



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una
municipalidad de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Herrera Mendoza, Petter Jehimy (orcid.org/0000-0001-7077-400X)

ASESOR:

Dr. Colquepisco Paucar, Nilo Teodorico (orcid.org/0000-0002-2984-6603)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, hermana y esposa, sobretodo a German Mendoza mi querido abuelo quien me enseñó que nunca deje de esforzarme, que trabaje y estudie para seguir adelante, a mis amigos que me han alentado y a todos los que me han apoyado en todo este trabajo con su tiempo y consejos.

Agradecimiento

Doy gracias a mi familia padres, hermana y esposa que me han apoyado en cada momento de todo este camino. A todas las personas que me brindaron su tiempo y me compartieron sus vivencias y experiencias de vida compartiendo sus esperanzas y buenos deseos que las personas conozcan un poco más con respecto una discapacidad no es una limitación por lo contrario es una oportunidad de vivir una vida sin barreras.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos... ..	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII.RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribuciones de Frecuencia de la variable incorporación laboral y sus dimensiones</i>	15
Tabla 2. <i>Distribuciones de Frecuencia de la variable personas con discapacidad y sus dimensiones</i>	16
Tabla 3. <i>Tabla de contingencia entre la relación de incorporación laboral y las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</i>	17
Tabla 4. <i>Tabla de contingencia entre la discriminación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</i>	18
Tabla 5. <i>Tabla de contingencia entre la Ley 29973 para la incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</i>	19
Tabla 6 Hipótesis general	20
Tabla 7. Hipótesis específica 1	21
Tabla 8. Hipótesis específica 2	22

RESUMEN

La discapacidad estuvo relacionada con los derechos de las personas con discapacidad, porque se refleja en la condición de las personas y no en la utilidad. Este término tuvo un significado de deficiencia mental, sensorial o física ya sea permanente o temporal donde impide realizar más de una actividad a diario (Hernández, 2015). El propósito de la investigación fue determinar si se cumple la ley de la incorporación laboral para las personas con discapacidad, en un municipio de Lima. Dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y de diseño no experimental con nivel correlacional. Por otro lado, la muestra fue de 50 personas que laboran en una Municipalidad de Lima. Se elaboró una encuesta para medir las variables de incorporación laboral y personas con discapacidad. En los resultados se demostró que no existe una relación de incorporación laboral para personas con discapacidad. En conclusión, se recomienda que se realice una inducción a los trabajadores operativos para aprender a orientar y apoyar a las PCD. Se recomienda a los funcionarios y/o persona responsable del área del municipio que empleen en la infraestructura de sus oficinas para mejorar la accesibilidad a las personas con discapacidad.

Palabras clave: Personas con discapacidad, incorporación laboral, discapacidad, cultura inclusiva, ley.

ABSTRACT

The disability was related to the rights of people with disabilities, because it is reflected in the condition of the people and not in the utility. This term had a meaning of mental, sensory or physical deficiency, whether permanent or temporary, where it prevents more than one activity on a daily basis (Hernández, 2015). The purpose of the investigation was to determine if the law of labor incorporation for people with disabilities is complied with, in a municipality of Lima. This study was of a quantitative approach, basic type and non-experimental design with a correlational level. On the other hand, the sample was 50 people who work in a Municipality of Lima. A survey was prepared to measure the variables of labor incorporation and people with disabilities. The results showed that there is no employment relationship for people with disabilities. In conclusion, it is recommended that an induction be carried out for operational workers to learn how to guide and support PWDs. Officials and/or the person responsible for the area of the municipality are recommended to use the infrastructure of their offices to improve accessibility for people with disabilities.

Keywords: People with disabilities, labor incorporation, disability, inclusive culture, law.

I. INTRODUCCIÓN

La OMS, estableció a la discapacidad como criterio que se usa como alusión a las personas con déficits, con restricciones y limitaciones en alguna colaboración, tuvo un aporte de puntos de negación en la relación entre individuos en la sociedad. En resumen, los individuos con discapacidad estuvieron condenados a vivir a lo largo de la marginación y rechazo social por causa de alguna discapacidad que tienen y se probó en la sociedad como individuos no aptos para un trabajo (López et al.,2017).

