Es en ese sentido que, la planificación es el punto de partida para plasmar de manera estructurada lo que se quiere lograr como organización.

Dentro de esa dimensión, se encuentra el primer indicador; programas, estos mismos se definen como miniproyectos que se manejan colectivamente para obtener beneficios. Estos programas, además, orientan a la creación de interés y conciencia del verdadero valor de los recursos. Aquí se detalla la relación entre acciones y recursos. (Chiavenato, 2017).

El segundo indicador marca la *planificación de actividades*, Garrido et al., (2017), indica que es la parte del proceso inicial en donde se puede visualizar y orientar con anticipo: Como hacer, que hacer, cuando hacer y quienes deben realizar los trabajos para lograr los objetivos programados.

El tercer indicador se basa en *los objetivos* y tal como menciona Arias (2020), son las situaciones o estados que toda organización pretende conseguir en el futuro

empleando sus recursos disponibles. Los objetivos es la sumatoria de todas las metas trazadas en la planeación. Estos mismos pueden ser a corto y a largo plazo.

Como segunda dimensión se encuentra la *organización*. Wehrich et. al (2017), la definen como la parte de una administración que establece una estructura de funciones, cargos, métodos o procedimientos dentro de la organización. En efecto, las relaciones laborales son contempladas desde un organigrama con la delegación de tareas en aras a la mayor eficiencia organizacional.

El primer indicador de la organización se relaciona directamente con las *funciones administrativas*. Sánchez (2020), indica que las funciones administrativas son las obligaciones y tareas que cada individuo de una organización debe asumir para un funcionamiento eficiente y coordinado.

El segundo indicador es la *coordinación* y como Quiroa (2021) indica, es el instrumento que logra integrar y relacionar las funciones de todas las áreas de la empresa. La coordinación como factor de la comunicación logra que todas las áreas funcionales sean interdependientes y logren alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

Como tercera dimensión se encuentra la *dirección*. Según Manzur et al., (2018), es la fase en la cual se orienta, organiza y supervisa las acciones que se dan en cada unidad de la empresa, y están enfocados el realizar los objetivos que se han trazado durante la planificación. Esta etapa contempla, además, factores, condiciones y habilidades como el trabajo en equipo, liderazgo y clima laboral.

Como primer indicador se encuentra, *la capacitación*; definida por Chiavenato & Cázares, (2017), como la herramienta que se utiliza para que el trabajador se adapte al puesto de trabajo y a sus funciones, así como también, a la extensión y fortalecimiento de habilidades duras, con el fin de lograr los objetivos que están en corto plazo.

El segundo indicador *liderazgo* es aceptado como la habilidad blanda más importante dentro de una organización, es la capacidad de transformar mentalidad, misión y visión para lograr llevar a una institución de un lugar actual a un lugar deseado. Van & Dicke (2016) mencionan además que, asumir el liderazgo en una

institución pública, implica llevar una comunicación adecuada con el personal, generar confianza en los mismos y conocer la manera de motivarlos.

Como tercer indicador se encuentra, *la ejecución*; definida por Arias (2021) como la realización de aquellas actividades y tareas previstas en la planificación de una organización. Esta decisión se emplea en el proceso de dirección, incluyendo, además, factores como el liderazgo y habilidades blandas.

Como última dimensión de la variable gestión administrativa se presenta al *control*, definida por Cabeza (2017) como el elemento esencial dentro de la funcionalidad del sistema, en el cual se puede realizar una retroalimentación. Esto permite también medir el proceso de la ejecución de las estrategias en relación a lo proyectado.

El primer indicador del control, *registro*, definida por Westreicher (2020), como el proceso en el que se deja constancia de un hecho en un espacio físico o virtual, con el fin de que terceras personas y autoridades competentes tengan conocimiento. El registro en una institución pública debe manejar transparencia e integridad, pues en la mayoría de la data se asigna un presupuesto público.

El indicador *supervisión*, es concebida por De la Cruz et al., (2016) como el componente del control que acompaña los procesos y que ayuda a la detección de errores e irregularidades permitiendo realizar las correcciones y modificaciones en el momento indicado. Esta parte del control requiere además de habilidades blandas como la proactividad, empatía y flexibilidad.

Como tercer indicador se encuentra a la *retroalimentación*, definida por Contreras (2018) como el proceso de recolección de sugerencias y objeciones que tiene un individuo por parte de un grupo de personas de diferente o igual orden jerárquico con el fin de evidenciar fallar o fortalecer una idea. La retroalimentación se puede generar en cualquier institución, de cualquier modalidad y de cualquier jerarquía.

La segunda variable de la presente investigación es la *inserción laboral*, definida por, García, et al. (2018) como la promoción de personal a través de capacitaciones, políticas y sensibilidad que ayudan a la rápida inclusión en el

ámbito laboral. La inclusión laboral logra que las PCD desarrollen su crecimiento personal y profesional, autonomía y autoestima. En efecto, la inserción laboral genera una mejor convivencia social a través del desarrollo inclusivo, integral y armónico (Acuña et al, 2016)

Para las PCD según Zondek (2015), las inserciones laborales forman un gran aliciente en la búsqueda de poder lograr el cumplimiento de la inclusión en todos los ámbitos de las PCD, entendiendo que las barreras y limitaciones que se encuentran tanto sociales, actitudinales e infraestructura para la incorporación de este grupo están presentes en todo momento, especialmente en quienes ha tenido esta experiencia de exclusión social, rechazo y falta de oportunidades

Como primera dimensión se encuentra la *intermediación laboral*, esta es definida por Torres (2017) como el conjunto de acciones que tiene como objeto colocar en contacto las ofertas de empleo a las personas que desean laborar, en efecto, la intermediación laboral tiene que ver con la contratación indirecta de personal con el destaque de trabajadores.

El primer indicador es el *conocimiento de la institución*. Según Pedraja (2017) es la noción de la existencia de órganos públicos por parte de una comunidad específica. El rol de las instituciones públicas, en ese sentido, es generar la mayor promoción de su función dentro de la sociedad, teniendo el mayor alcance de personas en desigualdad social.

El segundo indicador de esta dimensión es el *convenio*, Trujillo (2021) indica que es el acuerdo entre dos o más partes con intereses en común y con ciertas responsabilidades que respaldan. En ese sentido, los convenios laborales son alianzas estratégicas entre instituciones que buscan conseguir mejorar sus procesos y alcanzar sus objetivos.

El indicador *inclusión social*, conceptuada por Rojas (2018) como el proceso de integración o inserción de la comunidad o población vulnerable en las actividades sociales que se generan dentro de una dependencia. La inclusión social, en efecto, pretende cerrar las brechas de desigualdad generadas mayormente por indiferencia política o por sesgos sociales.

El indicador *seguimiento*, es definido por Loo (2017) como el acompañamiento a un individuo en el proceso de la realización o ejecución de sus actividades, este monitoreo supone observar las oportunidades de mejora que se presentan en el intervalo de las tareas en la organización.

Como segunda dimensión de la variable inserción laboral, se encuentra la *situación laboral*, que según Márquez (2021), se define como el estado, contexto o situación en la que se encuentra una determinada persona, es decir, la relación directa con el empleo, desempeño, satisfacción y expectativas.

El primer indicador de la dimensión *situación laboral* a emplear es, *la satisfacción laboral* que, según Simbron-Espejo & Sanabria (2020) se define como la actitud general del colaborador hacia su empresa, el nivel de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones laborales. Es un factor muy importante, ya que está directamente relacionada con la óptima marcha de la institución, la calidad del trabajo y los diversos niveles de productividad.

El indicador *estabilidad laboral* es definida por Toyama & Vinatea (2016) como la protección legal y formal que presenta un trabajador después de un determinado tiempo y desempeño en la organización que labora. Esta estabilidad laboral supone una mayor experiencia en el trabajador y un menor gasto operativo para la empresa a la hora de contratar, inducir y capacitar.

Así también se encuentra el indicador, *desempeño laboral* definida por Rodríguez & Lechuga (2019) como el rendimiento del trabajador en sus actividades que realiza de manera diaria, así también, es un indicador del cumplimiento de las metas y los resultados que debe de alcanzar, además de su contribución a las organizaciones.

El último indicador de la dimensión situación laboral es la *expectativa laboral*, definida por Pari (2017) como la posibilidad razonable de que algo suceda, es lo que un trabajador espera encontrar, recibir u obtener en una organización pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. En efecto, es la expectativa de una persona en un escenario futuro y deseado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

En el presente trabajo se utilizará un tipo de investigación aplicada, y en coherencia con lo que manifiestan Hernández & Mendoza (2018) busca la masificación del conocimiento con ejecución directa a los problemas de la sociedad, en efecto, a diferencia de la investigación básica, este conocimiento no pretende caer en la inercia y quedarse en una base de datos, sino que tiene por objetivo tener implicancia en el desarrollo de una propuesta de solución.

El diseño de investigación a utilizar es no experimental, pues no se busca manipular las variables de manera deliberada, sino, se basa únicamente en la observación de los fenómenos en su contexto para que, a posteriori, se puedan analizar. Así también, se utilizará el nivel descriptivo correlacional y tal como indican Hernández & Mendoza (2018) pretende solamente medir o recoger información sobre las variables de manera conjunta. El alcance temporal del presente trabajo será transeccional porque estudia el desarrollo de los sujetos en un momento dado, es decir, en un solo intervalo de tiempo (Arias, 2020). Por otro lado, el enfoque de investigación a utilizar es mixto, pues en el proceso de la investigación se recolectarán datos cualitativos y cuantitativos.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Gestión administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa es el transcurso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una institución, basado en los métodos y principios de administración y en su capacidad corporativa (Bachenheimer, 2016).

3.2.2 Inclusión laboral

Definición conceptual: La inclusión laboral es la promoción de personal a través de capacitaciones, políticas y sensibilidad que ayudan a la rápida inclusión en el ámbito laboral (García, et al. 2018).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Según Garrido (2012) citado por Salvano-Lévano (2018) es el conjunto total de individuos, animales, objetos, cosas o medidas que cuentan con ciertas peculiaridades comunes que son percibidas en momento y en un lugar determinado, donde se efectuará la investigación. En ese sentido, la presente investigación tiene una población de estudio, esta misma se direcciona a las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre. La población para el presente trabajo de investigación fue extraída desde la base de datos de la oficina municipal de la OMAPED de Veintiséis de Octubre, este último reporte arroja un total de 1200 personas con discapacidad.

