



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en una institución edil distrital del Callao 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Toledo Canales, Veronica Cecilia (orcid.org/0000-0002-1341-0573)

ASESORA:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovanna Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

CO - ASESORA:

Dra. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad (orcid.org/0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos, que saben que solo el ejemplo enseña.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a aquellos alumnos que aún no tengo el placer de conocer y, sin embargo, han sido un gran acicate en este reto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II: MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo, diseño y enfoque de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población y muestra	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Resultados descriptivos	24
4.2. Resultados inferenciales	25
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de gestión administrativa	37
Tabla 2: Dimensiones de la Variable X: Gestión administrativa	37
Tabla 3: Nivel de Inserción laboral	38
Tabla 4: Dimensiones de la Variable Y: Inserción laboral	38
Tabla 5: Rho de Spearman Variable X: Gestión Administrativa VS Variable Y: Inserción laboral	39
Tabla 6: Tabla cruzada Gestión administrativa VS Inserción laboral	39
Tabla 7: Rho de Spearman Dimensión Planeación VS Inserción laboral	40
Tabla 8: Tabla cruzada Planeación VS Inserción laboral	40
Tabla 9: Rho de Spearman Dimensión Organización VS Inserción laboral	41
Tabla 10: Tabla cruzada Organización VS Inserción laboral	41
Tabla 11: Rho de Spearman Dimensión Dirección VS Inserción laboral	42
Tabla 12: Tabla cruzada Dirección VS Inserción laboral	42
Tabla 13: Rho de Spearman Dimensión Control VS Inserción laboral	43
Tabla 14: Tabla cruzada Control VS Inserción laboral	43

Índice de figuras

Figura 1: Gestión administrativa	31
Figura 2: Porcentajes de los resultados de las Dimensiones de la Variable X: Gestión administrativa	31
Figura 3: Inserción laboral	31
Figura 4: Porcentajes de los resultados de las Dimensiones de la Variable Y: Inserción laboral.	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha sido realizado con el objetivo general de: Determinar la relación de la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022, la investigación fue de tipo aplicada, por cuanto, se formulan propuestas de solución para el problema de estudio, con un enfoque cuantitativo, un razonamiento deductivo y un diseño no experimental - descriptivo correlacional. La población de estudio corresponde a todo el personal que labora en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao igual a 380 trabajadores; asimismo, la muestra es probabilística igual a 192 empleados; como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento un cuestionario con 21 preguntas para la variable gestión administrativa; y, 17 ítem para la segunda variable inserción laboral; además el citado instrumento fue sometido al juicio de experto y se aplicó la prueba de confiabilidad de Cronbach con un valor igual a 0,925 alta confiabilidad. Como resultado significativo de la administración del cuestionario los trabajadores señalaron que, la gestión administrativa que realiza el personal discapacitado, es deficiente (39,1%); y el 54,7% sume que es regular. Como conclusión relevante se estableció que, si existe una correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la Gestión administrativa y la Inserción laboral del personal de discapacitados de la municipalidad de Bellavista-Callao, 2022; el resultado obtenido ($Rho=0,887$) muestra una correlación positiva significativamente alta; en consecuencia, a mejor gestión administrativa, se tendrá mayor inserción laboral.

Palabras clave: Gestión, gestión administrativa, inserción laboral, personas con discapacidad.

ABSTRACT

This research work has been carried out with the general objective of: Determine the relationship between administrative management and the labor insertion of people with disabilities, in the district municipality of Bellavista-Callao, 2022, regarding the methodology, the research is of an applied type, since proposals for solutions to the study problem are formulated, with a quantitative approach, deductive reasoning and a non-experimental - descriptive correlational design. The study population corresponds to all the personnel who work in the district municipality of Bellavista-Callao equal to 380 workers; likewise, the sample is probabilistic equal to 192 employees; The survey was used as a technique and as an instrument a questionnaire with 21 questions for the administrative management variable; and, 17 items for the second variable labor insertion; In addition, the aforementioned instrument was subjected to expert judgment and the Cronbach reliability test was applied with a value equal to 0.925, high reliability. As a significant result of the administration of the questionnaire, the workers indicated that the administrative management carried out by disabled personnel is deficient (39.1%); and 54.7% add that it is regular. As a relevant conclusion, it was established that, if there is a significant correlation ($p=0.000 < 0.05$), between the Administrative Management and the labor insertion of the disabled personnel of the municipality of Bellavista-Callao, 2022; the result obtained ($Rho=0.887$) shows a significantly high positive correlation; Consequently, the better the administrative management, the greater the labor insertion will be.

Keywords: Management, administrative management, job placement, people with disabilities.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa, en el mundo laboral, constituye una de las relevantes responsabilidades que deben enfrentar y asumir las instituciones públicas y empresas privadas independientemente del factor económico o productivo, lo constituye el factor social; un compromiso con los ciudadanos y la sociedad (Del Rio, 2016); El gerente constituye el factor dinámico y tónico de cualquier negocio, sin las competencia ejecutiva que este personaje tiene, los recursos de la producción solo serán recursos y no asumirán nunca el término de producción (Druker, 1974); La gestión administrativa en el contexto empresarial, es significativamente importante para el buen desempeño laboral de las empresas; está a la vez, generará una mayor competitividad en este mundo globalizado; la gestión optimiza los recursos que se cuentan y favorece la buena marcha del sistema, con la finalidad de obtener efectividad, calidad y producción en el avance de las metas señaladas. (Munch, 2010); por ello, la gestión se refiere a una función intelectual, sutil y permanente, en la cual los gerentes hacen uso de sus habilidades administrativas para aumentar la efectividad de una entidad; mediante la elaboración de estrategias innovadoras que viabilicen la rentabilidad y competitividad (Hernández, 2011); en este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha precisado que esta responsabilidad social corresponde al conjunto de actividades que asumen estas instituciones con repercusiones positivas sobre la sociedad; entre estas acciones se ubica las que integran a las personas con discapacidad a la gestión administrativa de la institución como parte coadyuvante a la integración social de las mismas, estableciendo la propia OIT que, las personas con discapacidad comúnmente cuentan con el conocimiento de una técnica o competencia laboral que les permiten ingresar a la gestión administrativa; siempre que, existan las condiciones viables relativas a su discapacidad (OIT, 2002).

La gestión de la administración se aplica en todo el mundo, en todo lugar donde exista una organización y es necesaria cuando esta es grande y compleja. El éxito de una empresa dependerá de manera directa del cómo se lleve la gestión; y, ello conlleva a la administración de los fondos materiales, humanos, etc. (Reyes, 2004) La modernización de la gestión administrativa de una organización comprende más de lo que significa la unión de tecnología e infraestructura; involucra el desarrollo cultural plasmado en el permanente cambio de estrategias, la actualización de las habilidades y competencias de los líderes, así como la innovación de herramientas de gestión (González, 2020);; así también, Gil (2006) precisa que, la era moderna reclama una nueva visión de asumir y gestionar una organización, para hacer viable la ampliación de su capacidad innovadora y conducir de forma apropiada el conocimiento; por ello, a nivel mundial la gestión administrativa estatal y privada; muestra una menor probabilidad de convocar

a ocupar un empleo a personas discapacitadas, exponiéndose de esta manera una problemática o efecto concreto de inserción laboral; en este contexto la OIT recomienda la elaboración de políticas de Estado que viabilicen la inclusión de los discapacitados en la gestión de las instituciones laborales (OIT, 2020).

El Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) señala que, en América Latina, y el Caribe existen diferentes posiciones sobre el valor de la política pública y el rol del Estado; y, la importancia del funcionamiento del sector público a través de la gestión pública (gestión administrativa); el rol de las instituciones para dirigir y asumir los hechos de interés estatal; constituyen políticas de Estado, en consecuencia continúan en el tiempo no es sólo de un gobierno de turno trascienden los períodos de gobierno (ILPES, 2012); mientras que, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) precisa que, en algunos países de América Latina la gestión administrativa está centrada en el Estado; toda vez que, éste es responsable de superar los problemas sociales, económicos, de salud, obras públicas y la educación. En Finlandia se logró instituir una gestión administrativa con excelentes logros específicamente en el ámbito educativo, ocupando en los últimos cinco años los primeros puestos en educación (OCDE, 2016); por otro lado, las empresas estatales y particulares elaboran informes desfavorables sobre la gestión administrativa que realizan las personas con discapacidad; pese a existir instrumentos internacionales que han reconocido el derecho inherente al trabajo de estas personas; esta situación conlleva a la problemática para insertarse en el ámbito laboral (Gandarillas et al., 2014).

En el Perú para el año 2021, el ingreso a la gestión administrativa estatal o particular por parte de las personas con discapacidad representaron el 4,8% de la población nacional, igual a un millón quinientos ochenta y tres mil seiscientas (1´483,600) personas; mostrando una tasa del 63,3% de subempleo, superior al 46,8% presentado por las personas sin discapacidad; estas cifras establecen que, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada por las personas con discapacidad tiene la mayor posibilidad de ingresar a la gestión administrativa con menos de 35 horas semanales, pese a contar con mayor disponibilidad de tiempo y voluntad para el trabajo; o participar en la gestión de una empresa con más de 35 horas semanales, pero con una remuneración menor a la mínima vital (Ñiquen y Esparta, 2022).

El ingreso a la gestión administrativa tanto estatal como privada es para todas las personas por igual; así lo señala el artículo 45^a de la Ley general N° 29973 del ciudadano discapacitado que, salvaguarda el derecho al trabajo de estos ciudadanos; por ello, el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MTPE), el Consejo Nacional para la Integración de los Discapacitados (Conadis) y los gobiernos regionales, promueven y salvaguardan el respeto y el

ejercicio del derecho al trabajo (gestión administrativa) de los discapacitados, viabilizando el desarrollo de sus competencias (Congreso de la República, 2012).

Asimismo, el artículo 48º de la citada norma legal nacional expresa que, las postulaciones estatales por mérito realizados en las instituciones estatales, la persona con discapacidad que reúna las condiciones para el cargo, se le otorga un 15% de bonificación al final del proceso de evaluación; mientras que, el artículo 49º precisa que, las instituciones estatales se encuentran obligadas a contratarlas en un rango menor al 5% de la total del personal; así también, las instituciones particulares que cuenten con más de 50 empleados lo harán en el rango no menor al 3% (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

Ricardo Guerrero abogado especialista en inclusión de minusválidos y usuario permanente de sillas de ruedas señala que, esta condición legal, no siempre se cumple porque, nos encontramos en una sociedad individualista que no permite que, las personas discapacitadas ingresen a la gestión administrativa estatal o particular; las condiciones de infraestructura no se encuentran a su alcance; toda vez que, no existen rampas, ni ascensores para el uso exclusivo de estas personas (Duthurburu, 2020).

La provincia Constitucional del Callao no escapa a esta problemática de inserción a la gestión administrativa tanto estatal como privada, de las personas con discapacidad; esta provincia cuenta con un gobierno regional, está dividida en siete distritos entre ellas, el distrito de Bellavista; la misma que en su gobierno local solo cuenta con tres trabajadores con discapacidad, no cumpliendo con lo estipulado en la norma legal; asimismo, su infraestructura no es la adecuada para el tránsito de estas personas para los diferentes accesos a la comuna.

La presente investigación reviste importancia, toda vez que, las personas con discapacidad de acuerdo a las normativas internacionales y nacional, requieren de un trato y respeto digno en el ámbito laboral; no pueden ser relegados o discriminados a cumplir una función o estar inmersos en la gestión administrativa del estado; más aún si, muestran habilidades específicas para desarrollar una determinada función; no es posible que el propio Estado en sus gobiernos regional y local no cuente con personal discapacitado en la gestión administrativa.

En este contexto, se ha planteado como problema principal ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022?; y como problemas específicos: (i) ¿Cómo se relaciona la planeación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022? (ii) ¿Cómo se relaciona la organización y la inserción laboral de las

personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022? (iii) ¿Cómo se relaciona la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, ¿2022? (iv) ¿Cómo se relaciona el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022?

Asimismo, es necesario justificar la investigación, teniendo en cuenta los objetivos y las preguntas de investigación; de esta forma se fundamentará el estudio el porque es relevante realizarse y los beneficios que se derivarán de él (Hernández y Mendoza, 2018, p.44). Según los autores se dan diferentes aspectos para precisar la importancia del estudio, entre los que destacan El valor teórico, la conveniencia, la relevancia social, las implicaciones prácticas y de desarrollo y la utilidad metodológica (Miller y Salkind, 2002) (como se citó en Hernández y Mendoza, 2018); el aspecto teórico, implica responder a específicamente a la pregunta ¿se llenará algún vacío de conocimiento? entre otras; en el aspecto de conveniencia, ¿qué tan útil es la investigación?; en el aspecto de relevancia social: ¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?; en cuanto a las implicancias prácticas ¿Ayudará a resolver alguno o varios problemas reales?; respecto a la utilidad metodológica: ¿El estudio puede contribuir a crear nuevos métodos y técnicas de investigación? (Hernández y Mendoza, 2018).

En este sentido, se justifica en el aspecto teórico, por que incrementará el acervo teórico respecto a las variables gestión administrativa e inserción laboral de las personas con discapacidad en el aspecto de conveniencia, la investigación resulta útil por cuanto actualmente la gestión administrativa es deficiente especialmente en la gestión estatal; en el ámbito de la relevancia social, la investigación permitirá mejorar la relación entre las variables estudiadas de las personas con discapacidad; en el ámbito de la implicancia práctica, identificará la problemática en sí permitiendo dar soluciones a este problema; en el ámbito metodológico, se elaborará un instrumento de medición que permitirá recoger información y puede ser utilizado en otras investigaciones con características similares en cuanto a población y muestra.

De esta forma se ha planteado como Objetivo general Determinar la relación de la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022; y como objetivos específicos: (i) Determinar la relación de la planeación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022, (ii) Determinar la relaciona de la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022, (iii) Determinar la relación de la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022 (iv) Determinar la relación del control y la

inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

De esta manera, se ha planteado como hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022; y como hipótesis específicas: (i) Existe relación entre la planeación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022. (ii) Existe relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022, (iii) Existe relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022, (iv) Existe relación entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

II: MARCO TEÓRICO

Los estudios anteriores constituyen parte del marco teórico del estudio de investigación. Son evidencias pasadas, que facilitan la visualización del comportamiento de las variables en estos estudios y viabilizarán el análisis y discusión de los resultados; en este contexto, es relevante la revisión de diferentes estudios que guarden relación con las variables asumidas; prosiguiendo con el estudio se tiene lo siguiente antecedentes internacionales (Ñaupas, et al., 2018):

Navarro y Ruibola (2020) en su artículo científico “¿Administraciones públicas inclusivas?: en la universidad Pablo de Olavide-España; se planteó como objetivo el estudio de las actividades estatales para la promoción y gestión de la variedad en el interior de las administraciones estatales. Respecto a la administración pública como primera variable, asumió los estudios del teórico Haveman y Wolfe (2000) quien señala que el aumento de reconocimiento de la diversidad en el interior de las democracias occidentales; ha generado que, sea relevante la representatividad del personal dentro de las instituciones estatales. Como conclusión relevante se estableció que, la intención relevante por medidas que viabilicen el ingreso al trabajo estatal de las personas con discapacidad es necesaria; y, a pesar que no existe un sustento legal que proteja a este grupo de personas, tampoco resulta suficiente para asegurar el tratamiento igualitario y la prevención de todas modalidades de discriminación que se vienen observando, especialmente en las mujeres.