Las personas sordomudas son consideradas con discapacidad múltiple que compromete la discapacidad auditiva y verbal en el Perú, existen casos de personas con esta discapacidad que es considerada una minoría por tanto que ha avanzado muy poco en su figura jurídica. Pero en lo que se refiere a normas nacionales e internacionales que promuevan sus derechos e igualdad ante la ley existen pocos por lo general legislación que tipifican a las personas con discapacidad en forma general y no de manera específica (Marino & Castaño,2020).

La capacidad de ejercicio tema muy controversial en lo que se refiere a personas con discapacidad, como lo determina la ONU, en la población existen personas con discapacidad a los que se les conoce como PCD para referirse a esta población inclusiva. Por lo tanto, para los sordomudos, personas con discapacidad múltiple que no pueden evidenciar que se exprese su voluntad de manera indubitable, se concluye que los actos jurídicos son limitadas para las personas consideradas incapaces de generar alguna actividad normativa, reduciendo su derecho como persona de poder manifestar alguna celebración ante la ley (Decreto Legislativo N° 1384, 2018).

La incorporación laboral para las personas con discapacidad tuvo correlación con conseguir un trabajo estable y gozar de los beneficios según la ley que los respalda. ¿Cuál es la relación de la Incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022? Esta encuesta se realizó con la meta de aportar al entendimiento existente de la Ley 29973 de integración gremial de los individuos con discapacidad en una Municipalidad de Lima. La tesis del estudio, se

presentará una recopilación de información en la que se observa la relación entre las variables y luego de aplicarla se comprueba su valor y fiabilidad, para usarse en trabajos de investigación. El objetivo general, es estudiar el vínculo existente entre la Ley 29973 y la incorporación laboral de las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima.

La presente investigación tiene la intención de aportar al conocimiento ya existente sobre la incorporación laboral y el cumplimiento de la ley para personas con discapacidad, para tener conocimiento si existe una relación entre los cumplimientos de la ley para incluir a personas con discapacidad en una Municipalidad de Lima y ampliar el conocimiento sobre la realidad laboral de este grupo de individuos. Esta búsqueda se incrementó con un diseño no experimental, no obstante, no presento ninguna influencia en los cambios de comportamientos, de tipo Descriptivo, el enfoque fue cuantitativo porque se realizó el conteo de los resultados. Por último, el instrumento utilizado fue una encuesta. Se generó la información necesaria para dar a conocer el impacto sobre las personas con discapacidad para ser incorporados en un centro laboral sin dejar de lado sus derechos incluidos en la ley de PCD para la igualdad de oportunidades.

Las metas abordaron específicamente la identificación de los siguientes aspectos: (a) Determinar la relación entre la discriminación en el ámbito gremial de los individuos con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022, (b) Identificar establece la relación entre la Ley 29973 sobre equiparación de personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022. El supuesto general se refería a lo siguiente: la ley 29973 se vincula de manera significativa con la capacidad de (PCD) para trabajar en un municipio de Lima, 2020, supuestos específicos (a) La discriminación en el trabajo se relacionó significativamente con los sujetos con trabajo con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, (b) Ley 29973 sobre combinación de trabajadores con relevancia significativa para el trabajo de personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022.

La correlación se identificó empleando una hipótesis nula y alterna para identificar la relación que existe entre ellas y la identificamos de la siguiente forma: (a) H0: La