Por otro lado, se presentan los criterios de selección para determinar, a posteriori, los sujetos que participarán en el estudio.

Criterios de inclusión:

- Personas con discapacidad que radiquen en el distrito de Piura.
- Personas con discapacidad que pertenezcan a la PET (Personas en edad de trabajar)

Criterios de exclusión:

- Personas con discapacidad que radiquen fuera del distrito de Piura.
- Personas con discapacidad que sean menores de edad.

Muestra

Según Gallardo (2017) la muestra es el subconjunto finito y representativo de una población, que se obtienen a la vez de las variables o fenómenos de estudio. Como futuro objeto de estudio, se debe evaluar el alcance, disponibilidad y conveniencia de la unidad de análisis. En ese sentido, se recogió información cuantitativa desde la base de datos de la OMAPED Veintiséis de Octubre para delimitar primero la población y poder representar la muestra. En efecto, el cálculo de la muestra con una población finita o conocida arrojó una representación de 292.

Muestreo

López-Roldán y Fachelli (2017) afirman que el muestreo es una técnica con base estadístico-matemático que consiste en extraer de una población, una determinada muestra para un futuro estudio. En efecto, el muestro a utilizar es no probabilístico, el cual se apoya en el criterio o la conveniencia para la selección del encuestado o entrevistado. Es así que, por la facilidad de acceso y el alcance del objeto de estudio se utilizó un muestreo por conveniencia.

Unidad de análisis

En la presente investigación la unidad de análisis estará representada por las personas con discapacidad empadronadas en el distrito Veintiséis de Octubre al cierre del ejercicio 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas:

Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de datos que parte a raíz de un muestreo de personas con el objetivo de generalizar los resultados para su posterior análisis. Esta técnica es la respuesta al “¿Cómo hacer?”, además, permiten el desarrollo científico y metodológico de la investigación, en este caso la técnica no es el fin, sino, el medio (Arias, 2020). En ese sentido, la encuesta está dirigida directamente a la unidad de análisis compuesta por las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, con el objetivo de identificar la percepción sobre la gestión administrativa de la municipalidad Veintiséis de Octubre con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad de dicho distrito.

Entrevista

Según Hernández & Mendoza (2018) la entrevista es una técnica cualitativa que sirve para recabar datos que, a posteriori, fortalecerá un argumento o sustento

en una investigación. La entrevista como parte del enfoque cualitativo se enmarca entonces en la investigación mixta, complementándose a elementos medibles como datos numéricos. Es así que dicha técnica utiliza preguntas abiertas esperando respuestas poco fácticas u ortodoxas. En la presente investigación se aplicará dicha técnica al jefe municipal de OMAPED Veintiséis de Octubre para conocer el alcance, percepciones y proyecciones de la gestión administrativa del área correspondiente.

3.4.2 Instrumentos:

Cuestionario

Para el presente trabajo, se utilizará el instrumento del cuestionario con preguntas previamente estructuradas y elaboradas de acuerdo al contexto de la investigación. Asimismo, este instrumento se elaboró de manera independiente para cada variable para luego poder correlacionarla y asociarla de manera correcta. La herramienta de medición escogida en el cuestionario es la escala tipo Lickert, esta misma garantiza un mejor alcance del grado de percepción o conformidad del encuestado. Es así que para la primera variable gestión administrativa, el cuestionario estará compuesto por 22 ítems contemplando en ellas, las dimensiones subyacentes. Para la variable inserción laboral se utilizará un cuestionario compuesto por 22 ítems.

Por otro lado, la validez del cuestionario será calificada y comprobada por el experto en la materia contemplando aspectos importantes como objetividad, intencionalidad, claridad, etc. Esto mismo se puede visualizar en el Anexo 6. Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos en mención, serán certificados y procesados a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se empleará una muestra piloto y se determinará el grado de confiabilidad.

Guía de entrevista

La guía de entrevista a utilizar estará conformada por 15 preguntas abiertas, estas mismas fueron diseñadas a priori considerando, además, las dimensiones de las variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Para el recojo de información a través de los cuestionarios formulados, se coordinará previamente con el jefe encargado del área municipal de OMAPED para la facilitación de la data de PCD registradas en el último reporte. A través de la base de datos expedida por la oficina municipal se podrá mapear información necesaria como dirección y números de contacto de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre. Con respecto a la entrevista hacia el jefe de OMAPED, se evaluará previamente la disponibilidad de agenda del encargado municipal, luego de ello se planificarán las preguntas y las herramientas de soporte como una grabadora de voz o video.

3.6. Método de análisis de datos

Primeramente, y con la validez respectiva de los instrumentos, se realizará la encuesta a las personas con discapacidad, posterior a ello, se gestará una base de datos en el programa Microsoft Excell, estos mismos datos serán exportados al programa SPSS 24, se estructurarán de manera adecuada y se procesarán para un posterior análisis. Para la contratación de hipótesis, se aplicará el estadístico de Spearman. La información cualitativa de la entrevista realizada será acopiada en una hoja de resumen que servirá como sustento, además, para la discusión de los resultados de la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación es de carácter particular y fidedigno, porque se respetan los lineamientos de autenticidad y veracidad, asimismo se respeta la propiedad intelectual, responsabilidad, probidad y transparencia como principios contemplados en el capítulo 2, artículo 3 del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Así también, la información recogida ha sido referenciada y citada de acuerdo a la norma APA. Cabe resaltar que la información de los encuestados, así como el de la institución serán reservados para no generar mal aprovechamiento o discrepancias con otros grupos de interés.

IV. RESULTADOS

En el capítulo presente se efectuaron los resultados estadísticos que se obtuvieron de la encuesta aplicada a las 292 personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre. Mediante las tablas de frecuencia se realizó la interpretación descriptiva de las variables de estudio, adicionalmente, a través del sistema estadístico SPSS v.25, se efectuó la contrastación de hipótesis con lo que se determinó la aprobación o rechazo de las hipótesis planteadas anteriormente. Una herramienta usada para ello fue la tabla de correlación de Pearson.

4.1 Informe de aplicación de cuestionario

4.1.1 Grado de relación entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Tabla 1

Resultados descriptivos de la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

D ₁ Planificación	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Total	
	CS		S		AV		CN		N			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Los programas municipales presentan un interés por la discapacidad.	34	12	75	26	45	15	95	33	43	14	292	100
Se realizan campañas de detección de necesidades de las personas con discapacidad.	36	12	51	17	45	15	105	36	55	20	292	100
La OMAPED difunde la normativa de la Ley 29973 de personas con discapacidad en el aspecto laboral.	32	11	34	12	67	23	114	39	45	15	292	100
Se publican y se difunden los objetivos de la OMAPED Veintiséis de Octubre con respecto a las personas con discapacidad.	30	10	24	8	42	14	107	37	89	31	292	100

Nota. Esta tabla muestra el porcentaje de las percepciones de los encuestados con respecto a los indicadores de la dimensión planificación.

En la tabla 1 se identificó que, el 39 % de los encuestados percibe una falta de difusión de la Ley N°29973, ley que protege los derechos de la población de las personas con discapacidad; la perspectiva en ese sentido es que casi nunca se llega a comunicar de manera clara y oportuna. Por otro lado, se observó que, el 37 % de los encuestados concibe una baja propagación de los objetivos establecidos en OMAPED como parte de su gestión actual. Asimismo, el 33 % de la muestra perciben que los programas y políticas municipales casi nunca demuestran un interés integro por su discapacidad y las dificultades que presentan a diario.

De acuerdo a los resultados mostrados anteriormente se apreció que, el alcance y difusión de los objetivos de la oficina municipal, la normativa vigente y los programas de OMAPED no están siendo efectivos en la población, ante ello se puede deducir que, la gestión actual presenta limitaciones en cuanto a logística y recursos necesarios para extender a la población, la existencia de una oficina municipal, sus funciones y la normativa. Así también, la incipiente propagación en redes sociales por parte de la municipalidad se encuentra limitada al poco acceso que tienen las personas con discapacidad a los dispositivos móviles.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE1: Existe relación positiva y significativa entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

Tabla 2

Grado de relación entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

		Planificación	Inserción laboral
Planificación	Correlación de Spearman	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	292	292
Inserción laboral	Correlación de Spearman	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	292	292

Nota. Esta tabla muestra el grado de correlación entre la dimensión planificación y la variable inserción laboral.

En la tabla 2 se observó que, existe una correlación positiva alta entre la planificación y la inserción laboral de OMAPED Veintiséis de Octubre con un índice de 0,725. En ese sentido, se puede interpretar que, en la medida en que se alcance una óptima planificación, se puede lograr una óptima inserción laboral. Por otro lado, se elaboró un p-valor de $0.01 < a 0,50$; es decir se cumple la condición estadística para rechazar la hipótesis nula. Se atribuye entonces que, existe relación positiva y significativa entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

4.1.2 Relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Tabla 3

Resultados descriptivos de la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

D ₂ Organización	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Total	
	CS	S	AV	CN	N	T	%					
La OMAPED de Veintiséis de Octubre organiza programas artísticos –culturales.	58	20	117	40	45	15	58	20	14	5	292	100
La OMAPED coordina con instituciones educativas para garantizar la educación de la persona con discapacidad.	36	12	112	38	25	9	75	26	44	15	292	100
La OMAPED coordina con entidades de salud para la revisión integral en beneficio de las personas con discapacidad.	32	11	74	25	48	16	114	39	24	9	292	100

Nota. Esta tabla muestra el porcentaje de las percepciones de los encuestados con respecto a los indicadores de la dimensión organización.

En la tabla 3 se observó que, el 40 % de los encuestados percibe una buena organización en cuanto a la realización de programas artísticos-culturales, la perspectiva en ese sentido es buena, pues casi siempre, la oficina de OMADED Veintiséis de Octubre en articulación con ONG´s y entidades privadas gestionan eventos de confraternidad y esparcimiento a la comunidad de personas con discapacidad. Así también se apreció que el 38 % de la población encuestada

aprueba la coordinación que mantiene OMAPED Veintiséis de Octubre con instituciones educativas para la formación académica de las personas con discapacidad.

Una oportunidad de mejora observada en la organización de la oficina municipal se encuentra en la articulación que sostiene con entidades de salud públicas y privadas para la revisión integral de las personas con discapacidad; es así que, el 39 % de los encuestados así lo perciben.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

HE2: Existe relación positiva y significativa entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

Tabla 4

Grado de relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

		Organización	Inserción laboral
Organización	Correlación de Spearman	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	292	292
Inserción laboral	Correlación de Spearman	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	292	292

Nota. Esta tabla muestra el grado de correlación entre la dimensión organización y la variable inserción laboral.