Investigación importante para el actual estudio; por cuanto, involucra de manera significativa a la mujer discapacitada en el proceso de inserción laboral a las entidades estatales y particulares; precisando las diferentes modalidades de discriminación en la que están expuestas las mujeres; asimismo, serán importantes para el análisis del presente trabajo.

López (2020) en el artículo científico “Adaptación del puesto de trabajo en el personal administrativo con discapacidad del sistema de salud”, planteó como objetivo Describir los pasos a seguir en un procedimiento de adaptación al puesto en la categoría de administrativo del sistema de salud. La metodología asumida ha sido una revisión teórica por medio de la legislación relacionada y consulta de bases acreditadas utilizando las palabras descriptoras. La muestra estuvo constituida por la revisión de libros y artículos científicos relacionados con los puestos de trabajo y la discapacidad en el sistema de salud. Se obtuvo como resultados que, para viabilizar el ingreso de las personas con discapacidad a la gestión administrativa comúnmente se dan un conjunto de acciones, como las adaptaciones contextuales como las escalinatas, puertas, etc. Compra de escritorios especiales o condiciones de infraestructura como dispositivos de aviso en

ascensores, entre otros. Sin embargo, para realizar un arreglo al puesto de una persona en el nivel de la administración de manera personalizada, se tiene que ejecutar un ajuste razonable. Como conclusión relevante estableció que, existen diferentes formas de ejecutar una modificación al puesto de trabajo para el empleado discapacitado; siendo está el ajuste razonable.

El estudio trae a acotación las formas de adaptar las instalaciones una empresa o entidad, para el buen desempeño del personal discapacitado, considerando las diferentes formas de discapacidad, que puede involucrar la viabilidad para su traslado por los pasadillos; hasta el escritorio donde debe cumplir su función, baños, etc.

Pérez (2017) en su artículo científico “100 estudios de relaciones laborales La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas”; Barcelona-España; planteó como objetivo principal examinar las especiales características del empleo público y cómo estas afectan a la inclusión de personas con discapacidad. Investigación documental exploratoria; asume como ámbito teórico las normas internacionales que salvaguardan el derecho de los discapacitados a un trabajo; la muestra de estudio estuvo constituida por libros e investigaciones referidas a las relaciones laborales, la discapacidad y la administración pública; entre las conclusiones el autor estableció que, el empleo de las personas con discapacidad, ya sea en las administraciones como en las instituciones públicas, muestra aspectos complejos que incluye desde el uso de la terminología y el concepto de la discapacidad, hasta la determinación de los administradores comprometidos en adoptar las acciones positivas mínimas para viabilizar el ingreso de estas personas al mercado laboral estatal en condiciones de igualdad de oportunidades y acceder seguidamente al progreso y desarrollo de sus actividades profesionales con igualdad de trato.

La citada investigación por ser documental y exploratoria, no precisó otros aspectos que la metodología demanda, pero si es relevante por cuanto, indagó sobre las particularidades del empleo estatal y cómo influyen en la inserción del ciudadano discapacitado, redonda en la actitud de los administradores involucrados para contribuir la selección y contratación del personal de discapacitados y su inserción al mercado de trabajo.

Freire (2015) en su tesis “Desarrollo de un modelo de gestión administrativa que permita la inserción laboral de las personas con discapacidad de la fundación cuesta Holguín de la provincia de Tungurahua”-Ecuador; planteó como Objetivo general proponer un desarrollo de modelo de gestión administrativa que permita mejorar el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad. El estudio asumió como fundamento para la primera variable gestión administrativa, al teórico Henry Fayol (1939), Terry y Franklin (2010) quienes asumen la división

de la gestión en planeación, organización, Dirección y control; en cada una de estas etapas se desarrollan actividades, procedimientos, planteándose objetivos y meta; mientras que, para la segunda variable inserción laboral se basó en Romero (2004) quien señaló que la inserción laboral representa al conjunto de acciones que favorecen a una persona que se ubica en un escenario de exclusión, para que asuma un puesto de trabajo remunerado y decente, ingresando al mercado laboral. El método de la investigación ha sido de campo y documental – bibliográfica, con un nivel descriptivo y exploratorio; la muestra comprendió las empresas públicas y privadas con más de 25 trabajadores en el interior de sus planillas igual a 253 empresas, (información entregada por el Ministerio de Relaciones Laborales); como técnica de estudio se utilizó a la encuesta y como instrumento él cuestionario. Se estableció un formato de gestión administrativa que favorecerá el proceso mediante el modelo administrativo de Henry Fayol; entre los resultados relevantes se obtuvo que, El 100% de los componentes del equipo técnico señalan que no existe un documento que precise las actividades a ejecutar en cada departamento; teniendo como conclusión significativa que, a pesar de realizar esfuerzos para un buen reclutamiento y selección, no ha sido posible ejecutar una objetiva inserción de los ciudadanos discapacitados en el medio empresarial, generando la no conformidad en las instituciones estatales y privadas de la Provincia de Tungurahua.

El presente trabajo es relevante para el presente estudio; toda vez que, investigó sobre las dos variables principales, incluso se refiere a la división de la gestión administrativa, habiéndose determinado el formato de gestión basado en los estudios de Fayol; sin embargo, no se logró observar un buen reclutamiento y selección de personal de discapacitados en la provincia de Tungurahua.

En los aportes nacionales se ha considerado también como aporte científico el trabajo realizado por Mendoza (2020) quien elaboró el artículo “La cuota de los discapacitados en las organizaciones particulares del Perú” el estudio se realiza desde el enfoque antidiscriminatorio que la acción legislativa evidencia, considerando la relevancia del sector administrativo laboral para contribuir al cumplimiento de la cuota de empleo de los discapacitados, así como de sus derechos en el interior de la gestión administrativa; y que, se debe asumir de forma eficaz por los empleadores del sector particular; como parte de las conclusiones señala que, si el empleador no ejecuta las acciones razonables en el espacio laboral para los trabajadores con discapacidad; y, no se daría la justificación para ello, esta acción puede ser considerada una ,manera de hostilidad; en ese caso, el trabajador afectado puede darse por despedido; e incluso acarrea sanciones en multas aplicables a las instituciones, que el Sistema de Inspección del Trabajo prevé.

Esta investigación constituye un complemento de la anterior; toda vez que, se evalúa la norma legal en las empresas privadas para dar trabajo al ciudadano con discapacidad y el cumplimiento de este derecho, desde el punto de vista del no a la discriminación; asimismo, revela que la empresa de no cumplir con la norma es susceptible de sanciones como las multas.

Reyes y Torres (2019) desarrollaron la tesis “Inclusión laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América latina” Lima-Perú”; se plantearon como Objetivo general identificar las acciones que se realizan para dar las oportunidades de inclusión al ciudadano discapacitado; y, evaluar la normativa jurídica vigente que asegure la inserción de estas personas. Asumió como principal fundamento de su investigación la revisión bibliográfica de diferentes artículos tomados de las bases de datos Scielo, Proquest, Concytec entre otras; empleando las palabras: Inclusión laboral, Latinoamérica, discapacidad, oportunidad laboral, inserción laboral y discriminación laboral. Utilizó una metodología de carácter descriptivo y exploratorio. Como conclusión relevante estableció que, todavía queda latente la concientización de la ciudadanía respecto a la inclusión en la gestión administrativa y el fomento de leyes que regulen la contratación a los discapacitados en las instituciones estatales y particulares.

Es innegable que, en el Perú la normativa que regula las posibilidades de trabajo en el ámbito empresarial estatal y particular, no se vienen cumpliendo a cabalidad, la investigación nos retrae a evaluar esta normativa, para poder identificar cuáles son sus falencias y que es posible modificar para asegurar el cumplimiento de la ley; asimismo, nos da una visión en cuanto a que acciones se viene ejecutando en el Perú y América Latina para ofrecer esa oportunidad de inclusión al discapacitado.

Aguilar, Castillo y Elías (2016) con el título “Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad”, en la ciudad de Lima-Perú; teniendo como objetivo principal, la recomendación de un formato de Gestión de Talento para la inserción y progreso de las personas discapacitadas, que viabilice su desarrollo y potencialidad de su talento en el interior de escenarios empresariales; para la gestión del talento se basó en el teórico Castillo (2011) quien señala que, la gestión humana representa un hecho total, dirigido a la identificación, ubicación, y retención de los competentes para favorecer la producción de las entidades; mientras que, para la segunda variable inclusión se apoyó en los aspectos teóricos señalados por la ONU para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, 2011) quien señala que, la inclusión implica el aseguramiento de todo ciudadano sin excepción, al ejercicio de sus derechos, desarrollo de sus habilidades y aprovechar las oportunidades que encuentran en su medio. Investigación de tipo experimental. El modelo se aplicó en una institución automotriz con experiencia en el mercado

local (Perú) de 15 años; cuenta con la representatividad de once marcas, que incluyen, transporte de pasajeros y de carga; el modelo tuvo la finalidad de prepararse a los requerimientos de la norma laboral, para la inserción de los empleados discapacitados. Como conclusión relevante se estableció que, en el Perú se observa una posibilidad de modelo inclusivo hacia el personal discapacitado. No se encontraron perfiles de talento orientados en la inserción de los trabajadores discapacitados de una institución.

El trabajo expuesto, nos muestra la valoración que debemos asumir del empleado discapacitado que posea competencias especiales, evidentemente que, ello debe pasar por una identificación y selección de este personal, esta situación puede facilitar el logro de los objetivos, e incluso promocionarlo y capacitarlo en el talento que posee; sin embargo, es relevante señalar que, el estudio no encontró ningún talento en el espacio donde se desarrolló la investigación.

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) señalan que, las variables constituyen características, eventos, fenómenos, materiales, sistemas, o atributos de personas, etc., que son susceptibles de medición. Nuestra primera variable: Gestión administrativa, tiene como teórico principal a Chiavenato (2010) quien la define como un proceso que se inicia con la planificación, organización, dirección y control para administrar los recursos que posee una institución para cumplir los objetivos. Consiste en el conocimiento de los objetivos y convertirlos en actividades que se ejecutan en los estamentos de una empresa para alcanzar los objetivos propuestos. En consecuencia, la gestión implica la traducción de metas en actividades definidas que permitan alcanzar las mismas; por lo tanto, es contar con la capacidad de planear, organizar y dirigir acciones en todo el escenario de una organización.

A Taylor (1969), se le da la titularidad de Padre de la administración, fue el primero en realizar el planteamiento de los principios de la administración científica: 1) Planeamiento, 2) Preparación, 3) Control, y 4) Ejecución, principios que aún se encuentran vigentes con algunas modificaciones en la actualidad.

La teoría clásica, aparece en Francia, siendo el principal representante Henry Fayol (1961) teorías que se caracteriza por razonar de lo general a lo particular, Fayol consideraba y era incisivo en la estructura de la empresa; respecto a la teoría de las relaciones humanas, esta asumía a la organización como un conjunto de trabajadores, tomaba en cuenta al trabajador, a los sistemas de psicología, en la confianza total de la autoridad, en la independencia del empleado, incidiendo en las relaciones humanas entre los trabajadores y confianza en los individuos; teoría expuesta por Mayo (1946).

Se asume como autores bases a Henry Fayol y Chiavenato; toda vez que, el primero es quien inicia los aspectos teóricos clásicos en la gestión de la administración y divide inicialmente

a esta en cuatro etapas; la primera dimensión que corresponde a la planeación constituye el inicio de la gestión administrativa; toda vez que, representa el umbral de las otras funciones siguientes; por su parte, Koontz, Wihrich & Cannice (2012) señalan que, en la planeación se establecen los objetivos que guiarán a la institución y las actividades que se ejecutarán durante la gestión. En esta fase es posible elaborar y describir actividades con el mayor grado de innovación. Siguiendo a Koontz, Wihrich & Cannice (2012), los planes se clasifican en: i) Misiones o propósitos, ii) Objetivos o metas, iii) Estrategias, iv) Políticas, v) Procedimientos, vi) Reglas, vii) Programas y viii) Presupuesto. La misión o el propósito identifican las labores elementales de una organización o institución, los objetivos o metas constituyen la finalidad a donde se direccionan las actividades; además de constituir la fase final de la planeación, representa el camino de la empresa, la integración de los trabajadores (staffing), la dirección y el control; las estrategias representan la manera como se establecen los objetivos básicos en el proceso de cambios de la organización, la instrumentación de los cursos de acción y la distribución de los recursos mínimos para lograr los objetivos.

En cuanto a las políticas, Chiavenato (2019) precisa que, estas son planes, constituyen interpretaciones genéricas que viabilizan los análisis en la toma de decisiones. Todas las políticas no son declaraciones, normalmente se encuentran sobreentendidas en las actuaciones de los administradores; por ejemplo, el administrador de una empresa puede asumir rigurosamente por conveniencia y no por política, la promoción de empleados internamente; esta actitud puede ser interpretada como política y ser asumida estrictamente por los empleados. Las políticas determinan un espacio interno donde tiene que asumirse una decisión y garantizan que ésta sea sólida, coherente, con un objetivo y favorezca a su logro; los procedimientos también son planes que determinan una forma técnica de accionar ineludible para contrarrestar acciones posteriores; representan procesos cronológicos de actividades solicitadas, lineamientos para accionar que describen al detalle la forma específica como tienen que ejecutarse determinadas acciones; mientras que, las reglas, determinan las actividades concretas y elementales, o la no realización para impedir que se produzcan desvíos; comúnmente constituyen el plan más elemental; la prohibición de fumar por ejemplo es una regla que no genera un desvío del curso de acción fijado.

Finalmente Chiavenato (2010) precisa que, los programas se caracterizan por contar con un complejo activo de metas, políticas, procedimientos, reglas, determinación de actividades, fases de actividades a desarrollar, capital humano y logístico a utilizar y otros factores importantes para ejecutar un curso de acción establecido; normalmente tienen asignado un presupuesto; mientras que, el presupuesto, representa el plan cuantificado de los resultados; el presupuesto financiero operativo es un plan de utilidades expresado en aspectos económicos y

de tiempo de trabajo, o en cualquier factor numérico de medición.

Para la segunda dimensión Koontz, Wihrich & Cannice (2012), asumen como otros autores dos tipos de organización: La Organización formal entendida como la estructura funcional consiente de una organización debidamente constituida; sin embargo, considerar a una organización como formal no implica que sea inflexible. Es relevante que, el gerente organice apropiadamente la estructura, viabilizando un ambiente adecuado para un buen desempeño individual (presente y futuro) que favorezca de forma efectiva a las metas de la empresa; por ello, la empresa más formal tiene que ser elástica y admitir la discrecionalidad, el aprovechamiento de talentos creativos y el reconocimiento de las competencias personales.

Por otro lado, la organización informal implica un conjunto de relaciones interpersonales que aparecen una vez que los empleados se asocian entre sí; entonces, las organizaciones informales no se encuentran considerados en la estructura orgánica de la empresa; por ejemplo, el grupo del taller de máquinas, los que prestan servicios en el quinto piso, el grupo que hace deportes los sábados por las tardes y los que se agrupan para almorzar, etc.