Incorporación laboral no se vincula significativamente con las PCD que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022 (b) H1: La Incorporación laboral tuvo nexo significativamente con las personas con discapacidad que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022. En lo general se refiere a H0: la discriminación laboral no se relaciona significativamente con las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022, en lo específico: (a) H0: La Ley 29973 de la incorporación laboral no se vinculó significativamente con las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022, (b) H1: La Ley 29973 de la incorporación laboral se relaciona de manera relevante con las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, el análisis de Sánchez (2020), en su tesis, mostró como fin común establecer la interacción existente entre la represión profesional de los individuos con discapacidad y la imagen de marca de Heladería Holland por Cajamarca. El procedimiento usado es el enfoque cuantitativo de indagación correlacional-descriptiva de diseño no experimental, la técnica se apoyó en métodos operativos sistematizados orientados a la solución de inconvenientes de todo el mundo real, de esta forma se obtuvo 92 encuestados que manifestaron que los individuos tienen que ser incluidas en una discapacidad, en la compañía pues sus trabajadores son amables y cuidan bien a sus consumidores. Se concluyó que la organización contrató a personas con discapacidad como fragmento de su táctica de responsabilidad social empresarial, respetando los derechos de los trabajadores y propiciado de esta forma la unificación de los individuos con discapacidad en la sociedad.

Ruiz (2018), en su tesis sobre el alcance de la ley general de individuos en situación de discapacidad N°29973, definió la relevancia de la ley en correspondencia a su inclusión laboral. El método que se empleó fue descriptivo con diseño no experimental transaccional - simple donde se aplicó un cuestionario, obtuvo como resultado que las empresas debían incluir un 5% y 3% de los trabajadores con discapacidad dentro de un ambiente laboral de empresas públicas y privadas. Concluyó que la Ley 29973 y la constitución política señaló el derecho de que las PCD pueden laborar como cualquier otra persona y son respaldados por esta ley que les brinda beneficios como a todo ciudadano.

Por su parte Cadena (2019) tuvo como meta definir las habilidades sociales en la integración profesional de las personas con discapacidad. Se enfocó en subculturas cognitivas-conductuales e históricas, y se desarrolló en un capítulo, detalló las habilidades sociales. El tipo de investigación de tipo descriptiva transversal, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, aplicada en una muestra de 55

(PCD), de los municipios de la Parroquia de Calderón, con herramientas psicométricas (Social Skills Checklist y el Cuestionario Cognitivo de Habilidades Sociales de Goldstein). Se determinó que las personas con discapacidad presentaron niveles de desarrollo social moderados y bajos, lo cual fue una desventaja para la integración profesional de este grupo prioritario.

Según Guzmán (2019) en su tesis tuvo como intención de evaluar la aproximación al mercado empleo de personas con discapacidad en el departamento de Telemercadeo del club vacacional fiesta a fin de fomentar la equidad de oportunidades en el periodo 2019, la presente investigación fue de tipo mixta (cualitativa-cuantitativa) mediante la recolección observación e interpretación de datos referentes a la investigación realizada, basa la perspectiva de carácter correlacional. Concluyó en presentar aquellos documentos confirmatorios o limitaciones finales de la averiguación, se enfocó en el empleo para las personas discapacitadas mediante la igualdad de oportunidades, considerando los recursos y el desarrollo brindado por el país, imposibilitó a que muchas personas discapacitadas se desarrollen en el mercado laboral, pues muchos puestos de trabajo son incompatibles con las destrezas de estas personas.

Para Delgado (2020), en su tesis la inclusión laboral en referente a las PCD del municipio de San Juan de Lurigancho, 2019. Buscó definir el nexo entre políticas de inclusión de personas con discapacidad y trabajadores con discapacidad en la ciudad de San Juan de Lurigancho, Lima Este, 2019. El análisis fue básico, descriptivo y correlativo con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y posterior es decir a la realización adecuada exploración estadística, en síntesis, el producto mostró que las políticas de inclusión laboral estuvieron vinculadas con la discapacidad laboral de las personas según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.488, indica que existió una concordancia moderadamente positiva a través de las variables.