En la tabla 4 se observó que, existe una correlación positiva alta entre la organización y la inserción laboral de OMAPED Veintiséis de Octubre con un índice de 0,836. Es decir, en la medida en que se alcance una eficiente organización en OMAPED Veintiséis de Octubre, se tendrá una mayor eficiencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, se elaboró un p-valor de $0.01 < a 0,50$; es decir se cumple la condición estadística para rechazar la hipótesis nula. Se atribuye entonces que, existe relación positiva y significativa entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

4.1.3 Relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

D ₃ Dirección	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5) CS		(4) S		(3) AV		(2) CN		(1) N		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Se ejecutan capacitaciones para mejorar la empleabilidad.	15	5	43	15	0	0	159	54	75	26	292	100
El jefe de OMAPED se presenta como líder en todas las actividades de la institución.	36	12	136	47	0	0	65	22	55	19	292	100
La OMAPED promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad.	42	14	98	34	21	10	114	39	17	6	292	100
La OMAPED brinda asesoramientos en gestión empresarial y emprendimiento	20	7	24	8	0	0	157	54	91	32	292	100

Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de las percepciones de los encuestados con respecto a los indicadores de la dimensión dirección.

En la tabla 5 se observó que el 54 % de la muestra encuestada aprecia un bajo nivel de capacitación de OMADED Veintiséis de Octubre para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. En ese sentido, aún existe una brecha en cuanto a la capacitación de habilidades blandas como liderazgo, proactividad y relaciones interpersonales. Asimismo, el 54 % de la muestra encuestada percibe una carencia en asesoramientos ofrecidos por la oficina municipal alineados al emprendimiento en la localidad.

Por otro lado, se evidenció que, existe una alta participación del líder de OMAPED Veintiséis de Octubre; el 47 % de los encuestados concibe una alta presencia del jefe de OMAPED en las actividades que realizan en la municipalidad de Veintiséis de Octubre.

Con respecto a lo anterior y, con lo percibido a capacitaciones en habilidades blandas y emprendimientos, se debería evaluar la participación activa de empresas privadas del distrito Veintiséis de Octubre y la consideración en el plan presupuestal

para estas actividades inclusivas. Las ayudas en emprendimientos inclusivos serían, entonces, un gran aporte para poder generar autonomía laboral en las personas con discapacidad, liberando además las cuotas de empleo según ley.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

HE3: Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

Tabla 6

Grado de relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

		Dirección	Inserción laboral
Dirección	Correlación de Spearman	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	292	292
Inserción laboral	Correlación de Spearman	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	292	292

Nota. Esta tabla muestra el grado de correlación entre la dimensión dirección y la variable inserción laboral.

En la tabla 6 se observó que, existe una correlación positiva moderada entre la dirección y la inserción laboral de OMAPED Veintiséis de Octubre con un índice de 0,672. Es decir, en la medida en que se alcance una eficiente dirección en OMAPED Veintiséis de Octubre, se tendrá una mayor eficiencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, se elaboró un p-valor de $0.01 < a 0,50$; es decir se cumple la condición estadística para rechazar la hipótesis nula. Se atribuye entonces que, existe relación positiva y significativa entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

4.1.4 Relación entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Tabla 7

Resultados descriptivos del control y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

D ₄ Control	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Total	
	CS		S		AV		CN		N		T	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
La OMAPED cumple con el empadronamiento de las personas con discapacidad.	10	3	25	9	0	0	201	69	56	19	292	100
Se realiza un seguimiento a las condiciones de vida de las personas con discapacidad.	6	2	8	3	0	0	216	74	62	21	292	100
La OMAPED recoge las observaciones y sugerencias de las personas con discapacidad.	68	23	56	19	22	8	114	39	32	11	292	100

Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de las percepciones de los encuestados con respecto a los indicadores de la dimensión control.

En la tabla 7 se observó que, el 69 % de la muestra encuestada percibe un bajo nivel de empadronamiento por parte de la oficina municipal, pues casi nunca se llega a censar eficientemente como corresponde. Con respecto al seguimiento y monitoreo en las condiciones de vida, el 74 % de los encuestados concibe que existe un poco acercamiento por parte de la autoridad para verificar, in situ, la realidad problemática en la que se encuentran las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre. Por otro lado, el 39 % de las personas encuestadas refiere que, existe un bajo nivel de retroalimentación para con las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en los emprendimientos que se ejecutan y en la vida cotidiana.

De los resultados mostrados anteriormente se llegó a inferir que, existe un nivel bajo en presupuesto y logística para llegar a empadronar a todas las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de octubre, esto indica además que, la data que sostiene la oficina municipal se está ejecutando in-situ y no en los domicilios periféricos; todo esto ante la necesidad de las personas con discapacidad en salir

a pedir apoyo a la entidad correspondiente. Asimismo, la carencia de recursos compartida con una posible desidia de la oficina municipal en verificar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, generan aún más la incertidumbre en la realidad de la calidad de vida. Por otro lado, la muestra encuestada y que por deducción son parte de la PEA (población económicamente activa), perciben que no se está cumpliendo el rol municipal de seguimiento con visitas inopinadas en los establecimientos laborales y monitoreo de los emprendimientos personales.

Contrastación de Hipótesis Específica 4

HE4: Existe relación positiva y significativa entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

Tabla 8

Grado de relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

		Control	Inserción laboral
Control	Correlación de Spearman	1	,852**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	292	292
Inserción laboral	Correlación de Spearman	,852**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	292	292

Nota. Esta tabla muestra el grado de correlación entre la dimensión control y la variable inserción laboral.

En la tabla 8 se observó que, existe una correlación positiva alta entre el control y la inserción laboral de OMAPED Veintiséis de Octubre con un índice de 0,852. Es decir, en la medida en que se alcance un eficiente control en OMAPED Veintiséis de Octubre, se tendrá una mayor eficiencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, se elaboró un p-valor de $0.01 < a 0,50$; es decir se cumple la condición estadística para rechazar la hipótesis nula. Se atribuye entonces que, existe relación positiva y significativa entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

4.1.5 Descripción de la gestión administrativa de la OMAPED y la inserción laboral del distrito Veintiséis de Octubre,2022.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa de la OMAPED y la inserción laboral del distrito Veintiséis de Octubre,2022

Dimensiones	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	CS		S		AV		CN		N		T	%
-Planificación	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
-Planificación	14	5	36	12	25	9	135	46	82	28	292	100
-Organización	86	29	143	49	25	9	25	9	13	4	292	100
-Dirección	101	35	117	40	21	7	37	13	16	5	292	100
-Control	62	21	62	21	22	8	67	30	59	20	292	100
-Intermediación laboral	87	30	43	15	23	8	102	35	37	12	292	100
-Situación laboral	91	31	31	11	18	6	123	42	29	10	292	100

Nota. Esta tabla muestra el porcentaje de las percepciones de los encuestados con respecto a las dimensiones de ambas variables.

En la tabla 9 se observó que, en el ítem planificación, el 46% de la muestra encuestada concibe una deficiente tarea en lo que respecta, comunicación de objetivos y actividades de OMAPED Veintiséis de Octubre; sin embargo, en la dimensión organización, el 49% de la muestra encuestada percibe una buena gestión en lo que a programación de actividades se refiere. Por otro lado, en la dimensión control, el 30 % de muestra encuestada concibe que no se ejecuta un buen control en las actividades que realizan las personas con discapacidad. En la variable de inserción laboral, se presentó a la intermediación laboral y su no aceptación como gestión con un 35 % de desconformidad por parte de la muestra encuestada; asimismo, el 42% de la muestra percibe como precaria la situación actual del lugar de trabajo.

De los resultados anteriores, se puede llegar a inferir que, la débil planificación por parte de OMAPED, se puede generar a partir de las limitaciones en recursos presupuestales y logísticos, así también con respecto a la organización y dirección, las articulaciones con entidades de formación académica y empresas son reflejo de una aceptable gestión de la oficina municipal. Asimismo, el control

que sostiene la gestión municipal es regularmente aceptable, pues, a pesar de las visitas inopinadas a los centros laborales, aún existen brechas en cuanto al registro y monitoreo a las condiciones básicas de vida de las personas con discapacidad que no se encuentran laborando.

Por otro lado, en la variable inserción laboral se puede inferir que, específicamente en la dimensión intermediación laboral, se ejecuta una débil gestión en cuanto a articulación con instituciones se refiere, es preciso indicar que, esto tiene relación con la planificación y control que se sostiene dentro de la gestión administrativa de OMAPED Veintiséis de Octubre.

4.1.7 Relación entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Contrastación de Hipótesis general

HG: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa de OMAPED y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Tabla 10

Relación entre la gestión administrativa de OMAPED y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

		Gestión administrativa	Inserción laboral
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	292	292
Inserción laboral	Correlación de Spearman	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	292	292

Nota. Esta tabla muestra el grado de correlación entre las variables gestión administrativa e inserción laboral.

En la tabla 10 se observó que, existe una correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y la inserción laboral de OMAPED Veintiséis de Octubre con un índice de 0,852. Por otro lado, se elaboró un p-valor de $0.01 < a 0,50$; es

decir se cumple la condición estadística para rechazar la hipótesis nula. Se atribuye entonces que, existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.

4.2 Informe de aplicación de guía de entrevista

El dato cualitativo por medio de la entrevista ha permitido complementar los resultados obtenidos a través de la encuesta, esto ayuda a tener una noción más holística por medio de las dos partes. En ese mismo sentido, las perspectivas y el manifiesto sobre la gestión administrativa y la inserción laboral por parte del jefe de la OMAPED de Veintiséis de Octubre, permitirán reforzar algunas teorías, sincerar opiniones por parte de las personas con discapacidad de dicho distrito y encontrar algunos sesgos.

Variable 1: Gestión administrativa

En el contexto de la planificación de OMAPED, los programas y políticas de la oficina municipal están orientados al objetivo general; desarrollar y aumentar la inclusión sociolaboral y cultural de la persona con discapacidad. La visión como parte de la gestión actual recae justamente al gran fin social que tiene como organismo municipal: cerrar las brechas de desigualdad y generar mayor oportunidad de desarrollo a las personas con discapacidad. El jefe de OMAPED comprende que esta gestión no debería quedarse en la monotonía, sino que secuencialmente se deberían implantar metas a corto plazo que sean palpables y que sirva como aliciente de la gestión venidera.