En cuanto a la tercera dimensión, Koontz, Wihrich & Cannice (2012), asumen que, la dirección y el liderazgo es lo mismo. Todo gerente efectivo siempre se presentará como un líder efectivo; toda vez que, la dirección es una función primordial de los administradores; pero también implica una planeación al detalle, determinar una estructura organizacional que favorezca a los empleados a lograr las metas e integrar a los empleados más competentes a esta estructura La función de gerente en cuanto a la dirección, constituye el proceso de influir en los trabajadores para que favorezcan al logro de las metas de la organización y de grupo .

Son 5 los factores que se deben asumir para ser un líder inspirador: (i) Motivación personalizada. Es importante producir un ambiente de amistad con el empleado; y luego, indagar con preguntas discretas el porqué de su incomodidad, se intenta figurar como un coach para el grupo, como un guía que es empático y da consejos y experiencias que contribuyan a optimizar los bloqueos emocionales; ello, implicará el ganarse el respeto y admiración por parte de los subordinados; (ii) Compartir experiencias personales, existen empleados que requieren asumir la posibilidad de superarse laboralmente y superar las dificultades que se presentan en el trabajo, para sentirse que, sí es posible lograrlo; por ello es importante el diálogo sobre el aspecto personal con el trabajador; (iii) Reconocer el buen trabajo, es significativo y primordial reconocer el buen desempeño en la función que se le encarga; no es bueno dejar pasar como inadvertido; (iv) Corrección inteligente de un mal trabajo, al contrario si una tarea no fue ejecutada con efectividad, es necesario reunirse con el empleado en privado y preguntarle qué pasó y requerirle que no vuelva a suceder; y, (v) Alinear las metas personales de los empleados con los de la

empresa, la idea es mantener la capacidad de motivación e incrementar la probabilidad de conseguir excelentes resultados.

Respecto a la cuarta dimensión Koontz, Wihrich & Cannice (2012) señalan que, el control gerencial como función, es la cuantificación y adecuación del trabajo para asegurar que los objetivos de la organización se logren, mediante el cumplimiento de los planes elaborados; mientras que, éste último se relaciona directamente con la etapa de planeamiento; ciertos autores consideran que estas funciones no pueden separarse, independientemente de su conceptualización; pero, el planeamiento y el control es comparable con unas tijeras que no son útiles si no tienen sus dos hojas. Si no se cuentan con objetivos y planes, no es posible el control; toda vez que, tiene que medirse con los criterios ya determinados.

Asimismo, Koontz, Wihrich & Cannice (2012) precisan que, los medios de control que permiten controlar el efectivo, el procedimiento administrativo, la ética de la organización, la calidad del producto, etc. El proceso de control básico comprende tres fases: i) Establecimiento de estándares, ii) Medición del desempeño contra los estándares y iii) Corrección de los cambios en los estándares y planes. Los gerentes elaboran sus controles en base a los estándares y los planes; en consecuencia, la etapa inicial del proceso de control es elaborar los planes; pero, estos planes difieren en detalles y complejidad; asimismo, los gerentes no se abastecen para vigilar todo; ante ello, se determinan estándares especiales. Es necesario que la medición del desempeño se realice apropiadamente de manera anticipada para identificar las variaciones antes de que se produzcan; de esta manera disponer acciones para evitarlas.

Así también Koontz, Wihrich & Cannice (2012), exponen que, direccionar los desvíos producidos, constituye el momento en el cual, el control se observa como un elemento del todo; es decir de la administración que se relaciona con la función gerencial. El gerente puede corregir o modificar los planes o metas, poniendo en práctica el principio del cambio de rumbo; mediante la reasignación de tareas; o la asignación de personal adicional, puede capacitarse a los empleados o, el reajuste de personal; por medio de los despidos; también es posible mejorar la dirección por parte del gerente, o instruyendo nuevamente las tareas.

Por otra parte, para la segunda variable inserción laboral se cuentan con diferentes teorías como la expuesta por Collins (1979) denominada del credencialismo, negando a la educación como un contribuyente para el incremento de la producción en una empresa; toda vez que, la formación profesional es producto en mayor escala de la experiencia profesional y no de las universidades; pero, los títulos, constituyen las monedas de cambio que fundamentan los logros en el trabajo; por su parte Guerrero (1996) agrega que, la existencia de un modelo de sociedad meritocrática; porque, los méritos explican la estratificación y la disputa entre grupos;

es decir solo buscan credenciales para competir. Por otro lado, la teoría de la competencia por un empleo (gestión administrativa) expuesta por Thurow (1983) alude la competencia por los tipos o modalidad de trabajo a realizar y no por la remuneración; para este teórico los más educados serán los más competitivos y que representarán un coste menor a la empresa; en la misma forma, la teoría del filtro y de la señalización derivada de la teoría neoclásica expuestas por Schultz (1961), Mincer (1974) y Becker (1983); quienes asumen que la educación no influye en la mejora de la productividad; pero si contribuye a elegir a los mejores. El sistema educativo le da un plus al individuo (filtro) y puede entregar mayor información al mercado de trabajo (señalización). Las situaciones de desigualdad y de desintegración social y laboral no es atribuible solo a la responsabilidad individual como lo fundamenta la teoría funcionalista; sino, un sustento es el haber nacido en el interior de una determinada clase social.

Se asume como autor base a Schultz, Mincer y Becker, representantes de la teoría clásica, en cuanto a inserción laboral; con su fundamento del filtro y la señalización; sin embargo, ello, no implica que en el análisis se haga mención de las otras teorías que, explicarían de alguna manera la inclusión laboral de los discapacitados.

Respecto al concepto de inserción laboral el teórico Figuera (1996) expresa que, este hecho se da cuando la persona se encuentra involucrado en una profesión relacionada con su formación, a tiempo total, producto de un contrato que le otorga estabilidad laboral; además le brinda la posibilidad de crecer profesionalmente; por su parte los teóricos Quiñones y Senior (2013), quienes señalan que, la inclusión laboral de los discapacitados representa un desafío para la gestión organizacional en el proceso de conseguir una empresa integral, justa humana y no centralizada solo en la observancia de la normatividad legal de la materia. Se exponen tres políticas primordiales para la inserción laboral, en un medio de igualdad, aceptable con los factores y fases de la gestión administrativa; por otro lado, el teórico Bisquerra (1992) asume que la inclusión laboral como proceso integral que involucra varios elementos para su realización; tales como particularidades específicas de la persona, oportunidades de trabajo, entre otros; generándose un contraste efectivo entre empleo y ocupación.

Asimismo, respecto al concepto de inserción laboral, es relevante considerar como autor base a Quiñones y Senior; por cuanto, asume además del trabajo como gestión, al ambiente y programas de inserción para discapacitados.

Asimismo, Cortez (2015), nos dice que, pese a los resultados obtenidos de la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades 2003- 2007, el Gobierno prosiguió con una política pública que inserte el problema del discapacitado. En diciembre del 2008 se promulgó el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009–2018 mediante el Decreto Supremo N° 007-2008-MIMDES,

constituyendo una herramienta técnico-político de proyección para las actividades del gobierno y favorecimiento de los discapacitados, protegiendo y fomentando la igualdad de oportunidades y respeto a la dignidad. Asimismo, Cortez (2015), precisa que, el Congreso de la República promulgó la Ley N° 29973, de las Personas con Discapacidad, del 24 de diciembre del 2012, que modifica el ordenamiento legal nacional teniendo la Convención sobre los Derechos de los Discapacitados de la ONU, estableciendo dos elementos positivos sólidos, para viabilizar el acceso de los discapacitados a un trabajo abierto: Preservación de empleo y el favorecimiento de un incentivo en los exámenes de selección para en entidades públicas que se convoquen en las instituciones estatales .

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualizan la discapacidad asumiendo las deficiencias o limitaciones de la actividad y las restricciones en su participación. Constituye la interacción entre las personas con dificultades en la salud como la parálisis cerebral, el síndrome de Down, etc.; y, los elementos individuales y de medio ambiente como las actitudes negativas, transporte abrupto, soportes sociales restringidos. La normatividad de España asume a una persona con discapacidad como la persona que muestra deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, probablemente continuas que, al interactuar con diferentes obstáculos, limita su participación integral en la sociedad, en igualdad de circunstancias con las personas sin discapacidad.

La Resolución Directoral N°007-2015-MTPE/3/17, emitida por el MTPE, determina las herramientas técnicas que permiten el uso de la metodología del empleo con orientación para los discapacitados; asimismo, conceptualiza el este concepto como un proceso de inserción al trabajo, que comprende diferentes actividades dirigidas al trabajador. Se direcciona en la consecución de un trabajo en equipo y un pago económico en instituciones normalizadas al interior de la comunidad; brindado apoyos personalizados y permanentes en el interior y exterior del centro de labores, que garantizan tanto el acceso y el éxito en el proceso de la vida laboral, promoviendo oportunidades reales de relacionarse con los discapacitados; es decir, el trabajo con orientación representa una manera de inserción al trabajo (MTPE, 2015).

Según Molina (2016), el objetivo de lograr la autonomía total e independiente de las personas discapacitadas en cuanto a intelecto, requiere del logro de un empleo, el cual determina el avance en el proceso de integración; Es decir, la nueva concepción del trabajador discapacitado es el trabajo con orientación ; es evidente que, un empleado que muestre una determinada discapacidad, aunque evidencia determinadas competencias, necesariamente necesita de orientación y guía para que desarrolle su trabajo con efectividad.

El MTPE (2015), nos dice que, nuestro ordenamiento legal reconoce que el discapacitado,

tiene derecho a un empleo en similares condiciones que las otras personas sin discapacidad; asimismo, facilita el progreso de las habilidades y destrezas; y, hace relevancia el valor de los empleos estatales de trabajo y de las estrategias estatales de promoción de las posibilidades de trabajo hacia esta comunidad con discapacidad, Respecto al trabajo, el MTPE es el titular de promover acciones de promoción del empleo e integrar a los ciudadanos discapacitados, en actividades de aprendizaje laboral; para lo cual, es prioridad incorporar estrategias especializadas para viabilizar su efectividad. En ese contexto, se viene empleando la metodología del Empleo con Apoyo Congreso de la República, (2012); a su vez, Cobas (2015) precisa que, el trabajo o empleo con apoyo es una estrategia que genera posibilidades de trabajo a nivel mundial a los individuos discapacitados.

Respecto a la primera dimensión Vinculación Laboral de la segunda variable, este término lo mencionó inicialmente Kahn en 1990, cuando descubrió en su experiencia personal que diferentes trabajadores, ponían de manifiesto conductas significativamente de energía y con motivación para la función laboral; sin embargo, los conceptos de compromiso institucional, liderazgo o la motivación no explicaban esta conducta. La vinculación laboral constituye el comportamiento en la cual, la persona se expresa de manera física, emocional y mental en el proceso de la función laboral. Es decir, el empleado, se expresa físicamente comprometido con el trabajo, con sensatez, pero entregado a la actividad laboral y psicológicamente consciente de la actividad que realiza.

Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002) precisan que, la vinculación laboral representa un estado mental positivo, placentero, relacionado con la función del trabajo, exteriorizado con la fuerza, dedicatoria y absorción; No es sólo un estado particular y transitorio; la vinculación laboral se expone como un estado afectivo – cognitivo constante y responsable, que no se circunscribe solo a una cosa, hecho, trabajador o conducta específica; por ejemplo, el vigor se observa en el objetivo deseo de entregar su esfuerzo a la función laboral; y, la perseverancia ante las dificultades. La dedicación, se expone en la participación proactiva en la función laboral y exteriorizar una emoción de alegría, orgullo, inspiración, significado y reto. Por su parte, la absorción se observa en la concentración e involucrado con la función del trabajo; asumiendo una forma de enfado por no poder continuar trabajando, ya que, el tiempo le ha ganado., de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta enfado por no tener que laborar.

Becerra, Montanero y Lucero (2012), señalan que, el desarrollo para la alineación del trabajo, tiene que iniciar por ofrecer a los trabajadores discapacitados, la difusión sobre el trabajo con orientación o apoyo, sus características y la función que compromete. Es importante que

estas personas entiendan que, el ingresar a un trabajo implica asumir la formación necesaria para desarrollar las habilidades y destrezas elementales y colaterales para desenvolverse en un trabajo determinado normalizado; además señalaron que, el empleado con discapacidad tiene que comprometerse desde el inicio y con esfuerzo para incorporarse con efectividad en un puesto de labores; asimismo, debe mostrar disposición a cumplir con las reglas de comportamiento adulto y responsable en su vida pública y privada. En consecuencia, es relevante ayudarlo a que experimente que su nuevo rol de empleado le dará independencia y confianza en sí mismo.

Por otro lado, Quiñones y Senior (2013), indicaron que es primordial entender que, la adaptación del ciudadano discapacitado a las labores y señorío del cargo, que se necesita para progresar en las áreas que correspondan, así también la aprobación de sus colegas de labor; por lo tanto, la inclusión se debe concebir como un trayecto por estados de maduración; en las cuales se observa fundamentalmente el permanente cambio y la evolución en todo el contexto de su vida personal, colectiva y organizacional .

En cuanto a la segunda dimensión Demanda Laboral de la segunda variable, Parkin (2015); precisa que la demanda laboral, representa el número demandado por los usuarios de un producto específico en un tiempo determinado y a un costo particular. Es significativo precisar que Parkin incide en que, este valor exigido no necesariamente es similar a la cantidad adquirida y que, en algunos casos, suele suceder que, el número requerido, superaría la disponibilidad del mercado; en ese supuesto, la capacidad adquirida se presentaría menor que la requerida.

Si asumimos la Ley de la demanda en lo concerniente a la administración, entonces asumiríamos que, los otros elementos han de encontrarse constantes, mientras más elevado se encuentre el costo de un servicio, la cantidad requerida será la mínima; en consecuencia, mientras más bajo se presente el costo de un servicio, mayor se presentará la capacidad requerida del mismo Parkin (2015).

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación (SINEACE, 2015), señala que, la demanda laboral constituye el indicador fundamental usado en la remuneración promedio por trabajo básico. Este elemento principal favorece la clasificación de una clasificación de las funciones que cuentan con una excesiva demanda; y que esta, es relevante porque no es solo el resultado del aumento de remuneraciones de un trabajador; también se percibe el porcentaje de técnicos especializados.

Por otro lado, el MTPE (2012), realizó la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, administrada a un grupo de empresas que participaron también de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) en junio del 2012. Esta encuesta proporciona data sobre organizaciones que contratan a discapacitados o no lo hacen; y, de la

probabilidad que la empresa contrate posteriormente. Se obtuvo como resultado que, de 7 mil 123 empresas administradas en el ámbito nacional, el 14,8% si contratan a los ciudadanos con discapacidad, el 13,5% no contratan, sin embargo, si contratarían posteriormente; Por otro lado, el 71,7% nunca contratarían a ciudadanos con discapacidad; dejando evidencia que, pocas instituciones empresariales contratarían a ciudadanos con discapacidad; siendo algunos motivos aspectos sociales y de productividad.

Así también, El MTPE (2012), precisa que: la Población Económicamente Activa (PEA) con discapacidad que labora en un puesto de trabajo, lo hace comúnmente en las acciones financieras servicios (28,3%) y comercio (25,4%), mientras que, en la agricultura, silvicultura, pesca, explotación lo realizan un 24,8%, y, un mínimo lo hace en construcción con el 5,1%; así también en transportes almacenamiento y comunicaciones lo hace el 6,4%. Considerando como variable el sexo, los varones que cuentan con alguna discapacidad realizan actividades de agricultura, pesca, minería, en su mayoría; en el caso de las mujeres, se ubican en su mayoría en servicios y comercio.