Por su parte Ramos (2017), en su tesis Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016 tuvo como finalidad la relación en medio de la inclusión laboral y el empleo con apoyo, en el piloto agregar en el Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo correlacional y Diseño no experimental. Dedujo mediante el producto que se estimó en la averiguación, se obtuvo que existe correlación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, señalado por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

A nivel internacional, Rodríguez (2020), en su tesis tuvo como objetivo interpretar la utilidad de la Ley 29973 en la integración gremial de las PCD, San Martín de Porres, 2020. Es una averiguación en el enfoque cuantitativo, siguió el procedimiento hipotético-deductivo, el grado de averiguación corresponde al detallado explicativo. Con respecto al tipo que se ha considerado es el no empírico, prospectivo y transversal. El diseño que continuó es el detallado correlacional causal, concluyó que la aplicación de la Ley 29973 influye de manera significativa en la integración gremial de los individuos con discapacidad el costo del R cuadrado nos permitió asegurar que probabilísticamente la aplicación de la aplicación de la Ley 29973 no influyó de manera significativa en la integración gremial de los individuos con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 71,6%.

Por su parte, Satizabal (2019), en su trabajo el objetivo fue investigar la calidad de trabajo de un conjunto de trabajadores con discapacidad, en el que se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal de 160 trabajadores con discapacidad en Cali. Se desarrolló una lista de condiciones de trabajo y se encuentra que uno de cada dos trabajadores disfrutó de buenas condiciones de trabajo. Concluyó en cuanto a la capacidad de trabajar a largo plazo, la mayoría de los trabajadores con discapacidad encuestados tienen trabajos estables, construyeron una

trayectoria laboral continua y tienen trabajos por contrato. Sin embargo, es posible preguntarse por la complejidad del aspecto de la estabilidad laboral, dado que un determinado tipo de relación laboral se impone a sí mismo una estabilidad no afectada por el estado del contrato.

Para Floreano (2021), tuvo como continuidad analizar la inclusión profesional de personas con discapacidad en Guayas y Pichincha-Ecuador en el periodo 2016-2018 mediante una metodología, esencialmente, descriptiva. En efecto la investigación fue cuantitativa, esta investigación para su realización teórica y referencial hace uso del tipo de investigación documental mediante la comprobación en los soportes digitales de libros y artículos elaborados, así como de las leyes vigentes en materia de integración laboral y discapacidad. Se concluyó que en Guayas y Pichincha existió cierta discriminación en el ámbito laboral que provoca que el grupo se centre en puestos de “cuello azul”, pero a la vez Guayas logra distribuir mejor el grupo, La relación de discriminación ocupación e industria es inferior a la de Pichincha.

Brito (2017), en su artículo tuvo como objetivo analizar el registro cambios con respecto a la discapacidad en todo el mundo y en el País de Ecuador mediante un estudio documental con registros y evaluativo usó el método analítico sintético y del nivel empírico el estudio de documentos, valorando el contenido de la legislación y documentos públicos rectores que regulan el tema, así como textos científicos publicados sobre discapacidad e inserción laboral, concluyó en la transcendencia respecto al cumplimiento en la evolución de inserción laboral de las personas con discapacidad, y desarrollo de sus habilidades potenciando al máximo las capacidades y posibilidades con que cuenta.

Hamilton (2021), en su tesis tuvo como meta otorgar al personal del área de Recursos Humanos, los instrumentos con respecto a la Inclusión Sociolaboral de PCD, los estudios descriptivos fundamentaron las investigaciones correlacionales, los cuales a su vez brindaron información para llevar a cabo estudios explicativos

generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados. Se pretendió lograr que los trabajadores con discapacidad de la empresa Intelca, sean parte de un ambiente laboral que les brinde estabilidad y seguridad, se identifiquen y potencien sus capacidades, se les permita ser parte del desarrollo organizacional y se los considere en los planes de carrera y sucesión, y no solo sean parte de la nómina como una estadística de cumplimiento legal, de esta manera estaremos sentando las bases para que las personas con discapacidad se incorporen satisfactoriamente en los procesos de inclusión laboral.