Con respecto a la organización de OMAPED, la perspectiva alcanzada por el jefe municipal denota alentadora en el marco de relaciones y articulaciones con diferentes entes privadas y públicas. Esto último es de vital importancia no solo para cerrar brechas de desigualdad, sino también para tener un mayor alcance a las personas con discapacidad en la periferia de la zona, algo que aún sigue siendo un desafío para la actual gestión. Dentro de la organización, el jefe municipal también destaca las funciones que realizan el personal propio de la oficina de OMAPED; actividades como la recepción, monitoreo y capacitaciones a las personas con discapacidad de dicho distrito.

La dirección de OMAPED está basada principalmente en un factor importante dentro de la gestión: El liderazgo. La experiencia recogida en la gestión transitoria de OMAPED Veintiséis de Octubre del jefe municipal, se basa en descubrir a diario, el sinfín de necesidades de las personas con discapacidad, sus carencias y las diversas dificultades que presentan como población vulnerable. Justamente, lo mencionado anteriormente se percibe por la participación activa mencionada por el jefe municipal; para él, es un compromiso estar in situ en todas las actividades que organiza la oficina municipal como las capacitaciones, donaciones, etc.

En lo que respecta al control de OMAPED, aún se muestran brechas en relación a las auditorias o visitas inopinadas. La justificación de ello, según el jefe municipal se basa en el tema logístico, escaso personal y recorte de presupuesto centralizado. Es necesario resaltar el factor control, pues en esta etapa se monitorean las condiciones de vida de las personas con discapacidad, desde la exoneración de los pasajes en transporte público hasta las facilidades en los servicios como zona preferencial; es de menester informar también que existe una ley que respalda a esta población vulnerable como lo es la Ley 29973.

Variable 2: Inserción laboral

Con respecto a la variable inserción laboral, se recogió el manifiesto del jefe municipal y su perspectiva del desarrollo de este proceso. Dentro de la dimensión intermediación laboral, se evidenció a priori, una limitante o barrera para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad; la causa como tal es el recorte de presupuesto para las oficinas municipales. Si bien es cierto, la cuota de empleo se respeta en este sector, los recursos y condiciones laborales se ven limitados ante el poco presupuesto asignado a las municipalidades.

Con respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad, se pudo recoger que la mayoría de ellas, se muestran conformes en sus lugares de trabajo, tanto por las condiciones laborales que les ofrecen como el respeto de la cuota de empleo en el sector público. La oportunidad de mejora recae en eliminar aquellos sesgos inconscientes de algunos compañeros de trabajo que son un dato no menor para el óptimo clima laboral en sus organizaciones.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico: analizar el grado en que se relaciona la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022; es necesario mencionar la premisa de Hellriegel et al. (2017) y la acepción de la planificación como el punto de partida para plasmar de manera estructurada lo que se quiere lograr en la organización a futuro, asimismo, el autor sostiene que, los objetivos, programas o miniproyectos se deben gestionar indivisiblemente para obtener beneficios.

Es así que en el estudio realizado se pudo observar que, el 39 % de los encuestados percibe una falta de difusión de la Ley N°29973, ley que protege los derechos de la población de las personas con discapacidad; la perspectiva en ese sentido es que casi nunca se llega a comunicar de manera clara y oportuna. Por otro lado, se observó que, el 37 % de los encuestados concibe una baja propagación de los objetivos establecidos en OMAPED como parte de su gestión actual. Asimismo, el 33 % de la muestra perciben que los programas y políticas municipales casi nunca demuestran un interés integro por su discapacidad y las dificultades que presentan a diario.

De acuerdo a los resultados mostrados anteriormente se apreció que, el alcance y difusión de los objetivos de la oficina municipal, la normativa vigente y los programas de OMAPED no están siendo efectivos en la población, ante ello se puede deducir que, la gestión actual presenta limitaciones en cuanto a logística y recursos necesarios para extender a la población, la existencia de una oficina municipal, sus funciones y la normativa. Así también, la incipiente propagación en redes sociales por parte de la municipalidad se encuentra limitada al poco acceso que tienen las personas con discapacidad a los dispositivos móviles.

Estos resultados obtenidos se asocian ciertamente con el antecedente previo de Ramírez (2015) y su estudio realizado a las personas con discapacidad, el cual concluyó que, la planificación es deficiente en el ámbito regional, pues no existe una adecuada gestión y difusión de objetivos, programas y políticas que permita sincerar y verificar con estadísticas confiables, la educación de las

personas con discapacidad. Es justamente el presupuesto ministerial el punto medio de ambas problemáticas, y como, lo manifiesta el jefe municipal, los recursos que sostienen los municipios, cada año se recorta; lo que a consecuencia el alcance de los programas, las normativas vigentes y las políticas municipales no son del todo efectivo. Esta problemática se convierte entonces, en un sentido de urgencia para el MEF y la asunción del presupuesto municipal como algo importante, equivalente e inclusivo.

Con respecto a la hipótesis específica 1, existe relación positiva y significativa entre la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se obtuvo un índice correlacional de 0,725. En ese sentido, se puede interpretar que, en la medida en que se alcance una óptima planificación, se puede lograr una óptima inserción laboral. Consecuente a ello, **se acepta** la hipótesis alternativa.

En cuanto al segundo objetivo específico: evaluar la manera en que se relaciona la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se asume, primero, la teoría de Weihrich et. al (2017) y la concepción de la organización como el proceso de delegar funciones y articular actividades con el fin de conseguir la eficiencia y logro de los objetivos. El contexto de la investigación explica que, el 40 % de los encuestados percibe una buena organización en cuanto a la realización de programas artísticos-culturales, la perspectiva en ese sentido es buena, pues casi siempre, la oficina de OMADED Veintiséis de Octubre en articulación con ONG's y entidades privadas gestionan eventos de confraternidad y esparcimiento a la comunidad de personas con discapacidad. Así también se apreció que el 38 % de la población encuestada aprueba la coordinación que mantiene OMAPED Veintiséis de Octubre con instituciones educativas para la formación académica de las personas con discapacidad.

Estos resultados se disocian con lo encontrado por Ramírez (2020) y su investigación dirigida a analizar las políticas públicas laborales, estrategias de empleo y responsabilidad social para PCD en el distrito de San Martín de Porres. Dicho autor concluye que, en las oficinas distritales de OMAPED, existe una informalidad, improvisación y desorganización en los procesos de responsabilidad

social e inclusión social, además que, los procesos de articulación con las empresas privadas se encuentran muchas veces supeditadas a los organismos superiores.

Los resultados obtenidos en esta investigación desestiman la perspectiva que sostiene dicho autor con respecto al proceso de organización de las oficinas municipales, pues, la óptima organización de una oficina municipal no siempre es dependiente del organismo superior, sino que, es coherente con la gestión descentralizada de cada municipalidad. Esta teoría se refuerza por lo manifestado del jefe municipal de OMAPED Veintiséis de Octubre, que menciona que la mayoría de gestiones y articulaciones de los programas artísticos culturales se ejecutan en consecuencia de una búsqueda constante de una participación privada y la masificación de la red de contactos.

Dentro de la buena perspectiva encontrada con respecto al proceso de organización, también se pueden hallar oportunidades de mejora como la articulación con entidades de salud públicas y privadas para la revisión integral de las personas con discapacidad; cabe precisar que, parte de la visión de OMAPED Veintiséis de Octubre, es también, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad de dicho distrito.

En cuanto a la hipótesis específica 2, existe relación positiva y significativa entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se obtuvo un índice correlacional de 0,836. En ese sentido, se puede interpretar que, en la medida en que se alcance una óptima organización, se puede lograr una óptima inserción laboral. Consecuente a ello, **se acepta** la hipótesis alternativa.

Con respecto al tercer objetivo específico: medir la relación que existe entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se toma como referencia la acepción de Manzur et al. (2018), en la cual indica que la dirección es la fase en la cual se orienta, organiza y supervisa las acciones que se dan en cada unidad de la empresa, y están enfocados el realizar los objetivos que se han trazado durante la planificación. Es así que, los resultados de la investigación, determinaron que el 54 % de la muestra encuestada aprecia un bajo nivel de capacitación de OMADED Veintiséis de Octubre para mejorar la

empleabilidad de las personas con discapacidad. Asimismo, el 54 % de la muestra encuestada percibe una carencia en asesoramientos ofrecidos por la oficina municipal alineados al emprendimiento en la localidad. Por otro lado, se evidenció que, existe una alta participación del líder de OMAPED Veintiséis de Octubre; el 47 % de los encuestados concibe una alta presencia del jefe de OMAPED en las actividades que realizan en la municipalidad de Veintiséis de Octubre.

Estos resultados convergen en lo hallado por Ramírez (2020), quien, en su trabajo de investigación aplicada a personas con discapacidad del distrito de San Martín de Porres, concluye que existe una deficiencia en las capacitaciones integrales y formativas correspondiente a habilidades blandas y duras realizadas por la municipalidad. El contexto de Veintiséis de octubre coincide entonces, con la problemática hallada anteriormente; empero, si se hace una retrospectiva y una mirada más holística, el problema raíz de la educación de habilidades blandas ha sido y es un reto pendiente a nivel nacional para los niños, jóvenes y adultos en general, específicamente en la enseñanza pública. Por otro lado, los resultados de Ramírez (2020), difieren con la buena percepción encontrada de las personas con discapacidad en lo que liderazgo y una constante presencia del jefe municipal respecta. Es necesario precisar y, de acuerdo con Manzur et al. (2018), la etapa de dirección contempla factores, condiciones y habilidades como el trabajo en equipo, liderazgo y clima laboral. Es así que el jefe municipal, es percibido tangiblemente en las actividades realizadas por OMAPED.

Con respecto a lo anterior y, con lo percibido a capacitaciones en habilidades blandas y emprendimientos, se debería evaluar la participación activa de empresas privadas del distrito Veintiséis de Octubre y la consideración en el plan presupuestal para estas actividades inclusivas. Las ayudas en emprendimientos inclusivos serían, entonces, un gran aporte para poder generar autonomía laboral en las personas con discapacidad, liberando además las cuotas de empleo según ley.

En cuanto a la hipótesis específica 3, existe relación positiva y significativa entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se obtuvo un índice correlacional de 0,672. En ese sentido, se puede interpretar que,

en la medida en que se alcance una óptima dirección, se puede lograr una óptima inserción laboral. Consecuente a ello, **se acepta** la hipótesis alternativa.