Respecto a la tercera dimensión Oferta laboral, Parkin (2015) indica que, la Oferta es valor que se tiene; y que, los proveedores proyectan comercializar en un espacio de tiempo, con un determinado costo. AL igual que en la demanda, la capacidad propuesta no necesariamente es similar a la cantidad de venta. Asimismo, Parkin señala que, se presentará una variación en la oferta, si uno de los elementos, diferente al precio o costo, influya en las estrategias de comercialización. Por lo tanto, los concluyentes serían el costo, el precio de los servicios, el precio esperado, el número de vendedores y la tecnología

Respecto a la Ley de la Oferta está precisa que, si los otros elementos continúan permanentes; mientras más elevado se presente el costo de un servicio, mejor será el valor que ofrezca; así también a menor sea el costo del servicio, menor será el valor que se ofrece del mismo Parkin (2015)

Cortez (2015), expone que, de conformidad a la Encuesta de Demanda Laboral de los discapacitados del MTPE ejecutada en el periodo noviembre - diciembre del 2013, pero que, también nos proporciona algunos datos sobre la oferta laboral, estableció en sus resultados que, un significativo porcentaje de empresarios privados muestran disposición para contratar a ciudadanos con discapacidad, siendo aquellos a quienes la disposición jurídica no tiene alcance; el 51.6% de jefes particulares entre 20 y 50 empleados si requieren dar trabajo a ciudadanos discapacitados; sin embargo, la prioridad solo comprende al 48.4% de empresarios privados de 51 a más empleados.

El MTPE (2012), también señala que, el direccionamiento de la Política 2012–2016 exigen

acciones encaminadas al fortalecimiento de los servicios administrativos de favorecimiento del trabajo; la promoción del desarrollo de habilidades y destrezas en empleados que se encuentran en el proceso de inclusión o reinserción laboral; el diseño e implementación de un sistema de difusión de información de la oferta y demanda de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, diseño y enfoque de investigación

Hernández y Mendoza (2018) asumen dos propósitos primordiales: La investigación básica que ha de permitir generar conocimiento y desarrollar teorías, y la investigación aplicada que permitirá solucionar problemas; Por lo tanto, el estudio realizado comprende una investigación de tipo básica por que ha incrementado el acervo teórico sobre el problema encontrado. El diseño viene a ser el plan o estrategia que se asume para lograr la obtención de información relevante para el estudio que permita dar respuesta al problema planteado. En el enfoque cuantitativo, este diseño es usado para evaluar la certeza de las hipótesis. Los diseños son ser experimentales y no experimentales.

Los estudios no experimentales no se manipula la variable independiente; se sustenta o fundamenta en hechos que ya se dieron u ocurrieron de manera natural sin la actuación directa del investigador; la clasificación de este diseño no experimental como transeccional y longitudinal; el primero, efectúa la observación o intervención en un solo momento; mientras que, el longitudinal lo ejecuta en dos o más puntos de tiempos; por lo tanto, el estudio es no experimental, de corte transversal.

En cuanto al enfoque, los citados autores señalan que, el estudio es cuantitativo constituye un grupo de secuencias establecidos de forma secuencial, con la finalidad de comprobar suposiciones planteadas. Es imposible saltar una etapa, es rigurosa, se elabora un diseño para probar las hipótesis; utiliza métodos estadísticos; y, se obtienen conclusiones que se sustentan en las hipótesis. En este concepto la investigación es cuantitativo; toda vez que se cuentan con dos variables de estudios y una relación causal: Gestión administrativa e inserción laboral; asimismo para el recojo de información se elaborará un cuestionario; por otro lado, Sánchez y Reyes (2015) señalan que, el objetivo de la investigación Descriptiva conocer y exponer el hecho en el estado como se muestra en la actualidad del estudio; por ello la investigación corresponde a un nivel descriptivo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) existen dos cortes en los diseños de investigación: el longitudinal y el transeccional. En la investigación longitudinal o evolutiva, la voluntad del investigador es evaluar las variaciones con el paso del tiempo en categorías

específicas, conceptos, sucesos, variables, contextos, o de las relaciones entre ellas; mientras que, el diseño transeccional o transversal asume la recolección de información en un determinado momento (Liu, 2008 y Tucker, 2004). La finalidad recae en relatar las variables y evaluar la implicancia y relación en un determinado momento. En apariencia, resulta como “tomar una fotografía” de un hecho real.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual X: Gestión administrativa

Millán, Córdoba y Ávila (2009) señalan que, la gestión administrativa constituye un conjunto de actividades dirigidas a conseguir el objetivo establecido. La conceptualización de gestión se encuentra unido a la consecución de resultados óptimos; motivo por el cual, se debe percibir como un conjunto de logros y no de acciones. Gestión es similar a logro; sin embargo, para que se cumplan, tiene que observar las acciones de planificar y coordinar en el interior de la organización; si la gestión es efectiva, entonces es posible observar los logros conseguidos, si no lo logra, la institución se sale de su rumbo.

Definición operacional

Las dimensiones de la primera variable: planeación, organización, dirección y Control; teniendo como indicadores para la Planeación: las políticas de apoyo, las estrategias para la inserción, los procedimientos de inserción y los programas de capacitación; para la dimensión Organización se tiene como indicadores: Ambiente apropiado, relaciones interpersonales laborales, respeto de grupo y valoración de competencias; para la dimensión Dirección se tiene como indicadores: la capacidad de Motivación, la capacidad de Enseñanza y la capacidad de Reconocimiento; mientras que para la dimensión control, se tiene como indicadores: el establecimiento de estándares, la medición del desempeño contra estos estándares y la corrección de las variaciones de los estándares y planes

Definición conceptual Variable Y: Inserción laboral

Zandomeni (2004), (como se citó en Quiñones y Senior, 2013), expone que, la inserción para el trabajo, se ubica en el ofrecimiento del asesoramiento u orientación para el desarrollo de una función laboral a los ciudadanos discapacitados con una clara exclusión social; con la finalidad de insertarlos al mundo laboral, asumiendo la responsabilidad de incorporar al individuo con variedad de competencias que se relacionan con las demandas del mercado laboral, viabilizando el ingreso a sistema económico de su comunidad y el desarrollo pleno, en el ámbito social, político, cultural, etc., de manera productiva.

Definición operacional

La segunda variable cuenta con las dimensiones: a la vinculación laboral, la oferta laboral y la demanda laboral; como indicadores de la primera dimensión vinculación laboral se tiene a: Compromiso laboral e identificación con la empresa; para la dimensión demanda laboral se tiene como indicadores: la capacidad de contratación y la capacidad de pago; y para la dimensión Oferta laboral se tiene como indicadores: el tipo de empleo y la expectativa de remuneraciones

Escala de medición

Aplicado a ambas variables la escala de Likert, en mérito al enunciado hecho por Rensis Likert, en 1,930; expresado por un determinado grupo de preguntas afirmativas, y, se requiere las reacciones de las personas a quien se les administra el cuestionario; cuenta con 5 posibles respuestas.

3.3. Población y muestra

Población

Arias, Villasís y Miranda (2016) indican que, en la metodología de la investigación científica, la población constituye un universo de cosas o personas, concreto, finito y asequible, que regula de alguna manera la determinación de la muestra; cumpliendo con diferentes factores ya establecidos. En toda investigación de carácter científico, se establece la muestra de una población; sin embargo, existen casos en los cuales la población es igual a la muestra por ser significativamente pequeña.

La población en el presente estudio comprendió a todo el personal que labora en la Municipalidad de Bellavista callao igual a 380 trabajadores; asimismo, la muestra representa parte de la población que es importante en el estudio; toda vez que, de ella se obtendrán la información pertinente, debiendo ser representativa de la población; debe determinarse de forma probabilística, a fin de realizar la generalización de resultados hacia la población Hernández y Mendoza, (2018).

Muestra

La muestra representa parte de la población que es importante en el estudio; toda vez que, de ella se obtendrán la información pertinente, debiendo ser representativa de la población; debe determinarse de forma probabilística, a fin de realizar la generalización de resultados hacia la población (Hernández y Mendoza, 2018) para el estudio se aplicó la fórmula estadística que utiliza como fundamento la estadística inferencial; luego de haber realizado los cálculos se obtuvo como resultado $n = 191.984$ redondeo $n = 192$ trabajadores

Muestreo

La unidad de muestreo constituye el modelo de caso que se ha elegido para el estudio que se evaluará por procedimientos estadísticos Hernández y Mendoza, (2018).

El investigador tendrá mayor confianza en generalizar los resultados cuanto más similar es la población accesible a la población objetivo. Para poder obtener esta representatividad, los investigadores disponen de diversos procedimientos técnicos de muestreo, el utilizado ha sido el aleatorio simple; es decir indistintamente se ha administrado a los trabajadores de los diferentes departamentos hasta cumplir el número de la muestra.

Unidad de análisis

La unidad de análisis comprendió los trabajadores de la municipalidad de Bellavista con alguna discapacidad y sin discapacidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se han utilizado en el estudio han sido la encuesta es una técnica que permite obtener información de un segmento de la población objetivo denominada muestra; comúnmente se utilizan preguntas cerradas concretas Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

Creswell (2009) señala que las encuestas de opinión (surveys) son asumidas como un formato. Para este autor, la encuesta en su clasificación sería una investigación no experimental transversal o transeccional descriptiva o correlacional-causal, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos Archester, (2005).

Instrumento

Como instrumento se ha utilizado el cuestionario elaborado con opciones que evaluarán las dimensiones de las variables del presente estudio; la primera consta de 21 preguntas y la segunda de 17; que serán medidas a través de la escala de Likert este último, contiene preguntas cerradas o semicerradas, pueden ser auto administrados, vía teléfono o internet.

Validez

Se entiende que un instrumento tiene validez interna cuando los resultados se ubican como parte del mismo enfoque del cual se está probado, asumiendo un formato especial; y no el resultado que guarden relación con eventos diferentes no tratados en el estudio Tuckman, (1978). Asimismo, Sánchez y Reyes (2015) precisan que, un instrumento tiene validez externa si los resultados obtenidos pueden o podrían ser aplicados a otros programas o enfoques, o investigaciones y muestras con similares características.

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad estadística se ha realizado una prueba piloto donde se obtuvo

el valor de 0,925 para la gestión administrativa; mientras que para la inserción laboral se obtuvo el valor de 0,896; alcanzado una alta confiabilidad se entiende como una actividad primordial en los estudios cuantitativos; Por su parte Hernández y Mendoza (2018) consideran que, la confiabilidad está referida al nivel de exactitud de la medida, toda vez que, si se administra reiteradamente la herramienta al mismo individuo o cosa, nos dará el mismo resultado.

3.5. Procedimiento

La administración del cuestionario se aplicará a los trabajadores que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Bellavista-Callao, que reúne las condiciones de Inclusión y exclusión; asimismo; inicialmente se solicitará la autorización correspondiente a la entidad edil mediante un documento formal de atención (Oficio), solicitando el permiso para la aplicación del cuestionario. Respecto a la aplicación, esta se ejecutará en cuatro visitas en horas de almuerzo (13 a 14 horas) la tarde para no perjudicar el proceso de atención en horas de la mañana. Se procederá a reunirlos en una sala externa amplia con la finalidad de darle las instrucciones correspondientes, precisando que el cuestionario será anónimo e incidiendo en que sus respuestas sean sinceras. Una vez que se han aplicado el cuestionario, se procede a cargar la información al programa estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Como ya se ha referido el método corresponde al deductivo que es el método utilizado para las investigaciones cuantitativas. Para el análisis de datos, cuantitativos, luego de aplicar el cuestionario, se utilizó el programa SPSS 22, y con el apoyo de la estadística descriptiva se elaboraron y describieron las tablas de frecuencias; mientras que, con el apoyo de la estadística inferencial se realizará el contraste de hipótesis con el Rho de Spearman, a fin de determinar la aceptación de la hipótesis alterna.

3.7. Aspectos éticos

El investigador ha cumplido con los aspectos éticos que conlleva el desarrollo de una investigación científica como el respeto al trabajo y la opinión de otros investigadores, debiendo ser citados conforme al APA Séptima edición; no manipulación de los datos, no generar falsas expectativas; y, la discreción; asimismo, el investigador debe ser honrado, tener un respeto a la verdad, ser modesto y ser un devoto consciente de divulgar el conocimiento para que se encuentre al servicio de la humanidad Barrantes,(2014)

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Dimensiones de la variable Gestión administrativa

	PLANEACIÓN		ORGANIZACIÓN		DIRECCIÓN		CONTROL		GESTIÓN ADM.	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
DEFICIENTE	94	49.0%	57	29.7%	88	45.8%	94	49.0%	75	39.1%
REGULAR	86	44.8%	112	58.3%	60	31.3%	62	32.3%	105	54.7%
EFICIENTE	12	6.3%	23	12.0%	44	22.9%	36	18.8%	12	6.3%
TOTAL	192	100.0%	192	100.0%	192	100.0%	192	100.0%	192	100%

En la Tabla 1 y figura 1 con relación a la gestión, percibido por los empleados de la comuna edil de Bellavista Callao, se observa que, el 39,1% observa un nivel deficiente respecto al trabajo del personal discapacitado, el 54,7% asumen que es regular; y, el 6,3% afirman que es eficiente. Con relación a la Planeación, el 49,0% de los empleados de la comuna edil de Bellavista-Callao asumen un nivel deficiente respecto a los trabajadores con discapacidad; el 44,8% consideran un nivel regular; y, el 6,3% que es eficiente; respecto a la Organización, el 29,7% de los administrados han señalado un nivel deficiente, el 58,3% asumen que es regular y un 12% es eficiente; respecto a la Dirección, el 45,8% asumen un nivel deficiente, el 31,3% regular; y, el 22,9% que es eficiente; y, respecto al Control, el 49,0% observaron un nivel deficiente, el 32,3% que es regular; y, el 18,8% que es eficiente.

Tabla 2

Dimensiones de la variable Inserción laboral

	VINCULACIÓN LABORAL		DEMANDA LABORAL		OFERTA LABORAL		I. LABORAL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
BAJO	17	8.9%	37	19.3%	13	6.8%	9	4.7%
MEDIO	64	33.3%	106	55.2%	71	37.0%	103	53.6%
ALTO	111	57.8%	49	25.5%	108	56.3%	80	41.7%
TOTAL	192	100%	192	100%	192	100%	192	100%

En la Tabla 2 y figura 2 con relación a la Inserción laboral, percibido por los empleados de la comuna edil de Bellavista Callao, se observa que, el 4,7% asumen un nivel bajo de inserción por los trabajadores con discapacidad, el 53,6% considera que es medio; y, el 41,7% afirman que es alto. Respecto a la vinculación laboral, el 8,9% de los empleados de la comuna edil de

Bellavista-Callao presentan un nivel bajo; el 33,3% consideran que es medio; y, el 57,8% es alto; con relación a la demanda laboral, el 19,3% de los administrados han señalado un nivel bajo de inserción, el 55,2% medio y un 25,5% alto; respecto a la oferta laboral, el 6,8% asumen un nivel bajo de inserción, el 37,0% medio, y, el 56,3% que es alto.