Peña (2020), tuvo como meta señalar los retos o desafíos de la sociedad con respecto a la oportunidad de empleo ordinario de las PCD intelectual. El Empleo con Apoyo (EcA), es un modelo de inclusión laboral para PCD, basado en el acompañamiento al trabajador para facilitar el acceso al mismo. Se realizan a cabo dos investigaciones, de carácter cuantitativo y cualitativo respectivamente. En el primero se analizan los factores e indicadores de carácter personal formativo y laboral que inciden en: a) el éxito del EcA con personas que presentan discapacidad intelectual; b) las necesidades de apoyo de dichas personas para el mantenimiento de los puestos de trabajo. Concluye una vez los sujetos con discapacidad intelectual concluyen la etapa escolar las alternativas son: 1) acceder a un Centro Ocupacional (sobre todo aquellos con discapacidades más severas); 2) llevar a cabo sucesivos cursos de formación de carácter privado o subvencionados, ante la inexistencia de expectativas de acceder a un puesto de trabajo.

Sancllemente (2021), El objetivo fue el análisis del contexto laboral al que están expuestos los empleados/as con discapacidad (ECD) y la influencia de este contexto en su proceso de inclusión laboral, tanto en sus equipos de trabajo como en su organización. Se pretendió así ampliar el escaso conocimiento acerca del impacto que tienen los comportamientos de los compañeros de trabajo sin discapacidad y las prácticas y procesos de recursos humanos (RRHH) de la organización en la inclusión laboral de los ECD. Esta tesis pretendió determinar si un contexto laboral inclusivo hacia la discapacidad promueve relaciones intergrupales de calidad entre los ECD y sus compañeros de trabajo sin

discapacidad, lo que permitiría una inclusión laboral adecuada a través de interacciones interpersonales positivas y del intercambio de información de calidad.

López (2021), en esta investigación la inclusión social y laboral de PCD, tuvo como propósito principal es estudiar y examinar la existencia global de la inclusión socio-laboral de personas con Parálisis Cerebral en España a partir estudio del entorno. Se basó en una metodología mixta, seleccionando un planteamiento basado en métodos integrados o “mixed methods” tal y como apuntan Tashakkori y Teddlie (2002) “la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos es una composición de larga historia y extensa utilización en las disciplinas sociales” (citado por Domínguez Garrido, 2006, p. 165). Y se concluyó que se integra una síntesis desde un punto de vista ideológico, equilibrado en la concordancia entre inclusión e ideología dominante, y de género, ya que los procesos inclusivos son procesos sociales y políticos.

El enfoque oralista por Fray Pedro Ponce de León, pedagogo que enseñó a los chicos sordos españoles el lenguaje de señas en el convento burgalés de San Salvador de Oña, ha sido ese que hizo y dio origen al enfoque oralista, el cual consiste en facilitar al sordo la comunicación en su entorno oyente por medio de la interpretación de labios, lenguaje de señas entre otros medio el cual pueda entablar una comunicación eficaz. Aristoteles uno de los filósofos de su época indicó que los sordomudos nunca podrían llegar a hablar y tener ideas abstractas y morales. Por otro lado, Ponce de León, promovió que las personas con discapacidad sordomudos, pueden comunicarse por medio de lenguaje de señas, interpretación de labios e incluso la escritura, las cuales pueden interactuar y manifestar su voluntad de manera estable la cual hoy en día continúan desarrollando.

El estado por medio del Conadis en nuestro país es el ente público relacionado al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, que promueve políticas, plantea leyes,

reglamento, normativa disposiciones y acciones de modo que obtengan la incorporación social, económica y cultural de las PCD tiene como objetivo iniciar la inclusión de las personas con discapacidad para lograr su incremento e inclusión social, económica y cultural, en el marco de la igualdad de oportunidades, la justicia social y generacional y con planteamiento de género; también disminuir la discriminación y la omisión de la normativa.

Hallo & Montero (2014), el consejo nacional de discapacidad Conadis, brindó servicio, esta organización nace a través de la necesidad de contar con información precisa que respalde y apoye a las personas discapacitadas. Las funciones de esta organización eran promover, coordinar, supervisar y llevar a cabo la evaluación de políticas y proyectos que sean beneficiosos para las PCD. Por ello es muy importante porque trabaja para fortalecer las bases de una sociedad inclusiva.