Con respecto al cuarto objetivo específico: establecer la relación existente entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se asocia primero, la teoría de Cabeza (2017) que referencia al control como el elemento esencial dentro de la funcionalidad del sistema, en el cual se puede realizar una retroalimentación y permite, además, medir el proceso de la ejecución de las estrategias en relación a lo proyectado.

Es así que dentro de los resultados encontrados se observó que, el 69 % de la muestra encuestada percibe un bajo nivel de empadronamiento por parte de la oficina municipal, pues casi nunca se llega a censar eficientemente como corresponde. Con respecto al seguimiento y monitoreo en las condiciones de vida, el 74 % de los encuestados concibe que existe un poco acercamiento por parte de la autoridad para verificar, in situ, la realidad problemática en la que se encuentran las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre. Por otro lado, el 39 % de las personas encuestadas refiere que, existe un bajo nivel de retroalimentación para con las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en los emprendimientos que se ejecutan y en la vida cotidiana.

Estos resultados se asocian con lo hallado por Velarde et al. (2018) y su artículo de revista que tuvo por objetivo caracterizar la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano. Dicho autor concluyó que, en el ámbito laboral, no se cumple la ley peruana con respecto a cuotas (3% en empresas privadas) y esto se marca como consecuencia de la escasez de mecanismos de control por parte del gobierno. Es justamente en ese punto medio, donde radica la deficiencia de OMAPED de Veintiséis de Octubre y en donde indica el jefe municipal, existe una oportunidad de mejora para las gestiones venideras. La declaración del encargado municipal, evidencia un mal endémico de todas municipalidades: el nivel bajo en presupuesto y logística para llegar a empadronar a todas las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, esto indica además que, la data que sostiene la oficina municipal se está ejecutando in-situ y no en los domicilios periféricos; todo esto ante la necesidad de las personas con discapacidad en salir

a pedir apoyo a la entidad correspondiente. Asimismo, la carencia de recursos compartida con una posible desidia de la oficina municipal en verificar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, generan aún más la incertidumbre en la realidad de la calidad de vida.

En cuanto a la hipótesis específica 4, existe relación positiva y significativa entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se obtuvo un índice correlacional de 0,852. En ese sentido, se puede interpretar que, en la medida en que se alcance un óptimo control, se puede lograr una óptima inserción laboral. Consecuente a ello, **se acepta** la hipótesis alternativa.

Con relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022; se citan, a priori, a Jackson & Slocum (2016) quienes definen a la gestión administrativa como el proceso que comprende acciones de planificación, organización de actividades y recursos, dirección de forma efectiva y el control de las acciones que orienten a cumplir las metas. Asimismo, se acoge la acepción de inserción laboral por Márquez (2021), quien lo define como el contexto o situación en la que se encuentra una determinada persona, es decir, la relación directa con el empleo, desempeño, satisfacción y expectativas.

Es así que, los resultados descriptivos acerca de la gestión administrativa evidencian que, en el ítem planificación, el 46% de la muestra encuestada concibe una deficiente tarea en lo que respecta, comunicación de objetivos y actividades de OMAPED; sin embargo, en la dimensión organización, el 49% de la muestra encuestada percibe una buena gestión en lo que a programación de actividades se refiere. Por otro lado, en la dimensión dirección, el 40% de los encuestados perciben un buen nivel de ejecución de las actividades de OMAPED. En la dimensión control, el 30 % de muestra encuestada concibe que no se ejecuta un óptimo monitoreo en las actividades que realizan las personas con discapacidad.

Por otro lado, en la variable inserción laboral se puede inferir que, específicamente en la dimensión intermediación laboral, se ejecuta una débil gestión en cuanto a articulación con instituciones se refiere, es preciso indicar que,

esto tiene relación con la planificación y control que se sostiene dentro de la gestión administrativa de OMAPED Veintiséis de Octubre.

Estos resultados se disocian con lo encontrado por Acuña & Cáceres (2019) en su investigación aplicada a la gestión municipal de Arequipa en donde concluyó que la deficiencia de la inserción laboral es correlacional a la débil gestión en su totalidad. Las diferencias con el autor anterior recaen justamente en la parcialidad de las etapas administrativas, es decir, en OMAPED existen deficiencias en la fase de planificación y control, empero, se visualizan buenas prácticas en la organización y dirección de las actividades municipales. Esta gestión medianamente aceptable, genera entonces, una atención principal a actividades como registro, planificación de actividades, monitoreo y comunicación de las normativas vigentes.

Esto indica que, la eficiencia en la inserción laboral es descentralizada y depende únicamente de la capacidad de cada grupo de trabajo en las diferentes municipalidades, indistintamente de limitaciones como la falta de apoyo privado como del estado, pues es competencia interna, generar un criterioso Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) y un Plan Operativo Institucional (POI).

Por otro lado, estos resultados convergen, en la problemática central de todas las municipalidades: el presupuesto recortado por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Justamente es aquí donde el jefe municipal excusa las limitaciones de la gestión en lo que, a inserción laboral, respecta. La data alcanzada por OMAPED, grafica entonces que menos del 20% de las personas con discapacidad censada no tiene un trabajo estable y formal. Esta brecha distorsiona, entonces, el primer eje estratégico del Centro del planeamiento estratégico (CEPLAN).

En cuanto a la hipótesis general, existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022; se obtuvo un índice correlacional de 0,891. En ese sentido, se puede interpretar que, en la medida en que se alcance una eficiente gestión administrativa, se puede lograr una eficiente inserción laboral. Consecuente a ello, **se acepta** la hipótesis alternativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una positiva relación entre la planificación y la gestión administrativa de la municipalidad de Veintiséis de Octubre con un coeficiente correlacional de 0.725. En este sentido, se identificó que existen actividades municipales que se deben mejorar como la difusión de la Ley 29773, así como también la propagación y alcance de los programas municipales con respecto a la integración de la población vulnerable en mención.
2. Existe una relación positiva y significativa entre la organización y la gestión administrativa de la municipalidad de Veintiséis de Octubre con un coeficiente correlacional de 0.836. En efecto, se determinó que existe una buena práctica en cuanto a las articulaciones municipales y sus actividades artísticas culturales, empero, existe una oportunidad de mejora con respecto a la revisión de salud integral y su organización para la ayuda a las personas con discapacidad.
3. Existe una relación positiva entre la dirección y la gestión administrativa de la municipalidad de VDO con un coeficiente de 0.672. En efecto, se identificó que existe una alta presencia de la autoridad de OMAPED en las actividades municipales, empero, aún hay deficiencias en la ejecución de charlas de emprendimiento para el empoderamiento de las personas con discapacidad.
4. Existe una relación positiva entre el control y la gestión administrativa de la municipalidad de Veintiséis de Octubre con un coeficiente de 0.852. En efecto, se determinó que existe una brecha entre la data de las personas con discapacidad censadas por OMAPED y las que aún reporta el INEI, así también el monitoreo y seguimiento de las condiciones de calidad de vida sigue siendo deficiente.
5. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la inserción laboral de la municipalidad de Veintiséis de Octubre con un coeficiente correlacional de 0.891. En este sentido, se identificó que la gestión administrativa es manejada con parcialidad en ciertas etapas y que eficiencia en la inserción laboral es descentralizada, pues depende únicamente de la capacidad de cada grupo de trabajo en las diferentes municipalidades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Masificar la difusión institucional de OMAPED a través de redes sociales y perifoneo en zonas circundantes del distrito Veintiséis de Octubre. La propagación de la misión y actividades de la oficina municipal logrará reducir el margen de personas no censadas por desconocimiento de la institución encargada en su ayuda como población vulnerable.
2. Articular el apoyo y subsidio con CETPROs locales y otras instituciones privadas para la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad. Los apoyos en emprendimientos inclusivos serían, entonces, un gran aporte para poder generar autonomía laboral en las personas con discapacidad, liberando además las cuotas de empleo según ley.
3. Diversificar los programas municipales de OMAPED en cuanto a salud integral respecta, desde el mapeo de su origen de discapacidad hasta su estado actual. La calidad de vida de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre es preponderante para el desarrollo profesional a futuro en las organizaciones públicas y privadas.
4. Establecer un cronograma periódico de visitas inopinadas a las empresas privadas que incluyen en su planilla a personas con discapacidad. La verificación in-situ logrará evidenciar las condiciones laborales (rampas, libre acceso y sesgos inconscientes) en las que se encuentran trabajando y, además, se podrá sincerar la cuota de empleo (5 %)
5. Implementar un Plan Estratégico Institucional (PEI) con metas alcanzables a corto plazo, esto ayudará a fortalecer la viabilidad y factibilidad para el aumento del presupuesto municipal. Esto mismo, generará el aumento de los recursos necesarios para que OMAPED Veintiséis de Octubre pueda apalancarse en cubrir logística y alcance de las funciones.

VIII. PROPUESTA

7.1 Introducción

OMAPED VDO es el órgano municipal descentralizado que opera con la finalidad de censar, promocionar laboralmente a las personas con discapacidad, así como también, sensibilizar y concientizar a la comunidad sobre la problemática de esta población vulnerable. Este prólogo, delimita ciertamente, las funciones de la oficina municipal. Cabe precisar que la gestión actual es transitoria, pues, al comienzo de este año, se ejecutaron cambios de jefaturas en la municipalidad. Dentro de la data proporcionada, se evidencian 1200 personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre con el grado leve, moderado y grave. De este mismo grupo, menos del 20 % de la población, se encuentran laborando en el sector público y privado con las cuotas del 5% y 3% correspondientemente.

Algunos de los avances vistos y a la vez manifestados por el jefe municipal, es la asignación de un presupuesto municipal a esta oficina (1%) y la incipiente promoción laboral a las personas con discapacidad en coordinación con instituciones como Dirección Regional de Trabajo.

7.2 Identificación de la problemática encontrada

En la gestión actual de OMAPED Veintiséis de Octubre, se pueden encontrar deficiencias de carácter gerencial y presupuestal, estos mismos son contrastados en las percepciones de las personas con discapacidad, así como en las declaraciones hechas por el jefe municipal.

Tabla 11

Problemáticas encontradas por las personas con discapacidad de VDO.

PROBLEMÁTICA DE LA GESTIÓN	CAUSAS IDENTIFICADAS
Falta de infraestructura y accesos acondicionados a las PCD	Presupuesto municipal
Deficiencia en los censos y registros de las PCD.	
Deficiencia de logística para la operatividad en todo el distrito VDO.	