4.2. Resultados inferenciales

Cabe precisar que el coeficiente de correlación lo señalaremos como C.C. Respecto a la hipótesis general, tenemos:

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

La Tabla 3 pone de manifiesto la existencia de una correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la variable Gestión administrativa, con la variable Inserción laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ($Rho=0,887$) muestra una correlación positiva significativamente alta.

Tabla 3

Rho de Spearman Gestión Administrativa VS Inserción laboral

		GESTIÓN ADM. I. LABORAL	
GESTIÓN ADM.	C.C Spearman	1,000	,887**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	192	192
I. LABORAL	C.C	,887**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	192	192

Hipótesis específica 1, tenemos:

Ho: No existe relación entre la planeación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre la planeación y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

La Tabla 5 pone de manifiesto que existe una relación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre

la Planeación, con la Inserción laboral; De esta forma, se tiene por rechazada la hipótesis nula y se aceptada la hipótesis alterna; ($Rho=0,788$) muestra una correlación positiva significativamente alta.

Tabla 5

Rho de Spearman Planeación VS Inserción laboral

		PLANEACIÓN I. LABORAL	
PLANEACIÓN	C.C	1,000	,788
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	192	192
I. LABORAL	C.C	,788	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	192	192

Hipótesis específica Nº 2, se tiene:

Ho: No existe relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

La Tabla 7 pone de manifiesto que existe una relación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la Organización, con la Inserción laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ($Rho=0,845$) muestra una correlación positiva significativamente alta.

Tabla 7

Rho de Spearman Organización VS Inserción laboral

		ORGANIZACIÓN I. LABORAL	
ORGANIZACIÓN	C.C	1,000	,845**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	192	192
I. LABORAL	C.C	,845**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	192	192

Hipótesis específica Nº 3, tenemos:

H0: No existe relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

La Tabla 9 pone de manifiesto la existencia de una correlación significativa ($p=0,005 < 0,05$), entre la Dirección, con la Inserción laboral; de esta manera, se dé por rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ($Rho=0,904$) muestra una correlación positiva significativamente alta.

Tabla 9

Rho de Spearman Dirección VS Inserción laboral

		DIRECCIÓN I. LABORAL	
DIRECCIÓN	Coeficiente de Correlación	1,000	,904**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	192	192
I. LABORAL	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	192	192

Hipótesis específica Nº 4, se tiene:

H0: No existe relación entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

Ha: Existe relación entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.

La Tabla 11 pone de manifiesto que existe una relación significativa ($p=0,031 < 0,05$), entre el Control, con la Inserción laboral; En este contexto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ($Rho=0,922$) muestra una correlación positiva significativamente alta.

Tabla 11

Rho de Spearman Control VS Inserción laboral

		CONTROL I. LABORAL	
CONTROL	Coeficiente de Correlación	1,000	,922*
	Sig. (bilateral)	.	,031
	N	192	192
I. LABORAL	Coeficiente de Correlación	,922*	1,000
	Sig. (bilateral)	,031	.
	N	191	192

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se desarrolla, en atención de los objetivos planteados; sobre el Objetivo general; los resultados del análisis ponen de manifiesto que existe una correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la variable X Gestión administrativa, con la segunda variable Y Inserción laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el resultado obtenido ($Rho=0,887$) muestra una correlación positiva significativamente alta, podemos expresar que, cuando mejor se ejecute la gestión administrativa, se tendrá mayor inserción laboral. Cabe precisar que, de conformidad a los resultados descriptivos, el 39,1% percibió un nivel deficiente respecto al trabajo del personal discapacitado, el 54,7% considera que tienen un nivel regular; y, el 6,3% afirmando un nivel eficiente.

Los resultados del cuestionario administrado, fueron contrastados con investigaciones previas, como el desarrollado por Freire (2015), quien señaló que, pese al esfuerzo para la realización de un efectivo reclutamiento y selección de personal, no fue posible realizar una positiva inserción de discapacitados en el medio empresarial, existiendo disconformidad en las entidades estatales y particulares de la Provincia de Tungurahua; ello pone de manifiesto que, no es fácil realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal discapacitado; no todos muestran competencias especiales o potenciales para asumir cargos administrativos en una institución estatal o particular, debemos tener en cuenta que una organización estatal debe salvaguardar el dinero del estado; mientras que la particular cuida sus intereses y no ha de invertir si ello le ha de generar pérdidas; asimismo, citó a Fayol (1939), Terry y Franklin (2010) quienes asumen que, la gestión se divide en planeación, organización, Dirección y control; desarrollándose actividades y planteándose objetivos y metas propias en cada una de ellas; es decir, la implementación de este proceso en cuanto a la inserción de personas discapacitadas, también guarda relación con el planeamiento de la organización, tiene que observar desde un primer momento las posibilidades y los puesto de trabajos que ellos pueden asumir, en todo caso las prioridades que pueden tener para sumir un puesto de acuerdo a las competencias especiales que puede mostrar, incluso que podrían ser mayores que una persona sin discapacidad; de igual forma en el proceso de organización, ello no necesariamente implica que deben ser distribuidos en las diferentes áreas proporcionalmente que puede ser una posibilidad; sin embargo, se recalca que se debe tener en cuenta las competencias y si son capaces de trabajar en conjunto en una sola área que produzca y cumplan con efectividad los objetivos propuestos por la organización, pues, si es posible, la organización debe considerar esta posibilidad; respecto a la dirección, el director, jefe o gerente, debe asumir una actitud de responsabilidad y de respeto al empleado discapacitado, no puede aceptar además ningún tipo de discriminación o bullying por

parte de los demás empleados, debe ser vigilante de ello; asimismo, debe promover al personal discapacitado que demuestre competencias especiales para asumir cargos superiores; mientras que, el control, debe ser asumido sin diferencias físicas o psicológicas, todos son trabajadores y lo que se prioriza es el cumplimiento de los objetivos de la organización; afirmaciones que también fueron corroboradas por Romero (2004) quien precisó que la inserción laboral constituye un conjunto de actividades que viabilizan la asunción de un puesto de trabajo remunerado, a una persona que se encontraba excluida, como el caso de los discapacitados.

De igual forma, Pérez (2017) estableció que, el empleo de discapacitados en la administración pública, implica asumir factores complejos como el concepto de discapacidad, el uso específico de la terminología que utilizan estas personas la adopción de medidas positivas elementales para lograr la inserción laboral en igualdad de oportunidades, afirmación que guarda relación en parte con lo señalado por Terry y Franklin (2010) y Romero (2004) quien toman en cuenta en todo momento la posible discriminación que pueden ser objeto los empleados con alguna discapacidad al momento del proceso de reclutamiento y selección; así también, Navarro y Ruibola (2020) corroboró lo señalado por Pérez (2017) precisando que, es lamentable que no exista un sustento legal que proteja a este grupo de personas; es decir, no existen mecanismos legales efectivos para que, la persona que presente alguna discapacidad y sea rechazado por una organización, pese a tener la posibilidad de contratación según la norma del 5% del total de empleados y que, el discapacitado muestra evidencias reales de contar con competencias especiales, recurra a instancias penales para hacer valer su derecho constitucional; por su parte López (2020), indicó que, existen diferentes maneras de realizar un cambio al puesto laboral de una persona con discapacidad; constituyendo una variación justa y razonable; de igual forma, Aguilar, Castillo y Elías (2016) observaron que, en el Perú existe la posibilidad del modelo inclusivo en el personal discapacitado.

Con respecto al objetivo específico (1), se estableció que, existe una relación significativa ($p=0,002 < 0,05$), entre la Planeación, con la Inserción laboral; en este contexto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el resultado obtenido ($Rho=0,788$) observó una correlación positiva significativamente alta; en consecuencia, mientras mejor se realice la Planeación, mejor será la inserción laboral. Ello se corrobora además con los resultados descriptivos de la dimensión Planeamiento que, el 49,0% de los empleados de la comuna edil de Bellavista-Callao consideran un nivel deficiente respecto a los trabajadores con discapacidad; el 44,8% consideran un nivel regular; y, el 6,3% un nivel eficiente; en consecuencia, se percibe que la planeación no se encuentra en un buen nivel de implementación. Estos resultados, contrastados con los estudios de Chiavenato (2010) quien dividió a la gestión administrativa en

cuatro etapas; siendo la primera, la planeación la cual es el inicio y umbral de la gestión administrativa; mientras que, Koontz, Wihrich & Cannice (2012) señalan que, en esta etapa se diseñan los objetivos que regirán a la organización y las acciones a realizarse en el proceso de gestión.; así como los planes, la misión, las estrategias, las políticas y programas entre otros; en consecuencia, la formulación de estos objetivos así como, las actividades que se han de señalar para el cumplimiento de ellos, tienen que considerar las habilidades y destrezas y las posibilidades de cumplir los objetivos en la medida de su discapacidad, sin que, ello produzca una disminución o ponga en riesgo los objetivos finales de la organización.

En cuanto al objetivo específico (2): se puso en evidencia la correlación significativa ($p=0,002 < 0,05$), entre la organización, con la Inserción laboral; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el resultado obtenido ($Rho=0,845$) muestra una correlación positiva significativamente alta; es decir, a mayor organización, mayor inserción laboral. Esta afirmación se corrobora con los resultados descriptivos de la dimensión Organización que, el 29,7% de los administrados que laboran en la municipalidad de Bellavista-Callao, consideran un nivel deficiente respecto a los trabajadores con discapacidad, el 58,3% un nivel regular y un 12% un nivel eficiente; en consecuencia, se percibe que la organización no se encuentra en un buen nivel de implementación; afirmación que se contrasta con lo señalado por Koontz, Wihrich & Cannice (2012), quienes precisaron la existencia de dos tipos de organización: La formal que se encuentra debidamente constituida, pero no implica que sea inflexible; y la informal que conlleva un conjunto de relaciones interpersonales cuando los trabajadores se agrupan entre sí; en esta segunda dimensión de la gestión administrativa, es indispensable contar con el apoyo y la aceptación del empleado sin discapacidad para que viabilice el proceso de inserción del discapacitado hacia su realización; es indudable que existen en todas instituciones estos dos tipos de organizaciones la formal e informal; y, el personal discapacitado puede y debe participar en alguna de ellas, pero solo eso será posible, si los empelados sin discapacidad que siempre serán la gran mayoría, lo permitan.

Con relación al objetivo específico (3), se obtuvo como resultados la existencia de una correlación significativa ($p=0,002 < 0,05$), entre la Dirección, con la Inserción laboral; en este contexto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ($Rho=0,904$) muestra una correlación positiva significativamente alta; en consecuencia, mientras mejor se realice la Dirección, mejor será la inserción laboral. Ello se corrobora además con los resultados descriptivos de la dimensión Dirección que, el 45,8% asumen un nivel deficiente, el 31,3% regular; y, el 22,9% eficiente; en consecuencia, se percibe que la planeación no se encuentra en un buen nivel de implementación. Estos resultados, contrastados con los estudios de Koontz,

Wihrich & Cannice (2012), quienes señalan que, dirección es semejante a liderazgo; advierten que la dirección es fundamental en el administrador; sin embargo, agrega que, debe existir una planeación específica; que viabilice a los trabajadores a conseguir sus metas e integrar a los más competentes; de esta manera, se determina que, el administrador o gerente de la municipalidad de Bellavista-Callao, es quién tiene que apoyar al personal específicamente de discapacitados, a conseguir sus metas e integrarse con los demás trabajadores de la comuna edil, evitando que se produzca cualquier forma de bullying o discriminación hacia ellos; así también favorecerá alcanzar los propósitos de la municipalidad.

Koontz, Wihrich & Cannice (2012), indica el cumplimiento de 5 factores para ser considerado un líder inspirador: Asumir una motivación personalizada, difundir mediante la enseñanza sus experiencias personales, reconocimiento del buen empleado, retroalimentación, corrigiendo con moderación, pero con firmeza un trabajo inadecuado y redireccionar los objetivos individuales de los trabajadores con los de la organización.

Respecto al objetivo específico (4): se puso en evidencia la correlación relación significativa ($p=0,031 < 0,05$), entre el Control, con la Inserción laboral; En este contexto, se da por rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ($Rho=0,922$) muestra una correlación positiva significativamente alta; es decir, a mayor control, mayor inserción laboral. Esta afirmación se corrobora con los resultados descriptivos de la dimensión control que, el 49,0% de los empleados de la comuna edil de Bellavista-Callao, perciben un nivel deficiente respecto a los trabajadores con discapacidad, el 32,3% regular; y, el 18,8% eficiente; por lo tanto se percibe que la entidad edil no cuenta con un buen nivel de control; afirmación que se contrasta con lo señalado por Mendoza (2020) respecto a garantizar los derechos de los discapacitados en el interior de la comuna edil y supervisar la función e implicancia de su trabajo en la gestión administrativa; de manera relevante precisa que, si el gerente no acciona de forma razonable en el espacio laboral para los trabajadores con discapacidad, se estaría atentando con sus derechos y con la inserción laboral garantizada por ley.

Asimismo, Koontz, Wihrich & Cannice (2012) corrobora las afirmaciones, al precisar que, el control gerencial cuantifica y adecúa el trabajo para asegurar que los objetivos se alcancen; y los medios de control viabilizan el control del personal, el procedimiento administrativo, la ética, entre otros; así también, es importante el proceso de control básico en cuanto al establecimiento de estándares, medición del desempeño contra los estándares y corrección de los cambios en los estándares y planes; y que, el control se observa como un elemento del todo; pero, también tiene que ver con la modificación de planes o metas, asumiendo el principio del cambio de rumbo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe una correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la Gestión administrativa y la Inserción laboral del personal de discapacitados de la municipalidad Bellavista-Callao, 2022; el resultado obtenido ($Rho=0,887$) muestra una correlación positiva significativamente alta; por lo tanto, cuando mejor se ejecute la gestión administrativa, se tendrá mayor inserción laboral.
- Segunda:** Existe una relación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la Planeación y la Inserción laboral del personal de discapacitados de la municipalidad de Bellavista-Callao, 2022. El resultado ($Rho=0,788$) muestra una correlación positiva significativamente alta; por lo tanto, mientras mejor se realice la Planeación, mejor será la inserción laboral.
- Tercera:** Existe una relación significativa ($p=0,000 < 0,05$), entre la Organización y la Inserción laboral del personal de discapacitados de la municipalidad de Bellavista-Callao, 2022. El resultado ($Rho=0,845$) muestra una correlación positiva significativamente alta; por lo tanto, mientras mejor se realice la Organización, mejor será la inserción laboral.
- Cuarta:** Existe una relación significativa ($p=0,005 < 0,05$), entre la Dirección y la Inserción laboral del personal de discapacitados de la municipalidad de Bellavista-Callao, 2022. El resultado ($Rho=0,904$) muestra una correlación positiva significativamente alta; por lo tanto, mientras mejor se realice la Dirección, mejor será la inserción laboral.
- Quinta:** Existe una relación significativa ($p=0,031 < 0,05$), entre el Control y la Inserción laboral del personal de discapacitados de la municipalidad de Bellavista-Callao, 2022. El resultado ($Rho=0,922$) muestra una correlación positiva significativamente alta; por lo tanto, mientras mejor se realice el control, mejor será la inserción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Es de vital importancia que la gestión administrativa de la municipalidad de Bellavista-Callao, considere la función y expectativas que tiene el personal de discapacitados que labora en dicha comuna; teniendo en cuenta la adecuación de las instalaciones para viabilizar su traslado, ambientes donde puedan laborar con efectividad, mantener un clima organizacional óptimo sin bullying; asimismo, dar cumplimiento a lo dispuesto por Ley de contratar a este personal de acuerdo a ley.
- Segunda:** La planeación de actividades debe involucrar al personal de discapacitados, teniendo en cuenta sus habilidades y destrezas para una determinada función, e incluso en cualquiera de los tres niveles de la organización.
- Tercera:** La Dirección demanda liderazgo y esta cualidad empatía; en consecuencia, el gerente que tenga a su cargo personal con discapacidad debe conocer la forma de pensar y actuar de ellos como empleados, asumir la orientación y prohibir todo tipo de discriminación por parte de los demás trabajadores sin discapacidad.
- Cuarta:** La base del cumplimiento de los objetivos y metas lo es el control; en ese contexto, es necesario que, los responsables de verificar el cumplimiento de las actividades programadas y que deben realizar cada empleado con discapacidad, deben ser evaluadas igual que al personal sin discapacidad, y de ser necesario, en caso se determine un deficiente cumplimiento de la función, informar al gerente para las acciones correspondientes, de acuerdo a la normatividad administrativa de la municipalidad; no puede ponerse en riesgo los objetivos de la comuna.