Entre las definiciones de incorporación laboral los actos jurídicos, son manifestaciones que se realizan con voluntad, es todo el comportamiento humano valorado por el derecho.

Según la Ley 29973 en el Libro II: Acto Jurídico: Artículos 140 a 232; del Código Civil peruano Álvarez (2017), sostuvo que la incorporación el empleo es una oportunidad que se debe ofrecer a quienes tienen limitaciones, aunque su hoja de vida muchas veces no cumpla con las expectativas del puesto, mandato que corresponde al Estado, el cual marcó normas de educación de inclusión para que estas personas obtengan capacitación y posiblemente una oportunidad laboral.

Por ello, presenta su proyecto destinado a desarrollar habilidades en jóvenes con discapacidad.

Ley 28044 Ley General de Educación.

Ley 29762 Ley Orgánica de Municipalidades.

Proyecto desarrollando habilidades en adolescentes con discapacidad, que contiene módulos, talleres y proyecto que ayudarán a su desarrollo. Según los

siguientes Módulos Básicos especiales para estudiantes de 10 a 17 años. Módulo de Computación, Módulo de Atención a clientes de tiendas comerciales. Módulo para auxiliares de oficina, talleres laborales, estudiantes de 18 a 30 años, módulo de ayudante de cocina, módulo de atención al cliente, módulo de Ofimática, módulo de relaciones humanas e imagen, proyecto de desarrollo de habilidades blandas, coaching para discapacitados y la expresión corporal y etiqueta social.

Desde la década de 1990, se denominó al mercado accesible que permitió el incremento de PCD en el ámbito laboral, ya que el este, es inestable y frágil según la crisis económica de cada mercado. La incorporación de la tecnología futura y los medios de comunicación, implementaron a su vez el teletrabajo que permite trabajar a las personas con ciertas discapacidades en una mayor proporción en la actualidad (Alcover y Pérez, 2011)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El tipo de estudio es básico (Orden y Pimienta, 2017), con el propósito de desarrollar el discernimiento de aspectos específicos de la objetividad sin modificarlo, este tipo de investigación es aquella que está enfocada en nuevos estudios. El enfoque fue cuantitativo porque buscó establecer la correlación que hay entre la incorporación laboral para las PCD en el cumplimiento de la ley 29973 en una Municipalidad de Lima.

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, transversal (Hernández et al., 2018), porque son aquellas que no generan alteraciones o cambios en las variables, es decir solo realiza el análisis y la observación de los sucesos en su ambiente. En esta investigación solo se realizó una encuesta que evalúa la relación sobre la incorporación laboral para las PC en una Municipalidad de Lima, es decir solo se realizará la interpretación de los datos tal como se obtenga de la realidad.

El tipo del nivel correlacional (Hernández & Mendoza, 2018) el nivel mencionado tiene como propósito evaluar dos variables, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas. En esta investigación se efectuó el nivel mencionado ya que se procedió a descubrir la relación de las variables, sobre la incorporación laboral para las PCD en una Municipalidad de Lima.

El corte es transeccional, (Hernández et al., 2014), este tipo de corte es aquella que reúne los datos en un solo momento o en un corto tiempo. La investigación utilizó este tipo de corte porque se recopilaron los datos

sobre la incorporación laboral para las PCD en una Municipalidad de Lima, 2022.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables van a establecer, a través de la recolección de datos de dos variables, señalando su categoría la variable 1 incorporación laboral y la variable 2 personas con discapacidad con un enfoque cuantitativo. Partiendo desde de lo general a lo específico conociendo los indicadores, dimensiones y variables.

Definición conceptual

Variable 1: Incorporación laboral

El mensaje que transmite el video refleja nuestra realidad con el ejemplo con la historia de Laura ¿el desconocimiento, inconsciencia e incomprensión? "Un día usual" es un mensaje llevado al límite con ironía para contradecir la fabulas y discriminación, un modelo sobre la inserción gremial de individuos con discapacidad. Se plantean puntos como la aprobación de los compañeros, la adecuación del puesto de trabajo, o bien, las obligaciones y derechos del mismo trabajador, explica que en toda entidad pública o privada se emplean los medios para implementar medidas e incluir a las PCD en el campo laboral (Fundación Prevent, 2019).