Nota. Esta tabla muestra las deficiencias supeditadas al presupuesto.

Tabla 12

Problemáticas encontradas por las personas con discapacidad de VDO con respecto a la gestión municipal.

PROBLEMÁTICA DE LA GESTIÓN	CAUSAS IDENTIFICADAS
Articulación con instituciones de salud integral. Falta de incubadoras y capacitaciones en emprendimientos locales Falta de seguimiento de las personas con discapacidad y retroalimentación.	Deficiencia de gestión

Nota. Esta tabla muestra las deficiencias supeditadas a la gestión municipal.

7.3 Objetivo central

Mejorar la Inclusión sociocultural y laboral de la persona con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre.

7.4 Propuestas de solución

Tabla 13

Campaña de desarrollo personal

OBJETIVO	INICIATIVAS
Campaña de desarrollo personal y promoción de las personas con discapacidad.	Planificación de la campaña. Organización de la campaña. Coordinación con instituciones alineadas. Búsqueda de oradores voluntarios. Búsqueda de locación de la campaña

Nota. Esta tabla muestra las actividades que se realizarán de acuerdo al objetivo de la propuesta.

Responsable: Equipo de OMAPED Veintiséis de Octubre.

Tabla 14

Implementación de comunicación 360°

OBJETIVO	INICIATIVAS
Implementación de comunicación 360°	Solicitud al área de TI Creación de plataformas digitales Creación de contenido digital Búsqueda de generadores de contenido Revisión y análisis de data

Nota. Esta tabla muestra las actividades que se realizarán de acuerdo al objetivo de la propuesta.

Responsable: Área de TI de la municipalidad de Veintiséis de Octubre

Tabla 15

Articulación de capacitaciones técnicas y salud integral con CETPROS locales

OBJETIVO	INICIATIVAS
Articulación de capacitaciones técnicas y salud integral con CETPROS locales	Búsqueda de instituciones de apoyo Coordinación con instituciones. Registro de las PCD Monitoreo de las condiciones post-programa

Nota. Esta tabla muestra las actividades que se realizarán de acuerdo al objetivo de la propuesta.

Responsable: Equipo de OMAPED Veintiséis de Octubre.

Tabla 16

Recaudación de fondos

OBJETIVO	INICIATIVAS
Recaudación de fondos	Planificación y ruta para donación Coordinación con organismos de interés Articulación con un fideicomiso público Inversión de recaudación Medición de resultados

Nota. Esta tabla muestra las actividades que se realizarán de acuerdo al objetivo de la propuesta.

Responsable: Equipo de OMAPED Veintiséis de Octubre.

7.5 Cronograma de actividades

Tabla 17

Cronograma de actividades

Actividades	Periodos				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Implementación de una comunicación 360°																																
Campaña de desarrollo personal y promoción de las PCD.																																
Articulación de capacitaciones técnicas y salud integral con CETPROS locales.																																
Recaudación de fondos a través de programa anual																																

Nota. Esta tabla muestra las actividades que se realizarán de acuerdo al objetivo de la propuesta y en el plazo determinado.

7.6 Presupuesto/Valorización

Tabla 18

Presupuesto de valoración

Objetivos	Valorización	Efectividad
Implementación de una comunicación 360°	S/. 5,500	Mayor alcance de OMAPED
Campaña de desarrollo personal y promoción de las PCD.	S/. 3,500	Mejores condiciones de vida
Articulación de capacitaciones técnicas y salud integral con CETPROS locales.	S/. 6,000	Incremento de empleabilidad
Recaudación de fondos a través de programa anual	S/. 8,000.	Mayores recursos para gestión
TOTAL	S/23,000.00	

Nota. Esta tabla muestra las actividades que se realizarán de acuerdo al objetivo de la propuesta y la valorización en un supuesto caso de institución privada.

REFERENCIAS

- Acuña, E., Álvarez, M., Flores, E., Castillo, S., & Vallejos. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A. (Tesis de Licenciatura de la Universidad de Ciencias Aplicadas. Repositorio de la UPC. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/614066>
- Acuña, M., Cáceres, Y. (2019). Análisis de la gestión de la OMAPED de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018. (Tesis, Universidad Católica de Santa María, Perú). <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9796>
- Alles, M. (2017). Desempeño por competencias. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica S.A
- Anaya, M. (2019). Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de la Universidad de Salamanca, España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10366/141052>; DOI: 10.14201/gredos.141052
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. Agrocurso. Primera edición digital. Arequipa.
- Atoche-Silva, L. A., Horna-Calderón, V. E., Vela -Miranda, O. M., & Sánchez-Chero, M. J. (2021). Actitudes hacia personas con discapacidad en estudiantes universitarios. Revista De La Universidad Del Zulia, 12(33), 209-226. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/35827>: DOI: doi.org/10.46925//rdluz.33.15
- Bachenheimer, H. (2016). Definición de términos: Administración de empresas. Obtenido de http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf
- Cabeza, S. N. (2017). The audit in the control process. Polo de conocimiento, 2(1), 41- 50. doi: 10.23857/pc. v2i1.7

- Caparrós-Civera, N. & Raya-Diez, E. (2016). Atención a las personas con discapacidad en la región de Piura. *Jangwa Pana*, 15 (2), 149 – 164
https://www.researchgate.net/publication/310435430_Atencion_a_las_personas_con_discapacidad_en_la_region_de_Piura:
<http://dx.doi.org/10.21676/16574923.1819>
- Casco, Garrido y Moran. (2017) La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*. Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Casco%2C58
 +Garrido+y+Moran.+%282017%29+La+gesti%C3%B3n+administrativa
 +en+el+desarrollo+empresarial.+Contribuciones+a+la+Econom%C3%A9ica&btnG=
- Cendrero, L. (2017), La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. (Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid).
 Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Chiavenato, I. y Nagore Cázares, G. (2017). Administración de recursos humanos. Distrito Federal: McGraw-Hill Interamericana.
http://www.inacap.cl/web/material-apoyocedem/alumno/Administracion/Fundamentos-Gestion-dePersonas/GFSP02_U4_GA.pdf
- Chiavenato, I. (2017.). Planeación estratégica. (3ª ed.) España: McGraw-Hill
- Don, H Susan E. y Slocum, J. (2017). Administración: Un enfoque basado en competencias. (12a. edición). Editorial: Cengage Learning, México.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual autoformativo interactivo. 1º ed. Huancayo. Universidad Continental
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV (3), 36-49. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025046>

- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, vol.12 no.4 Cienfuegos: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032#B2
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2016). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (12ª ed.). México: Cengage
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Científica. Las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera Ed. México: McGraw-Hill
- INEI. (2017). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf
- Koontz, H. (2016). *Management: A global perspective*. (15ª ed.) Asia: McGrawHill..
- Koontz, H. Weihrich, H & Cannice, M. (2017). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (15º edición). Editorial McGraw-Hill, México.
- Loo, L. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación a universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/622920>
- López- Roldán. P. & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1º edición). Edición digital. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4ta. ed.). Buenos Aires, Argentina, Cengage Learning Editores S.A

- Manzur, J. F., Valencia, M. B., & Silva, D. H. (2018). Administration and new ventures. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 2(2), 9451-9463. doi:DOI: 10.26820/recimundo/2.(2).2018.451-463
- Marchán. G. (2018). Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: Medidas de inclusión, 2016. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1396>
- Márquez, E. (2021). ¿Qué es la situación laboral, qué tipos hay y que ejemplos de ella? *Mi trabajo news*. Recuperado de: <https://www.mitrabajo.news/reclutadores/Que-es-la-situacion-laboral-que-tipos-hay-y-ejemplos-de-ella-20210815-0007.html>
- Mendiola, F, (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41847>
- Mendoza Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Vol 3, núm. 2 mayo, 2017, pp 947-964*: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Mogollón, S. & Ramírez, D. (2019). Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura 2019. *Rev. Tzhoecoen. Abril –junio 2020. Vol. 12 / Nº 2, pp. 191-199-ISSN: 1997-8731*. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1257>; DOI:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i2.1257>
- ODISMET (2020). Día Internacional de las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.odismet.es/blog/dia-internacional-de-las-personascon-discapacidad>
- OECD (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

- Pari, I. M. (2017). Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca. Juliaca: Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- PDRC (2017). Plan de Desarrollo Regional Concertado Piura Periodo 2017-2021. Recuperado de https://www.regionpiura.gob.pe/documentos/planes/pdrc_piura_2021_vf2.pdf
- Pedraja-Rejas, L. (2017). Desafíos para la gestión pública en la sociedad del conocimiento. *Interciencia*, 2017, vol. 42, no 3, p. 145. Recuperado: <https://www.redalyc.org/journal/339/33950011001/html/>
- Pelayo, M. (2012). Inserción laboral y expectativas laborales: El caso americano. Editorial Síntesis; Madrid.
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV, 28. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Raffino, E. (2020). Concepto. Recuperado de: <https://concepto.de/gestion-administrativa>
- Ramírez, A. (2015). La administración de la educación básica especial y la demanda de la formación académica de las personas con discapacidad en Piura 2011-2012 y propuesta de constitución de Asociación Educativa. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/347>
- Ramirez, E. (2020). Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6150>
- Reynoso, R. (2017). La Gestión Administrativa. *Revista Digital Educación y Academia*. Recuperado de: <https://medium.com/revista-academica-digital-de-la-escuela-de/tagged/gesti%C3%B3n>

- Rojas, T. (2018). Inclusión social: miradas de los docentes y apoderados frente a la mixtura social en sus escuelas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(3), 217-234. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000300217>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Administración de Negocios (87), 79-101. Recuperado de: doi: <https://doi.org/10.21158/01208160>
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la teoría cuantitativa*. Lima: 1° ed. Editorial Universidad Marcelino Champañat
- Sánchez, A., Hernández, M. y Raya, E. (2016). Desigualdad socio laboral de las personas con discapacidad. (En línea). Recuperado en: <http://www.fes-sociologia.com/desigualdadsociolaboral-de-las-personas-con-discapacidad/congress-papers/2929/>
- Sánchez, J., Román R., Torres A. y Loarte M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja en Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/35jxS0D>
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Torres, D. (2017). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14886>
- Toyoma, J & Vinatea, L (2016) ¿En qué consiste la estabilidad laboral? *Gaceta Laboral*. Recuperado de: <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>
- Trujillo, E. (2021). Convenio. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/convenio.html>