REFERENCIAS

- Aguilar Flores, N., Castillo Gonzáles, L. F., & Elías Montalvo, J. C. (2016). *Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad*. Lima: Universidad peruana de Ciencias Aplicadas.
- Barrantes Echevarría, R. (2014). *Investigación: Un camino al conocimiento, Un enfoque Cualitativo, cuantitativo y mixto*. San José, EUNED, Costa Rica.
- Becerra Traver, M. T., Montanero, M., & Lucero, M. (2014). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagia*, XXIII(3), 9-15. Recuperado el 5 de octubre de 2022
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: a Llar del Libre.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MCGRAW.
- Cobas Nández, K. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. Nueva León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado el 4 de octubre de 2022, de <http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>
- Collins, R. (1979). *The credential society: Historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Congreso de la República. (2012). *Ley Nº 29973 Ley General de la Persona con discapacidad*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Cortez Segura, J. E. (2015). *Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Lima, Perú: Pontificia Universidad católica del Perú.
- Del Rio López, D. (5 de abril de 2016). *La integración de los trabajadores discapacitados en el mundo laboral: Digestum legal*. Obtenido de Digestum legal-Defensa Jurídico Legal: <https://digestum.es/la-integracion-de-los-trabajadores-discapacitados-en-el-mundo-laboral/>
- Drucker, P. F. (1974). *La gerencia de empresas*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Figueroa Gazo, P. (1996). *La inserción del Universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Freire Maldonado, A. d. (2015). *Desarrollo de un modelo de gestión administrativa que permita la inserción laboral de las personas con discapacidad de la fundación cuesta Holguín de la provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado el 14 de octubre de 2022, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1260/1/75843.pdf>
- Fundación Once, Inserta y el Fondo Social Europeo. (2019). *Impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en el marco del Programa INSERTA: Informe de resultados 2019*. Madrid, España: Fundación Once y Fondo Social

- Europeo. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5750/Impacto_inserci%C3%B3n_laboral_PCD_Programa_Inserta.pdf?sequence=1&rd=0031959647693309
- Gamarra Larrea, C. A. (2021). *La gestión administrativa de una residencia geriátrica y la calidad de servicio al cliente. caso residencia geriátrica Senior Suites*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Briñol, P., & Rojo, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, XIII(4), 15-24. Recuperado el 4 de octubre de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000400031
- González, F. (septiembre de 2020). *Claves de la administración moderna: Datascope*. Obtenido de Datascope: <https://datascope.io/es/blog/claves-de-la-administracion-moderna/>
- Guerrero Serón, A. (1996). *Manual de sociología de la educación*. Madrid: Síntesis.
- Hernández Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la Administración: Teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia* (Quinta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de https://www.academia.edu/28032206/Introduccion_a_la_Administracion_Hernandez
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). (2012). *Panorama de la gestión pública en América Latina: En la hora de la igualdad*. Santiago de Chile, Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). Recuperado el 21 de octubre de 2012, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3956/S1100624_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kahn, W. A. (1990). Condiciones psicológicas de compromiso personal y desconexión en el trabajo. *Academy of Management Journal*, XXXIII(4), 692-724. Recuperado el 28 de octubre de 2022, de file:///C:/Users/User/Downloads/idoc.pub_kahn-1990psychological-conditions-of-personal-engagement-and-disengagement-at-work.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (Décimo cuarta ed.). México D.F., México: McGraw Hill/Iteramericana Editores S.A. DE C.V. Recuperado el 3 de octubre de 2022, de https://www.academia.edu/20219519/Administraci%C3%B3n_una_perspectiva_global_y_empresarial
- López Rodríguez, L., Pérez Álvarez, O., & Suárez Alonso, S. (3 de diciembre de 2020). Adaptación del puesto de trabajo en el personal administrativo con discapacidad del sistema de salud. *Ocronos*, III(8). Recuperado el 14 de octubre de 2022, de <https://revistamedica.com/adaptacion-puesto-de-trabajo-personal-administrativo-discapacidad-sistema-salud/#Resumen-con-palabras-clave>

- Masaquiza Jerez, T. A., Palacios Ocaña, A. M., & Moreno Gavilanes, K. A. (10 de septiembre de 2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista científica UISRAEL*, VII(3), 51-65. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/305/168>
- Mendoza Legoas, L. (30 de enero de 2020). La cuota de personas con discapacidad en las empresas privadas del Perú. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*(54), 67-81 (ISSN: 1578-956X). Recuperado el 5 de octubre de 2022, de <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/7203/documento/art02.pdf?id=12054>
- Menéndez Morán, R., & Menéndez Prieto, C. (21 de noviembre de 2020). Acceso a la función administrativa de las personas con discapacidad. *Ocronos*, III(7), 1-70. Recuperado el 13 de octubre de 2022, de <https://revistamedica.com/acceso-funcion-administrativa-personas-discapacidad/#Resumen>
- Millán Reyes, C. I., Córdoba Guerrero, S. Y., & Ávila Alférez, L. M. (2009). *Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*. Bogotá D.C.: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Mincer, J. (1974). *Scholling, experience, and earnings*. Nueva York: NBER.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2008). *Decreto Supremo N° 007-2008-MIMDES. Plan de Igualdad de Oportunidades 2009–2018*. Lima, Perú: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Instrumento técnico para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Molina Javier, I. (2016). *Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA*. DOWN España. doi:<https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>
- Mora Alcívar , M. F., & Moreira Mendoza, K. G. (2018). *Evaluación de la gestión administrativa del subproceso de rehabilitación, bienestar e inclusión social del GAD municipal Cantón Bolívar periodo 2015-2016*. Calceta, Ecuador: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/906/1/TAP119.pdf>
- Mora Alcívar, M. F., & Moreira Mendoza, K. G. (2018). *María Fernanda Mora Alcívar Karina Gema Moreira Mendoza (2018) Evaluación de la gestión administrativa del subproceso de rehabilitación, bienestar e inclusión social del GAD municipal Cantón Bolívar periodo 2015-2016*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de <https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/906/TAP119.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Munch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (P. M. Guerrero Rosas, Ed.) Mexico, México: Prentice Hall Pearson. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de https://www.academia.edu/44889883/Administraci%C3%B3n_gesti%C3%B3n_or

- ganizacional_enfoques_y_procesos_administrativos
- Navarro Gonzáles, R., & Ruiloba Núñez, J. M. (28 de marzo de 2022). ¿Administraciones públicas inclusivas?: la implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público: INAP. *Instituto Nacional de Administración Pública*, 112-126. doi:<https://doi.org/10.24965/gapp.i28.10901>
- Ñaupas Paytán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Redacción de tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 5 de octubre de 2022, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ñiquen Lasteros, Ó., & Esparta Polanco, D. J. (2022). *Reporte del mercado laboral de las personas con discapacidad en el Perú 2019-2022*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado el 13 de octubre de 2022, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2016). *Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos*. Obtenido de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).
- Parkin, M. (2015). *Microeconomía: versión para Latinoamérica* (Décimo primera ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Paz Maldonado, E., & Silva Peña, I. (31 de julio de 2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude sociedade*, XXIX(4), 1-12. Recuperado el 2 de octubre de 2022, de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es>
- Pérez Pérez, J. (2017). *100 estudios de relaciones laborales La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas*. Barcelona, España: Gabinete de Prensa y Comunicación de la Diputación de Barcelona. Recuperado el 10 de octubre de 2022, de https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/migracio/publicacions/ficheros/CEMICAL_discapacidad_empleo_administraciones_publicas.pdf?noredirect=1
- Pinto Rodrigo, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*. Lima: Universidad Wiener.
- Quiñones Castellano, R. R., & Senior Naveda, A. A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad: Reto para la gestión empresarial. *Revista Económicas CUC*, XXXV(1), 11-26.
- Quispe Mendoza, J. A. (2020). *La importancia de la inserción laboral de personas con discapacidad, en el hotel CROWNE plaza Lima, Miraflores, 2020*. Lima, Perú: Universidad Particular San Martín de Porres.
- Ramos Campos, H. E. (2016). *Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016*. Lima, Perú: Universidad César

- Vallejo.
- Reyes Ponce, A. (2004). *Administración Moderna*. México D.F., México: Limusa Noriega editores. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de <https://books.google.com.mx/books?id=TwnmlLyBJIYC&printsec=frontcover&hl=es&cad=0#v=onepage&q&f=false>
- Saavedra López, J. J. (2019). *La Gestión Administrativa Institucional y la Calidad del Servicio de la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018*. Lima, Perú: Universidad Federico Villarreal.
- Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (Quinta ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth.
- Sánchez Medina, L. E. (2017). *Relación entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración de Empresas, Sede Pueblo Libre-Perú,*. Monterrey, México: Tecnológico de Monterrey. Recuperado el 7 de octubre de 2022, de https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622484/Tesis%20MAD_Luis%20S%C3%A1nchez_A01317829_%20Rev%20280317.pdf?sequence=1
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González, V. R., & Bakker, A. B. (2002). La medida del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico factor confirmatorio de dos muestras. *Journal Of Happiness Studies*, *III*(1), 71-92. Recuperado el 28 de octubre de 2022, de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*(51), 1-17.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación. (2015). *Demanda Laboral de Técnicos en el Perú y Expectativas sobre la Certificación de Competencias*. Lima, Perú: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación (SINEACE). Recuperado el 6 de octubre de 2022, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1078867/Libro-Demanda-Laboral_Cliente20200730-107894-gbrb5l.pdf?v=1596083340
- Thurow, L. C. (1983). Educación e igualdad económica. *Educación y sociedad*(2), 159-171.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022?	Determinar la relación de la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022	Existe relación entre la gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO
			PLANEACIÓN	Políticas de apoyo		Escala: Ordinal	Deficiente Regular Eficiente
				Estrategias para la inserción			
				Procedimientos de inserción			
Programas de capacitación							
ORGANIZACIÓN	Ambiente apropiado		Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)				
DIRECCIÓN	Relaciones interpersonales laborales						
	Respeto de grupo						
	Valoración de competencias						
CONTROL	Capacidad de Motivación						
	Capacidad de Enseñanza						
	Capacidad de Reconocimiento						
¿Cómo se relaciona la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022?	ii. Determinar la relación de la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.	ii. Existe relación entre la organización y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.	VARIABLE DEPENDIENTE: INSERCIÓN LABORAL				
			VINCULACIÓN LABORAL	Compromiso laboral		Escala: Ordinal	Bajo Medio Alto
			DEMANDA LABORAL	Identificación con la empresa		Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
				Capacidad de contratación			
				Capacidad de pago			
OFERTA LABORAL	Tipo de empleo						
	Expectativa de remuneraciones						
¿Cómo se relaciona la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022?	iii. Determinar la relación de la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.	iii. Existe relación entre la dirección y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.					
¿Cómo se relaciona el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022?	iv. Determinar la relación del control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.	iv. Existe relación entre el control y la inserción laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Bellavista-Callao, 2022.					

Anexo 2: Operacionalización de las variables

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Millán, Córdoba y Ávila (2009) señalan que, la gestión administrativa constituye un conjunto de decisiones y actividades dirigidas a conseguir el objetivo establecido. La conceptualización de gestión se encuentra unido a la consecución de resultados óptimos; motivo por el cual, no se debe percibir como conjunto de acciones sino de logros. Gestionar es sinónimo de lograr, pero para que se den dichos logros tiene que observar las acciones de planificar y coordinar en el interior de la organización; si la gestión es efectiva, entonces se puede observar los logros alcanzados, si no lo es, la organización pierde rumbo.	Conjunto de acciones establecidas en una institución o empresa para contribuir y ofrecer trabajo a las personas que presentan alguna discapacidad; y que comprende la planeación, mediante la cual se elaboran las políticas, estrategias, procedimientos y programas de acción; la organización, que evalúa el ambiente, las relaciones interpersonales laborales, el respeto de grupo y la valoración de competencias; la dirección, asumida por el jefe a través de la motivación, la enseñanza y el reconocimiento de los empleados; y, el control, a través del cual, se establecen los estándares, la medición del desempeño contra estos estándares y la corrección de las variaciones de los estándares y planes.	PLANEACIÓN	Políticas de apoyo	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) No opina (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en Desacuerdo (1)
				Estrategias para la inserción	
				Procedimientos de inserción	
				Programas de capacitación	
			ORGANIZACIÓN	Ambiente apropiado	
				Relaciones interpersonales laborales	
				Respeto de grupo	
				Valoración de competencias	
			DIRECCIÓN	Capacidad de Motivación	
				Capacidad de Enseñanza	
				Capacidad de Reconocimiento	
			CONTROL	Establecimiento de estándares	
Medición el desempeño contra estos estándares					
Corrección de las variaciones de los estándares y planes					
INSERCIÓN LABORAL	Zandomeni (2004), citado por Quiñones y Senior (2013), señala que, la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo, permitiéndole acceder a la esfera económica de la sociedad y desarrollarse plenamente en los campos de actuación social, político, cultural, entre otros, de modo productivo, de esta manera podrá tener acceso a bienes socio económicos-emocionales desde un mecanismo formativo- educativo que lo emancipa como persona y lo configura como capital humano en las instituciones de educación universitaria. (p. 14)	Conjunto de acciones dirigidas a incorporar a las personas que presenta en alguna discapacidad, al entorno laboral; mediante la vinculación que comprende el compromiso y la identificación con el objetivo de la inserción laboral; la demanda laboral entendida como la capacidad de contratación y pago justo de una remuneración; y la oferta laboral que implica el tipo de empleo que ofrece la empresa y las expectativas de remuneraciones de mejorarlas.	VINCULACIÓN LABORAL	Compromiso laboral	Escala: Ordinal
				Identificación con el objetivo de inserción laboral	Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) No opina (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en Desacuerdo (1)
			DEMANDA LABORAL	Capacidad de contratación	
				Capacidad de pago	
			OFERTA LABORAL	Tipo de empleo	
				Expectativa de remuneraciones	

Anexos 3: Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg.

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: “La gestión administrativa y la inserción laboral de las Personas con Discapacidad (PCD) en la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao (MUDIBE) en el año 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.