Variable 2: Personas con discapacidad

La ley general de la de Persona con Discapacidad en el capítulo I, señala en el artículo 2 la definición de PCD es aquella que tiene una o más insuficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con distintas barreras actitudinales y del ámbito, no desempeñe o logre verse imposibilitado en el ejercicio de sus derechos y su integración plena y positiva en la sociedad, en equidad de condiciones que las otras (Ley 29973, 2021).

Definición operacional

Variable 1. Incorporación laboral: Es la inclusión hacia un trabajo digno para todo tipo de Persona.

Dimensiones: incorporación laboral y ley para con personas con discapacidad

Indicadores: inclusión laboral, oportunidad labora, aforo de PCD, beneficios

Variable 2. Personas con discapacidad: son aquellas personas que presentan alguna discapacidad física, motora, audita, etc.

Dimensiones: discapacidad y cultura inclusiva

Indicadores: conocimiento de valores inclusivos, construcción de la comunidad inclusiva

Población:

Hernández, et al., (2014), detalló a la población como “el conjunto de individuos, equilibrio o medidas que tienen algunas particularidades o singularidades observables en un cierto lugar y en un cierto tiempo” (p.262). Los habitantes en el estudio estarán conformados por 100 PCD que laboran en una municipalidad de Lima.

Muestra:

La muestra es una parte de habitantes que se va a estudiar, seleccionada de manera que se puedan representar las características que distinguen a la población de la fue tomada. Entonces se considera que es el grupo de personas que se toma de la población, para estudiar y recoger información. (Moreno, 2007. p.9)

Por lo tanto, la muestra está constituida por 50 PCD que laboran en una Municipalidad de Lima.

Muestreo:

Según Hernández et al. (2014), El muestreo es no probabilístico, obedece a razones en relación con las particularidades de la indagación y es dependiente

de la toma de elecciones del investigador, es decir que se califica al grupo de personas que se consideren representativas, con la finalidad de estudiarlas. El muestreo está conformado por las PCD que trabajan en la municipalidad de Miraflores seleccionados con los siguientes criterios para el grupo único.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó un cuestionario que se fundamenta en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables (Hernández et al, 2014). En este análisis se realizará la técnica de encuesta para medir las variables de incorporación laboral y personas con discapacidad.

La técnica de cuestionario se realizó en una muestra representativa, en la cual se utilizó los procedimientos uniformes de interrogación con el propósito de obtener mediciones cuantitativas (García, 1993).

El cuestionario está basado en preguntas, de tipo escala de Likert, que permitió obtener los datos de cada variable. Estuvo compuesto por 10 ítem para la variable incorporación laboral y sus dimensiones incorporación laboral y ley para personas con discapacidad y 10 ítem para la variable personas con discapacidad y sus dimensiones aforo PCD y beneficios. Sus rangos fueron si (1), no (2) y no se (3)

En la presente investigación, la validación de los instrumentos se determinó mediante el juicio de 03 expertos, La validez del instrumento fue verificada y analizada sus dimensiones, indicadores y variables, para proceder a utilizar el instrumento.

La confiabilidad del instrumento se basó en el coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual posibilitó medir y evaluar la confiabilidad de los instrumentos, logrando una confiabilidad alta de (0.850), en el cuestionario incorporación laboral para las personas con discapacidad.

3.4. Procedimiento

Con respecto al procedimiento se solicitó al personal que laboran en una Municipalidad de Lima, que registren su respuesta en el cuestionario, cada uno con un aproximado de 10 minutos y se guio para que puedan solucionar el cuestionario, finalmente se agradece por su participación. A su vez, las cifras obtenidas para el contraste de hipótesis.