- Van, W. & Dicke, L. (2016). *Administrative Leadership in the Public Sector*. Ed. Reimpresa. London and New York.
- Vega-de la Cruz, L. & Nieves-Julbe, A. (2016). Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del Control Interno. *Ciencias Holguín*. 2016; 22 (1): 50-68. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181543577007>
- Velarde-Talleri, A.; Llinas-Audet, X.; Barboza-Palomino, M. Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. "Equidad y desarrollo", 3 Maig 2018, núm. 32, p. 57-78. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/2117/122274>; DOI:10.19052/ed.5045
- Verdugo, Z. (2017). *Calidad de vida de las personas con discapacidad en relación a la funcionalidad familiar Loja 2016*. (Tesis para especialista Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18268/3/CD%20INFORME%20FINAL%20TESIS%20CALIDAD%20DE%20VIDA.pdf>
- Wu, B. (2020). *Introduction to Government Performance Management*. Alemania: Springer books.
- Yarin, Y. (2018). *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Perú). Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2632/TM%20AD-Gp%204224%20Y1%20-%20Yarin%20Ferro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Zúñiga, M., Córdova, G., Valenzuela J., & Gonzáles, N. (2015). *La propuesta de mejora, una alternativa de solución para las pequeñas y medianas empresas*. Recuperado de: <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no70/42b->

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable N° 1: Gestión administrativa	La gestión administrativa es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de	Se medirán las perspectivas con respecto a la variable Gestión administrativa utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Programas • Planificación de actividades • Objetivos 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones administrativas • Coordinación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Liderazgo • Ejecución 	

	administración, en su capacidad corporativa. (Bachenheimer, 2016)		Control	<ul style="list-style-type: none"> • Registro • Supervisión • Retroalimentación 	
Variable N° 2: Inserción laboral	La inclusión laboral es la promoción de personal a través de capacitaciones, políticas y sensibilidad que ayudan a la rápida inclusión en el ámbito laboral (García, et al. 2018).	Se evaluarán las perspectivas con respecto a la variable Inserción laboral utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos.	Intermediación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la institución • Convenio • Inclusión social • Seguimiento 	Ordinal
			Situación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Satisfacción laboral • Desempeño laboral • Expectativa 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa de OMAPED Piura y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: P1: ¿Cómo se relaciona la Planificación y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: O1: Analizar el grado en que se relaciona la planificación y la inserción laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa de OMAPED y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: H1: Existe relación positiva y significativa entre la planificación y la inserción</p>	<p>Tipo de investigación</p>
			<p>Aplicada</p>
			<p>Nivel de investigación</p>
			<p>Descriptivo correlacional</p>
			<p>Población</p>
			<p>1200</p>
<p>Diseño de investigación</p>			

<p>P2: ¿De qué manera se relaciona la Organización y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre la Dirección y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?</p> <p>P4: ¿Qué relación existe entre el Control y la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022?</p> <p>P5: ¿Cuál es la situación administrativa de la OMAPED Veintiséis de Octubre, 2022?</p> <p>P6: ¿Cuál es la situación actual de la Inserción laboral de personas con discapacidad del</p>	<p>del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.</p>	<p>laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	<p>No experimental</p>
	<p>O2: Evaluar la manera en que se relaciona la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	<p>H2: Existe relación positiva y significativa entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	<p>Tipo de muestreo</p>
	<p>O3: Medir la relación que existe entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	<p>H3: Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	
	<p>O4: Establecer la relación existente entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	<p>H4: Existe relación positiva y significativa entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, 2022.</p>	
	<p>O5: Reconocer la Gestión administrativa de la OMAPED Veintiséis de Octubre, 2022.</p>		

distrito	Veintiséis	de	O6: Describir la situación actual de la Inserción laboral de las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre,2022.		
Octubre,2022?					

Anexo N°. 3 Carta de autorización de entidad pública

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

Veintiséis de Octubre, 10 de noviembre del 2021

Señores

Escuela profesional de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, Huamán Cabrejo Juan Victor, identificado (a) con DNI N° 42978218 responsable de la Unidad de OMAPED del distrito Veintiséis de Octubre, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

Montalban Chanta Enyelber Collin's

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Gestión administrativa y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Sí No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
VEINTISÉIS DE OCTUBRE

JUAN VICTOR HUAMÁN CABREJO
RESPONSABLE DE UNIDAD OMAPED
42978218

Firma y Sello

Nombre y Apellidos

Cargo

Juan Victor Huamán Cabrejo
Jefe

Anexo 4A: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE OMAPED Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) SIEMPRE- (4) CASI SIEMPRE- (3) A VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

DATOS ESPECÍFICOS

VARIABLE 1: Gestión administrativa		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
1	PLANIFICACIÓN Los programas municipales presentan un interés por la discapacidad.					
2	Se realizan campañas de detección de necesidades e intereses de las personas con discapacidad.					

3	La OMAPED difunde la normativa de la Ley 29773 de personas con discapacidad en el aspecto laboral.					
4	Se publican y se difunden las metas y objetivos de la OMAPED Veintiséis de Octubre con respecto a las personas con discapacidad.					
5	<u>ORGANIZACIÓN</u> La OMAPED de Veintiséis de Octubre organiza programas artísticos –culturales.					
6	La OMAPED coordina con instituciones educativas para garantizar la educación de la persona con discapacidad					
7	La OMAPED coordina con entidades que brindan capacitación integral en beneficio de las personas con discapacidad.					
8	<u>DIRECCIÓN</u> Se ejecutan capacitaciones para mejorar la empleabilidad.					
9	El jefe de OMAPED se presenta como líder en todas las actividades de la institución.					
10	La OMAPED promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad.					
11	La OMAPED brinda asesoramientos en gestión empresarial y emprendimiento.					
12	<u>CONTROL</u> La OMAPED cumple con el empadronamiento de las personas con discapacidad					
13	Se realiza un seguimiento a las condiciones de vida de las personas con discapacidad					
14	La OMAPED recoge las observaciones y sugerencias de las personas con discapacidad					
VARIABLE 2: Inserción laboral		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
15	<u>INTERMEDIACIÓN LABORAL</u> Las actividades que ofrece la OMAPED son conocidos en la comunidad.					
16	La localización e instalaciones de la oficina de OMAPED Veintiséis de Octubre es conocida por la comunidad					

17	La OMAPED realiza convenios con entidades que brindan capacitación e integración en beneficio de las personas con discapacidad.					
18	Las personas con discapacidad tienen conocimiento sobre las empresas y su obligación en contratarlos por normativa.					
19	Existen suficiente oferta laboral para personas con discapacidad.					
20	Las cuotas de empleo de las personas con discapacidad son respetadas en las empresas públicas y privadas.					
21	La OMAPED realiza un seguimiento en la actividad laboral de las personas con discapacidad.					
22	<u>SITUACIÓN LABORAL</u> La empleabilidad laboral ha mejorado gracias a la ayuda de las capacitaciones y alianzas de OMAPED.					
23	La estabilidad laboral se ha logrado gracias a la ayuda de OMAPED y su acompañamiento.					
24	El ambiente laboral en donde labora es aceptable.					
25	Las condiciones laborales de la empresa para el desarrollo las personas con discapacidad son aceptables.					
26	Su desempeño laboral es aceptable en la organización o negocio actual.					
27	La integración y adaptación a la empresa ha sido rápida y de manera eficiente.					
28	La promoción del empleo e inserción laboral por parte de OMAPED cumple sus expectativas.					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Grado de discapacidad : _____
2. Sexo : _____ 4. Grado académico : _____

Fecha: _____

Anexo 4B: Formato de Entrevista

Fecha: 22-04-22

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL PIURA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Entrevista al jefe municipal de OMAPED Veintiséis de Octubre

Aplicado a: Lic. Huamán Cabrejo Juan Víctor

Cargo: Jefe municipal

Institución: OMAPED Veintiséis de octubre

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si (x) No ()

PREGUNTAS:

Variable 1: Gestión administrativa

- 1. ¿Qué objetivos centrales se ha propuesto la OMAPED de Veintiséis de octubre para el cierre del año 2022?**

Como objetivo general, la OMAPED de Veintiséis de octubre se ha propuesto desarrollar y aumentar la inclusión sociolaboral y cultural de la persona con discapacidad, tal como lo remarca nuestra página institucional. Otros objetivos que tenemos hasta el cierre de esta gestión están alineados a la sensibilización, reclutamiento y coordinación con instituciones.

- 2. En el contexto de las personas con discapacidad, existe la ley N° 29773. ¿Cree usted que realmente se está cumpliendo con los derechos de las personas con discapacidad? ¿Qué es lo que se debería mejorar con respecto a su situación?**

Aún creo que existe una oportunidad de mejora en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad se refiere, desde la exoneración de los pasajes en

transporte público hasta las facilidades en los servicios como zona preferencial. Es un trabajo que se viene realizando en las instituciones públicas y privadas con visitas inopinadas verificando las condiciones en las que se atienden a las personas con discapacidad.

3. Actualmente, ¿Cómo es el proceso de coordinación y articulación con las empresas públicas y privadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

En el tema de la inserción laboral, se viene articulando con la Dirección Regional de Trabajo; además de ello, se está mandando oficios sobre todo a las empresas privadas del distrito de Veintiseis de octubre para la facilitación de reclutamiento de las personas con discapacidad.

4. ¿Qué tareas o funciones cree que son más necesarias dentro de la institución para lograr una mejor eficiencia?

Hemos visualizado que existe una brecha en cuanto al empadronamiento de las personas con discapacidad, esta etapa inicial se convierte en el mayor desafío para esta gestión. Sabemos que existen personas en la periferia del distrito que no cuentan con los recursos necesarios, esta parte de las tantas funciones que desarrolla OMAPED, repito, es primordial para el resto de una gestión

.

5. ¿Qué estrategias de comunicación utiliza la institución para lograr un mayor alcance hacia las personas con discapacidad?

Tenemos varias maneras de comunicar la existencia de esta oficina municipal, una de ellas es a través de nuestros canales digitales por las redes sociales, otra forma de comunicar es a través de los perifoneos en las zonas periféricas. Estos últimos meses se ha venido realizando una reunión con las JUVECO's del distrito para organizar eventos socioculturales en la que la población vulnerable en mención, tenga conocimiento de una oficina municipal que les ofrece una ayuda.

6. ¿Qué sector empresarial (público o privado) cree usted que es el más idóneo para el desarrollo integral de las personas con discapacidad?