Toledo Canales, Verónica Cecilia

D.N.I:

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Gestión administrativa

Millán, Córdoba y Ávila (2009) la gestión administrativa es un conglomerado de decisiones y acciones que conllevan a alcanzar un objetivo previamente trazado. El concepto de gestión está ligado al logro de óptimos resultados, por tal motivo es que no se debe percibir como conjunto de acciones sino de logros. Gestionar es sinónimo de lograr, pero para que se den dichos logros tiene que existir planificación y coordinación dentro de la empresa, cuando la gestión es óptima se puede hablar de logros alcanzados, cuando no lo es, la organización pierde rumbo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación

Koontz, Wihrich & Cannice (2012) señalan que, en la planeación se establecen los objetivos que guiarán a la institución y las actividades que se ejecutarán durante la gestión. En esta fase es posible elaborar y describir actividades con el mayor grado de innovación.

Dimensión 2: Organización

Koontz, Wihrich & Cannice (2012), asumen dos tipos la Organización formal que constituye la estructura intencional de funciones en una empresa formalmente organizada; sin embargo, catalogar a una organización como formal no significa que haya algo, o bien inherentemente inflexible, o bien que la confine en exceso; mientras que, la organización informal es una red de relaciones interpersonales que surgen cuando los individuos se asocian entre sí; de este modo, las organizaciones informales (que no aparecen en el organigrama) podrían incluir el grupo del taller de máquinas, los asignados al sexto piso, el grupo que juega boliche el viernes por la noche y los que se reúnen a tomar el café por las mañanas (p. 202).

Dimensión 3: Dirección

Koontz, Wihrich & Cannice (2012), señalan que, la función gerencial de dirigir se define como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas

organizacionales y de grupo. Como mostrará el análisis de esta función, es en esta área que las ciencias del comportamiento hacen su principal contribución a la administración. En su examen del conocimiento pertinente a la dirección, la quinta parte del libro se enfocará en los factores humanos, la motivación, el liderazgo y la comunicación (p. 386).

Dimensión 4: Control

Koontz, Wihrich & Cannice (2012) señalan que, la función gerencial de control es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren, y se relaciona estrechamente con la función de planear; de hecho, algunos autores sobre administración consideran que estas funciones no pueden separarse, aunque es sensato distinguir las conceptualmente

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión Administrativa	<p>Millán, Córdoba y Ávila (2009) señalan que, la gestión administrativa constituye un conjunto de decisiones y actividades dirigidas a conseguir el objetivo establecido. La conceptualización de gestión se encuentra unido a la consecución de resultados óptimos; motivo por el cual, no se debe percibir como conjunto de acciones sino de logros. Gestionar es sinónimo de lograr, pero para que se den dichos logros tiene que observar las acciones de planificar y coordinar en el interior de la organización; si la gestión es efectiva, entonces se puede observar los logros alcanzados, si no lo es, la organización pierde rumbo.</p>	<p>Conjunto de acciones establecidas en una institución o empresa para contribuir y ofrecer trabajo a las personas que presentan alguna discapacidad; y que comprende la planeación, mediante la cual se elaboran las políticas, estrategias, procedimientos y programas de acción; la organización, que evalúa el ambiente, las relaciones interpersonales laborales, el respeto de grupo y la valoración de competencias; la dirección, asumida por el jefe a través de la motivación, la enseñanza y el reconocimiento de los empleados; y, el control, a través del cual, se establecen los estándares, la medición del desempeño contra estos estándares y la corrección de las variaciones de los estándares y planes.</p>	Planeación	<p>Políticas de apoyo Estrategias para la inserción Procedimientos de inserción Programas de capacitación</p>	<p>1 – 2 3 - 4 5 6</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 21 reactivos de opción múltiple:</p> <p>Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) No opina (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en Desacuerdo (1)</p>
			Organización	<p>Ambiente apropiado Relaciones interpersonales laborales Respeto de grupo Valoración de competencias</p>	<p>7 - 8 9 – 10 11 - 12 13 - 14</p>	
			Dirección	<p>Capacidad de Motivación Capacidad de enseñanza Capacidad de reconocimiento</p>	<p>15 - 16 17 18</p>	
			Control	<p>Establecimiento de estándares Medición el desempeño contra estos estándares Corrección de las variaciones de los estándares y planes</p>	<p>19 20 21</p>	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1: Planeación ¿Existen políticas de apoyo para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	√		√		√		
2	¿Se cumplen las políticas de Estado en cuanto a dar trabajo a las personas con discapacidad en un 5% del total de trabajadores?	√		√		√		
3	¿Se han planteado estrategias para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad?	√		√		√		
4	¿Se toma en cuenta las competencias de las personas con discapacidad para que se desarrolle en la función laboral que se le asigna?	√		√		√		
5	¿Existe en la municipalidad un protocolo o guía de procedimientos para viabilizar la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
6	¿Se promueven programas de capacitación del personal para lograr la inserción laboral integral de los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
	Dimensión 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿existe un ambiente apropiado para el desarrollo de las habilidades y destrezas de los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
8	¿Los ambientes de la municipalidad permiten el desplazamiento adecuado de los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
9	¿Existen algunos trabajadores que les disgustan trabajar con las personas con discapacidad?	√		√		√		
10	¿Los trabajadores con discapacidad son personas asequibles, voluntariosas en las relaciones interpersonales laborales?	√		√		√		
11	¿Algunos trabajadores realizan bullying a los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
12	¿Existe discriminación hacia los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
13	¿La municipalidad asigna el empleo a los trabajadores con discapacidad considerando sus competencias?	√		√		√		
14	¿La municipalidad capacita a los trabajadores con discapacidad para mejorar sus competencias?	√		√		√		
	Dimensión 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera que el gerente motiva a los trabajadores con discapacidad para que se sientan como cualquier trabajador?	√		√		√		
16	¿El gerente siempre dialoga con los trabajadores con discapacidad, irradiando confianza y seguridad?	√		√		√		
17	¿El gerente enseña a los trabajadores con discapacidad como mejorar la gestión administrativa en su campo funcional?	√		√		√		
18	¿El gerente reconoce el talento o la gestión administrativa efectiva de los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
	Dimensión 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿En la municipalidad se han establecido estándares para medir el desempeño de los trabajadores con discapacidad?	√		√		√		
20	¿En la municipalidad se mide el desempeño de los trabajadores con discapacidad, mediante estándares de medición?	√		√		√		
21	¿Se ejecutan correcciones en los estándares de medición cuando se varían los objetivos o metas?	√		√		√		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Giovana Ruiz Villavicencio DNI:09809746

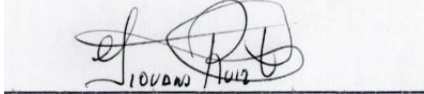
Especialidad del validador:.....Docente Metodologo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Giovana Ruiz Villavicencio

DNI 09809746



GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- TA = Totalmente de acuerdo
- A = De acuerdo
- NO = No opina
- D = Desacuerdo
- TD = Totalmente en Desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	TA	A	NO	D	TD
1	¿Existen políticas de apoyo para viabilizar la inserción laboral de las personas con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
2	¿Se cumplen las políticas de Estado en cuanto a dar trabajo a las personas con discapacidad en un 5% del total de trabajadores?	TA	A	NO	D	TD
3	¿Se han planteado estrategias para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
4	¿Se toma en cuenta las competencias de las personas con discapacidad para que se desarrolle en la función laboral que se le asigna?	TA	A	NO	D	TD
5	¿Existe en la municipalidad un protocolo o guía de procedimientos para viabilizar la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
6	¿Se promueven programas de capacitación del personal para lograr la inserción laboral integral de los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
7	¿existe un ambiente apropiado para el desarrollo de las habilidades y destrezas de los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
8	¿Los ambientes de la municipalidad permiten el desplazamiento adecuado de los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
9	¿Existen algunos trabajadores que les disgustan trabajar con las personas con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
10	¿Los trabajadores con discapacidad son personas asequibles, voluntariosas en las relaciones interpersonales laborales?	TA	A	NO	D	TD
11	¿Algunos trabajadores realizan bullying a los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
12	¿Existe discriminación hacia los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
13	¿La municipalidad asigna el empleo a los trabajadores con discapacidad considerando sus competencias?	TA	A	NO	D	TD
14	¿La municipalidad capacita a los trabajadores con discapacidad para mejorar sus competencias?	TA	A	NO	D	TD
15	¿Considera que el gerente motiva a los trabajadores con discapacidad para que se sientan como cualquier trabajador?	TA	A	NO	D	TD
16	¿El gerente siempre dialoga con los trabajadores con discapacidad, irradiando confianza y seguridad?	TA	A	NO	D	TD
17	¿El gerente enseña a los trabajadores con discapacidad como mejorar la gestión administrativa en su campo funcional?	TA	A	NO	D	TD
18	¿El gerente reconoce el talento o la gestión administrativa efectiva de los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
19	¿En la municipalidad se han establecido estándares para medir el desempeño de los trabajadores con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
20	¿En la municipalidad se mide el desempeño de los trabajadores con discapacidad, mediante estándares de medición?	TA	A	NO	D	TD
21	¿Se ejecutan correcciones en los estándares de medición cuando se varían los objetivos o metas?	TA	A	NO	D	TD

Gracias por completar el cuestionario.



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. **Variable Inserción laboral:**

Zandomeni (2004), citado por Quiñones y Senior (2013), señala que, la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo, permitiéndole acceder a la esfera económica de la sociedad y desarrollarse plenamente en los campos de actuación social, político, cultural, entre otros, de modo productivo, de esta manera podrá tener acceso a bienes socio económicos-emocionales desde un mecanismo formativo- educativo que lo emancipa como persona y lo configura como capital humano en las instituciones de educación universitaria. (p. 14).

II. **Dimensiones**

1. **Vinculación laboral:**

La vinculación laboral constituye el comportamiento en la cual, la persona se expresa de manera física, emocional y mental en el proceso de la función laboral. Es decir, el empleado, se expresa físicamente comprometido con el trabajo, con sensatez, pero entregado a la actividad laboral y psicológicamente consciente de la actividad que realiza (Kahn, 1990, p.700)

2. **Oferta laboral**

Es la cantidad producida que los vendedores planean vender en un determinado periodo y a un cierto precio. De la misma manera que con la demanda, la cantidad ofertada no siempre es igual a la cantidad vendida. Además, Parkin indica que se dará un cambio en la oferta, cuando alguno de los factores, que no sea el precio, afecte los planes de venta. Estos determinantes vendrían a ser el precio de los insumos, el precio de los bienes relacionados, el precio futuro esperado, la cantidad de proveedores y la tecnología (Parkin, 2015, p.64).

3. **Demanda laboral**



Constituye la cantidad requerida por los consumidores de un bien en un determinado periodo y a un cierto precio. Cabe resaltar que Parkin indica que esta cantidad demandada no siempre es igual a la cantidad comprada y que, en algunas ocasiones, inclusive esta cantidad demandada podría superar lo disponible en el mercado, por lo que la cantidad comprada sería menor que lo demandado (Parkin, 2015, p.59).



Matriz de operacionalización

Variable: Inserción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Inserción laboral	Zandomeni (2004), citado por Quiñones y Senior (2013), señala que, la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo, permitiéndole acceder a la esfera económica de la sociedad y desarrollarse plenamente en los campos de actuación social, político, cultural, entre otros, de modo productivo, de esta manera podrá tener acceso a bienes socio económicos-emocionales desde un mecanismo formativo-educativo que lo emancipa como persona y lo configura como capital humano en las instituciones de educación universitaria. (p. 14)	Conjunto de acciones dirigidas a incorporar a las personas que presenta en alguna discapacidad, al entorno laboral; mediante la vinculación que comprende el compromiso y la identificación con el objetivo de la inserción laboral; la demanda laboral entendida como la capacidad de contratación y pago justo de una remuneración; y la oferta laboral que implica el tipo de empleo que ofrece la empresa y las expectativas de remuneraciones de mejorarlas.	Vinculación laboral	Compromiso laboral	1 – 2 -3	Ordinal El inventario está compuesto por 17 reactivos de opción múltiple: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en Desacuerdo (1)
				Identificación con el objetivo de inserción laboral	4 – 5 – 6	
			DEMANDA LABORAL	Capacidad de contratación	7 - 8	
				Capacidad de pago	9 - 10	
			OFERTA LABORAL	Tipo de empleo	11 – 12 -13 – 14	
				Expectativa de remuneraciones	15 – 16 - 17	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Inserción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vinculación laboral								
1	¿Observa que algunos empleados con discapacidad, se esmera por realizar lo mejor posible su actividad laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Percibe Ud., que, algunos trabajadores con discapacidad no muestran interés por él trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿En su opinión, es imposible que, los trabajadores con discapacidad ejecuten al 100% su actividad laboral encomendada?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud., que los empleados con discapacidad solo cumplen su trabajo por contar con una remuneración?	✓		✓		✓		
5	¿Considera Ud., que, algunos empleados con discapacidad no se identifican con la institución edil?	✓		✓		✓		
6	¿En su opinión algunos empleados con discapacidad no contribuyen con su propia inserción al trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Demanda laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La municipalidad tiene la capacidad de recibir como empleados a personas con discapacidad, según la norma legal que obliga a contratar al 5% del total de trabajadores sin discapacidad?	✓		✓		✓		
8	¿Considera Ud., que el municipio cumple con la norma legal que obliga a la contratación de empleados con discapacidad?	✓		✓		✓		
9	¿En su opinión, la municipalidad cuenta con capacidad de pago de remuneraciones para el personal con discapacidad?	✓		✓		✓		
10	¿Observa Ud., que, los empleados con discapacidad reciben sus remuneraciones al día, no se les debe nada?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Oferta laboral								
11	¿Considera Ud., que la municipalidad requiere de personal con discapacidad para cumplir un trabajo determinado?	✓		✓		✓		
12	¿Existen puestos de trabajo con una determinada competencia laboral donde el empleado con discapacidad pueda integrarse al entorno laboral?	✓		✓		✓		
13	¿En su opinión existen empleados con discapacidad que no muestran alguna competencia laboral?	✓		✓		✓		
14	¿En su opinión existen puestos de trabajo laborados por empleados sin discapacidad que, bien pueden realizarlos los empleados con discapacidad?	✓		✓		✓		
15	¿En su opinión, los empleados con discapacidad no se encuentran contentos con la remuneración que reciben?	✓		✓		✓		
16	¿Considera Ud., que la remuneración que recibe un empleado con discapacidad es inferior a la función laboral que realiza?	✓		✓		✓		
17	¿Considera Ud., que el personal con discapacidad recibe una remuneración elevada no proporcional con la función laboral que realiza?	✓		✓		✓		



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Giovana Ruiz Villavicencio DNI:09809746

Especialidad del validador:.....Docente Metodologo.....

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

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

Giovana Ruiz Villavicencio

DNI 09809746



INSERCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- TA = Totalmente de acuerdo
- A = De acuerdo
- NO = No opina
- D = Desacuerdo
- TD = Totalmente en Desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	TA	A	NO	D	TD
1.	¿Observa que algunos empleados con discapacidad, se esmera por realizar lo mejor posible su actividad laboral?	TA	A	NO	D	TD
2.	¿Percibe Ud., que, algunos trabajadores con discapacidad no muestran interés por él trabajo?	TA	A	NO	D	TD
3.	¿En su opinión, es imposible que, los trabajadores con discapacidad ejecuten al 100% su actividad laboral encomendada?	TA	A	NO	D	TD
4.	¿Considera Ud., que los empleados con discapacidad solo cumplen su trabajo por contar con una remuneración?	TA	A	NO	D	TD
5.	¿Considera Ud., que, algunos empleados con discapacidad no se identifican con la institución edil?	TA	A	NO	D	TD
6.	¿En su opinión algunos empleados con discapacidad no contribuyen con su propia inserción al trabajo?	TA	A	NO	D	TD
7.	¿La municipalidad tiene la capacidad de recibir como empleados a personas con discapacidad, según la norma legal que obliga a contratar al 5% del total de trabajadores sin discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
8.	¿Considera Ud., que el municipio cumple con la norma legal que obliga a la contratación de empleados con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
9.	¿En su opinión, la municipalidad cuenta con capacidad de pago de remuneraciones para el personal con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
10.	¿Observa Ud., que, los empleados con discapacidad reciben sus remuneraciones al día, no se les debe nada?	TA	A	NO	D	TD
11.	¿Considera Ud., que la municipalidad requiere de personal con discapacidad para cumplir un trabajo determinado?	TA	A	NO	D	TD
12.	¿Existen puestos de trabajo con una determinada competencia laboral donde el empleado con discapacidad pueda integrarse al entorno laboral?	TA	A	NO	D	TD
13.	¿En su opinión existen empleados con discapacidad que no muestran alguna competencia laboral?	TA	A	NO	D	TD
14.	¿En su opinión existen puestos de trabajo laborados por empleados sin discapacidad que, bien pueden realizarlos los empleados con discapacidad?	TA	A	NO	D	TD
15.	¿En su opinión, los empleados con discapacidad no se encuentran contentos con la remuneración que reciben?	TA	A	NO	D	TD
16.	¿Considera Ud., que la remuneración que recibe un empleado con discapacidad es inferior a la función laboral que realiza?	TA	A	NO	D	TD
17.	¿Considera Ud., que el personal con discapacidad recibe una remuneración elevada no proporcional con la función laboral que realiza?	TA	A	NO	D	TD

Gracias por completar el cuestionario.



Anexo 4: Figuras del análisis descriptivo

Figura 1

Gestión administrativa

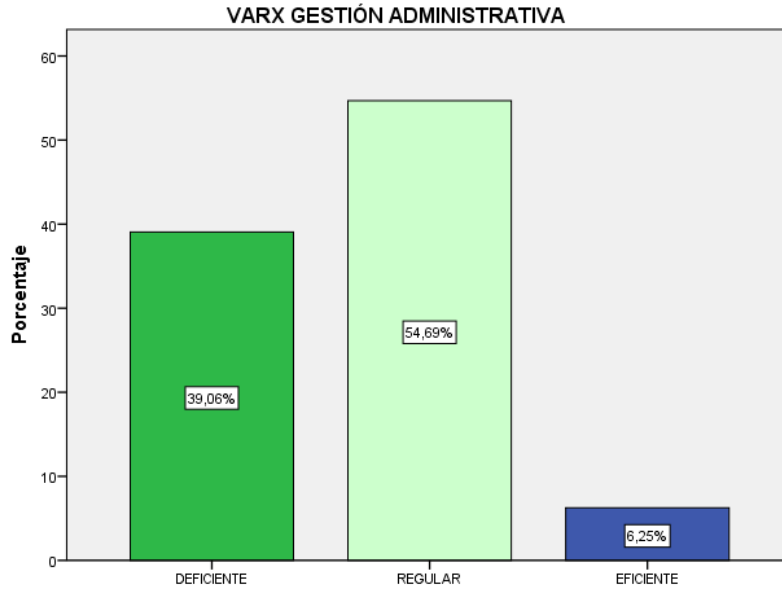


Figura 2

Porcentajes de los resultados de las Dimensiones de la Variable X: Gestión administrativa

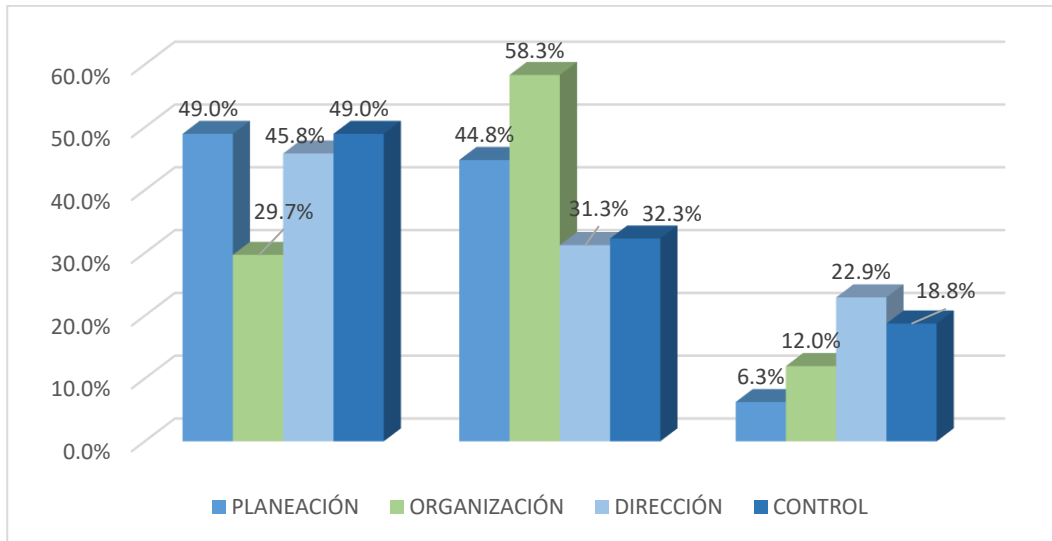




Figura 3
Inserción laboral

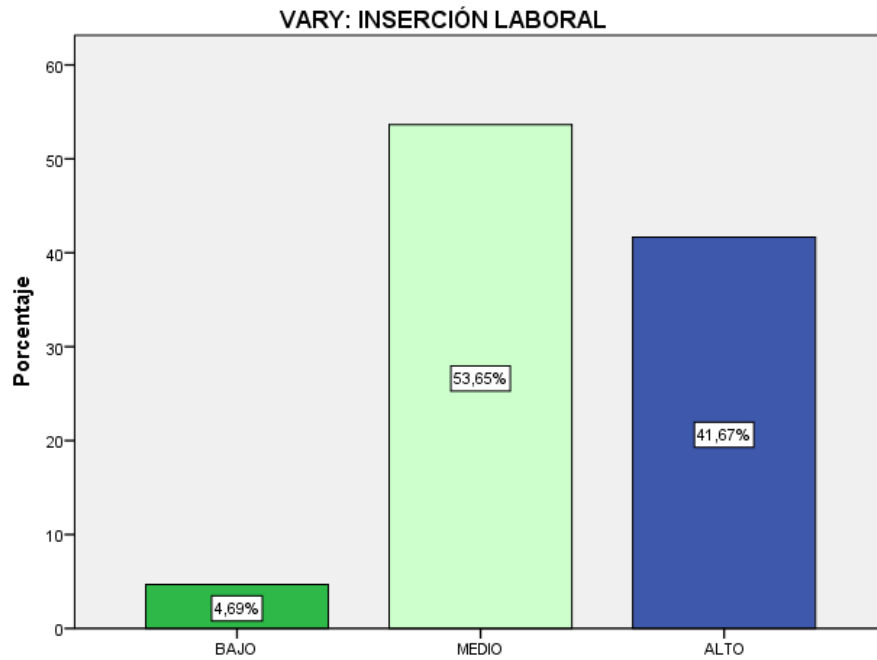
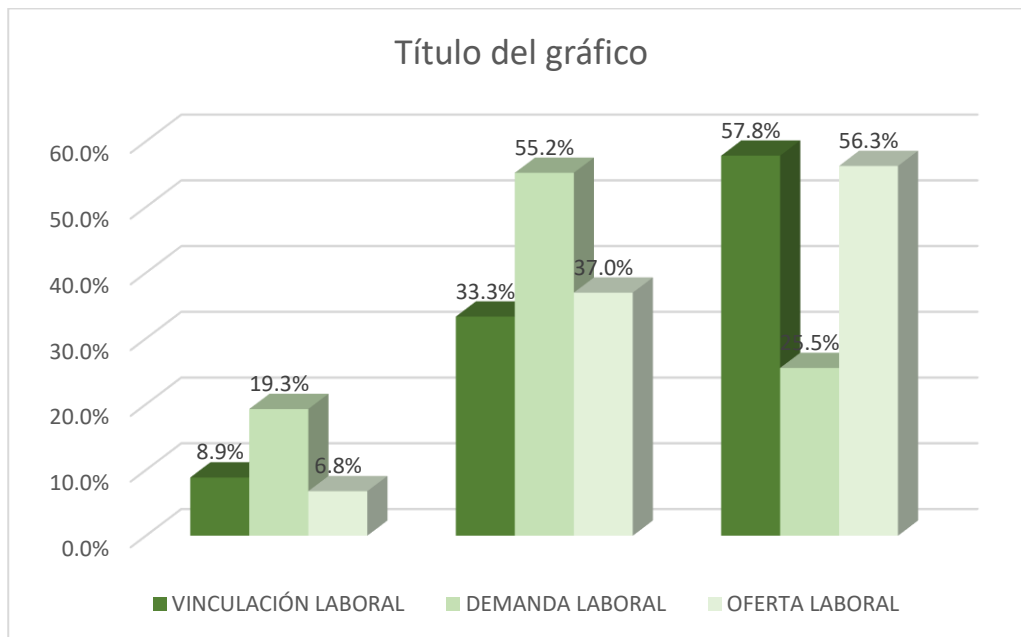


Figura 4
Porcentajes de los resultados de las Dimensiones de la Variable Y: Inserción laboral



Anexo 5: Tablas cruzadas

Tabla 4

Tabla cruzada Gestión administrativa VS Inserción laboral

			Inserción laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión administrativa	DEFICIENTE	Recuento	7	49	19	75
		% dentro de Gestión adm.	9,3%	65,3%	25,3%	100,0%
		% dentro de I. laboral	77,8%	47,6%	23,8%	39,1%
		% del total	3,6%	25,5%	9,9%	39,1%
	REGULAR	Recuento	2	49	54	105
		% dentro de Gestión adm.	1,9%	46,7%	51,4%	100,0%
		% dentro de I. laboral	22,2%	47,6%	67,5%	54,7%
		% del total	1,0%	25,5%	28,1%	54,7%
	EFICIENTE	Recuento	0	5	7	12
		% dentro de Gestión adm.	0,0%	41,7%	58,3%	100,0%
		% dentro de I. laboral	0,0%	4,9%	8,8%	6,3%
		% del total	0,0%	2,6%	3,6%	6,3%
Total	Recuento	9	103	80	192	
	% dentro de Gestión adm.	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%	
	% dentro de I. laboral	100,0	100,0	100,0	100,0%	
	% del total	%	%	%		
		4,7%	53,6%	41,7%	100,0%	

Tabla 6

Tabla cruzada Planeación VS Inserción laboral

			Inserción laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Planeación	DEFICIENTE	Recuento	5	51	38	94
		% dentro de Planeación	5,3%	54,3%	40,4%	100,0%
		% dentro de I. laboral	55,6%	49,5%	47,5%	49,0%
		% del total	2,6%	26,6%	19,8%	49,0%
	REGULAR	Recuento	4	46	36	86
		% dentro de Planeación	4,7%	53,5%	41,9%	100,0%
		% dentro de I. laboral	44,4%	44,7%	45,0%	44,8%
		% del total	2,1%	24,0%	18,8%	44,8%
	EFICIENTE	Recuento	0	6	6	12
% dentro de Planeación		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	
% dentro de I. laboral		0,0%	5,8%	7,5%	6,3%	
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%	6,3%	
Total	Recuento	9	103	80	192	
	% dentro de Planeación	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%	
	% dentro de I. laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%	



Tabla 8

Tabla cruzada Organización VS Inserción laboral

		Inserción laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Organización	DEFICIENTE	Recuento	7	42	8	57
		% dentro de Organización	12,3%	73,7%	14,0%	100,0%
		% dentro de I. laboral	77,8%	40,8%	10,0%	29,7%
		% del total	3,6%	21,9%	4,2%	29,7%
	REGULAR	Recuento	1	51	60	112
		% dentro de Organización	0,9%	45,5%	53,6%	100,0%
		% dentro de I. laboral	11,1%	49,5%	75,0%	58,3%
		% del total	0,5%	26,6%	31,3%	58,3%
	EFICIENTE	Recuento	1	10	12	23
% dentro de Organización		4,3%	43,5%	52,2%	100,0%	
% dentro de I. laboral		11,1%	9,7%	15,0%	12,0%	
	% del total	0,5%	5,2%	6,3%	12,0%	
Total	Recuento	9	103	80	192	
	% dentro de Organización	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%	
	% dentro de I. laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%	

Tabla 10

Tabla cruzada Dirección VS Inserción laboral

		Inserción laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
DEFICIENTE	Recuento	5	54	29	88
	% dentro de Dirección	5,7%	61,4%	33,0%	100,0%
	% dentro de I. laboral	55,6%	52,4%	36,3%	45,8%
	% del total	2,6%	28,1%	15,1%	45,8%
DIRECCIÓN REGULAR	Recuento	4	31	25	60
	% dentro de Dirección	6,7%	51,7%	41,7%	100,0%
	% dentro de I. laboral	44,4%	30,1%	31,3%	31,3%
	% del total	2,1%	16,1%	13,0%	31,3%
EFICIENTE	Recuento	0	18	26	44
	% dentro de Dirección	0,0%	40,9%	59,1%	100,0%
	% dentro de I. laboral	0,0%	17,5%	32,5%	22,9%
	% del total	0,0%	9,4%	13,5%	22,9%
Total	Recuento	9	103	80	192
	% dentro de Dirección	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%
	% dentro de I. laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	4,7%	53,6%	41,7%	100,0%



Tabla 12

Tabla cruzada Control VS Inserción laboral

		Inserción laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Control	DEFICIENTE	Recuento	7	55	31	93
		% dentro de Control	7,5%	59,1%	33,3%	100,0%
		% dentro de I. laboral	77,8%	53,9%	38,8%	48,7%
		% del total	3,7%	28,8%	16,2%	48,7%
	REGULAR	Recuento	1	28	33	62
		% dentro de Control	1,6%	45,2%	53,2%	100,0%
		% dentro de I. laboral	11,1%	27,5%	41,3%	32,5%
		% del total	0,5%	14,7%	17,3%	32,5%
	EFICIENTE	Recuento	1	19	16	36
% dentro de Control		2,8%	52,8%	44,4%	100,0%	
% dentro de I. laboral		11,1%	18,6%	20,0%	18,8%	
	% del total	0,5%	9,9%	8,4%	18,8%	
Total	Recuento	9	102	80	191	
	% dentro de Control	4,7%	53,4%	41,9%	100,0%	
	% dentro de I. laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	4,7%	53,4%	41,9%	100,0%	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GIOVANA EDITH RUIZ VILLAVICENCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y la Inserción Laboral de las personas con discapacidad (PCD) en una institución edil distrital del Callao 2022", cuyo autor es TOLEDO CANALES VERONICA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 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.

LIMA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GIOVANA EDITH RUIZ VILLAVICENCIO DNI: 09809746 ORCID: 0000-0001-9216-4456	Firmado electrónicamente por: GRUIZVI01 el 28-12- 2022 14:07:40

Código documento Trilce: TRI - 0483317