En OMAPED, CONADIS y en todas las instituciones alineadas a las personas con discapacidad, tenemos fe en la buena pro de la inversión privada, en la región ya existen ejemplos claros de un compromiso no solo en el reclutamiento de las personas con discapacidad, sino también en la formación y capacitación de las mismas. En la OMAPED de Veintiséis de octubre estamos convencidos que las personas con discapacidad tendrán mejores oportunidades en ese sector.

Variable 2: Inserción laboral

7. ¿Cuáles son las barreras que encuentra para poder insertar en el ámbito laboral a las personas con discapacidad?

Una de las causas por lo cual el sector público aún mantiene un margen en lo que a condiciones laborales se refiere, es el recorte de presupuesto para las oficinas municipales. Si bien es cierto, la cuota de empleo se respeta en este sector, los recursos y condiciones laborales se ven limitados ante el poco presupuesto asignado a las municipalidades.

8. ¿Cuál es el mayor problema percibido y recogido por las personas con discapacidad con respecto al empleo formal? ¿Qué sugerencias ha recibido por parte de ellos con respecto a su gestión actual?

No me gusta llamarlo problemas, sería factible mencionarlos como oportunidad de mejora para, a través de ello, hacer feedback y tomar decisiones en causa del bienestar de las personas con discapacidad. Una oportunidad de mejora tiene que ver con los sesgos y prejuicios en el ámbito laboral; suponer que una persona con discapacidad no es capaz de realizarse es incorrecto. En algún sentido, la persona con discapacidad se siente desdeñada por otros compañeros y, allí, se debe tomar acción con el encargado de psicología.

9. La mayoría de personas con discapacidad no cuenta con los recursos necesarios para poder formarse académicamente. ¿Qué oportunidades de desarrollo académico ofrece la institución?

Claro, casi todos los empadronados en la data municipal, vienen de familia en extrema pobreza y no cuentan con los recursos necesarios para formarse

académicamente. Desde OMAPED realizamos una coordinación con los CETPRO e instituciones técnicas y profesionales para la formación de las personas con discapacidad. Sabemos que una carrera de 3 años o cursos de poco tiempo permite a la persona con discapacidad desarrollarse de forma autosuficiente, y es allí, donde se solicita la ayuda también del sector privado.

10. ¿Cree usted que la cuota de empleo para las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas se debe cambiar? ¿Cuál es su sugerencia?

Ante lo que te comentaba, creemos que la empresa privada se presenta como una gran oportunidad para el desarrollo laboral y sociocultural de las personas con discapacidad, ante ello, como encargado de una oficina municipal, creería conveniente que la cuota de la participación de trabajo sea un poco más en ese sector.

11. Con respecto a las personas insertadas al ámbito laboral. ¿Cuál es la perspectiva de usted sobre la comodidad o situación laboral de las personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad que se encuentran en el mundo laboral, en su mayoría han logrado desarrollar un mejor posicionamiento en lo personal, académico y financiero. Como lo indiqué anteriormente, hay casos donde las personas con discapacidad se han sentido menospreciadas y que han mermado su desempeño. Es allí, donde creemos que las mismas instituciones deberían reforzar con sus colaboradores el tema en mención.

12. ¿Cómo visualiza usted el futuro de las personas con discapacidad en proceso de inserción laboral?

Si bien esta gestión termina este año, deseo y creo que la gestión que está al devenir logrará cerrar aún más esa brecha de la que te comenté en un principio (mejorar la data). Así también proyectamos que, junto a la ofertante inversión privada, la persona con discapacidad tendrá mejores oportunidades de desarrollo laboral.

Anexo 5: Matriz de instrumentos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	
			Nº ÍTEMS	ÍTEMS
	Planificación	Programas	1	Las políticas y programas municipales presentan un interés por la discapacidad.
		Planificación de actividades	2	Se realizan campañas de detección de necesidades e intereses de las personas con discapacidad. La OMAPED difunde la normativa de la Ley 29973 de personas con discapacidad en el aspecto laboral.
		Objetivos	1	Se publican y se difunden las metas y objetivos de la OMAPED Veintiséis de Octubre con respecto a las personas con discapacidad.
	Organización	Funciones administrativas	1	La OMAPED de Veintiséis de Octubre organiza programas artísticos –culturales.
		Coordinación	2	La OMAPED coordina con instituciones educativas para garantizar la educación de la persona con discapacidad.

Gestión administrativa				La OMAPED coordina con entidades que brindan capacitación integral en beneficio de las personas con discapacidad.
	Dirección	Capacitación	1	Se ejecutan capacitaciones para mejorar la empleabilidad.
		Liderazgo	1	El jefe de OMAPED se presenta como líder en todas las actividades de la institución.
		Ejecución	2	La OMAPED promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad. La OMAPED brinda asesoramientos en gestión empresarial y emprendimiento
	Control	Registro	1	La OMAPED cumple con el empadronamiento de las personas con discapacidad
		Supervisión	1	Se realiza un seguimiento a las condiciones de vida de las personas con discapacidad
		Retroalimentación	1	La OMAPED recoge las observaciones y sugerencias de las personas con discapacidad
Intermediación laboral	Conocimiento de la institución	2	Las actividades y servicios que ofrece la OMAPED son conocidos en la comunidad. La localización e instalaciones de la oficina de OMAPED Veintiséis de Octubre es conocida por la comunidad.	

Inserción laboral		Convenios	1	La OMAPED realiza convenios con entidades que brindan capacitación e integración en beneficio de las personas con discapacidad.
		Inclusión laboral	3	Las personas con discapacidad tienen conocimiento sobre las empresas y su obligación en contratarlos por normativa. Existen suficiente oferta laboral para personas con discapacidad. Las cuotas de empleo de las personas con discapacidad son respetadas en las empresas públicas y privadas.
		Seguimiento	1	La OMAPED realiza un seguimiento en la actividad laboral de las personas con discapacidad.
	Situación laboral	Estabilidad laboral	2	La empleabilidad laboral ha mejorado gracias a la ayuda de las capacitaciones y alianzas de OMAPED. La estabilidad laboral se ha logrado gracias a la ayuda de OMAPED y su acompañamiento.
		Satisfacción laboral	2	El ambiente laboral en donde labora es aceptable e incluye la igualdad hacia las personas con discapacidad. Las condiciones laborales de la empresa para el desarrollo las personas con discapacidad son aceptables.
		Desempeño laboral	2	Su desempeño laboral es aceptable en la organización o negocio actual. La integración y adaptación a la empresa ha sido rápida y de manera eficiente.
		Expectativa laboral	1	La promoción del empleo e inserción laboral por parte de OMAPED cumple sus expectativas.

Anexo 6A: Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre , 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de abril del Dos mil Veintidós.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe



Anexo 6B: Ficha de evaluación

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE OMAPED Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

Anexo 7A: Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para las personas con discapacidad del Distrito Veintiséis de Octubre, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los quince días del mes de abril del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valentín Villanueva Butrón
DNI : 02842722
Especialidad : Ingeniero Industrial
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 7B: Ficha de evaluación



“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE OMAPED Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96	

Anexo 8A: Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas N° ANR: A 202520, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en Escuela de Administración UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario:

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre , 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de abril del Dos mil Veintidos.



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad: Administración
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 8B: Ficha de evaluación



“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE OMAPED Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			

Anexo 9A: Constancia de confiabilidad

 UNIVERSIDAD César VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

3.1. ESTUDIANTE	:	Montalban Chanta Enyelber Collin's
3.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	"La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022"
3.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
3.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
3.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
		Alfa de Cronbach (x)
3.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	19/04/2022
3.7. MUESTRA APLICADA	:	29 personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre

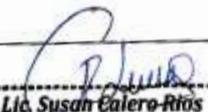
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,901
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El estudiante desarrolló 14 preguntas en el instrumento para aplicar a las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre con el objetivo de identificar la percepción sobre la inserción laboral de la municipalidad Veintiséis de Octubre. Es así que, para la segunda variable, los datos procesados por el Alfa de Cronbach, determinó el resultado de 0.901. Es decir, el instrumento estructurado para medir dicha variable, es excelente.


 Estudiante: Montalban Chanta Enyelber Collin's
 DNI 72223790


 Docente :

Lic. Susan Echeverri-Ríos
PSICÓLOGA
 Reg: CPsP: 19108

Anexo 9B: Constancia de confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Montalban Chanta Enyelber Collin's
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	"La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
		Alfa de Cronbach (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	19/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	29 personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre

II. CONFIABILIDAD

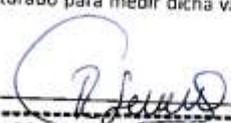
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,932
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Items iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El estudiante desarrolló 14 preguntas en el instrumento para aplicar a las personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre con el objetivo de identificar la percepción sobre la Gestión administrativa de la municipalidad Veintiséis de Octubre. Es así, que, para la primera variable, los datos procesados por el Alfa de Cronbach, determinó el resultado de 0.932. Es decir, el instrumento estructurado para medir dicha variable, es excelente.



Estudiante: Montalban Chanta Enyelber Collin's
DNI : 72221790



Lic. Susan Cátero Ríos
PSICÓLOGA
Reg. CPsP. 19108

Docente :

Anexo 10: Cálculo de la muestra

Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.

Variables

Z 1,96 (95%)

p 0,5

q 0,5

E 0,05

N 1200

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

292

Muestra de estudio estuvo conformada por 292 personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre.

Anexo 11: Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Gestión administrativa y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022.

Autor: Montalban Chanta Enyelber Collin´s

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura/Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/ participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	----



Dr. Freddy William Castillo
Palacios
Presidente

Dr./Mgtr.
Miembro

Dr./Mgtr.
Miembro

Dr./Mgtr.
Miembro (opcional)

Anexo 12: Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Dr. Freddy William Castillo Palacios, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión administrativa y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022” presentado por el autor Montalban Chanta Enyelber Collin’s, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (x) observado () desfavorable ().

Piura, 15 de noviembre de 2021



Dr. Freddy William Castillo Palacios
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Programa Académico de Administración

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

Anexo 13: Evidencias





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "

La gestión administrativa de OMAPED y la inserción laboral de personas con discapacidad del distrito Veintiséis de Octubre, 2022

", cuyo autor es MONTALBAN CHANTA ENYELBER COLLIN'S, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 14 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM DNI: 02842237 ORCID: 0000-0001-5815-6559	Firmado electrónicamente por: FWCASTILLOP el 14- 07-2022 17:41:15

Código documento Trilce: TRI - 0342916