3.5. Método de análisis de datos

En las cifras obtenidos, se procedió a realizar el análisis cuantitativo de tipo descriptivo donde se utilizó el análisis de datos evocado al método científico, empleando el método estadístico, donde se muestran tablas de frecuencias de variables y sus dimensiones. A su vez, se analiza la correlacione de la estadística inferencial, donde se observó la relación d las variables con sus respectivas dimensiones. Para la contrastación de las hipótesis se utilizó el Rho de Spearman, aquella que nos admitió estimar el nivel de correlación en medio de las variables. Para obtener los resultados se trabajó con el programa Microsoft Excel versión 2016 y el programa SPSS versión 21.

3.6. Aspectos éticos

En esta averiguación se respetaron los siguientes criterios: inédito, ya que no es replicación ni copia de otra investigación antes realizada; veracidad, ya que el estudio se realizó en la totalidad de sujetos que se proyecta para el informe de investigación; y finalmente, es original en citar, puesto que se referencian todos los autores que se utilizaron en la redacción de la investigación de acuerdo a la norma del manual APA 2020 edición en español. A su vez, el presente trabajo junto con el criterio del software Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

4.1.1 Resultados del nivel de la variable incorporación laboral y sus dimensiones

Tabla 1

Distribuciones de Frecuencia de la variable incorporación laboral y sus dimensiones

Niveles	V1: Incorporación laboral		D1: Incorporación laboral		D2: Ley para con personas con discapacidad	
	f	%	f	%	f	%
Baja	44	88.0	44	88.0	41	82.0
Media	2	4.0	5	10.0	9	18.0
Buena	4	8.0	1	2.0	0	0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Como puede apreciarse en la Tabla 1, un mayor porcentaje considera que la incorporación laboral está en un nivel bajo con 88%, un nivel medio en 4% y un nivel bueno 8%, teniendo en cuenta esto, se observa que la incorporación laboral para PCD es baja.

En cuanto a la dimensión incorporación laboral está en un nivel bajo con 88%, un nivel medio en 10% y un nivel bajo 2%, teniendo en cuenta esto, se observa que la incorporación laboral para personas con discapacidad en las empresas es baja.

En cuanto a la dimensión ley para con personas con discapacidad está en un nivel bajo con 82%, un nivel medio en 18%, y un nivel bajo 0%, se observa que la ley para con personas con discapacidad se cumple en un nivel bajo.

4.1.2 Resultados del nivel de la variable personas con discapacidad y sus dimensiones

Tabla 2

Distribuciones de Frecuencia de la variable personas con discapacidad y sus dimensiones

Niveles	V2: Personas con Discapacidad		D1: Discapacidad		D2: Cultura inclusiva	
	f	%	f	%	f	%
Baja	43	86.0	40	80.0	44	88.0
Media	7	14.0	10	20.0	6	12.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota: Resultados de las distribuciones de Frecuencia de las personas con discapacidad y sus dimensiones

Como puede apreciarse en la Tabla 2, un mayor porcentaje considera que las PCD están en un nivel medio en 14% y un nivel bajo 86%, teniendo en cuenta esto, se observa que las personas con discapacidad su eficiencia es bajo.

En cuanto a la dimensión discapacidad está en un nivel bajo con 80%, un nivel medio en 12%, teniendo en cuenta esto, se observa que la discapacidad es una limitación en un nivel medio.

En cuanto a la dimensión cultura inclusiva está en un nivel bajo con 88%, un nivel medio en 12%, se observa que la cultura inclusiva en la sociedad se desconoce en un nivel medio.

Objetivo General:

Delimitar la correlación que existe de por medio la relación de incorporación laboral y las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

Tabla 3

Tabla de contingencia entre la relación de incorporación laboral y las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

			Personas con discapacidad		Total
			Baja	Media	
Incorporación laboral	Baja	Recuento	38	6	44
		% del total	76.0%	12.0 %	88.0 %
	Media	Recuento	2	0	2
		% del total	4.0 %	0.0 %	4.0 %
	Buena	Recuento	44	6	50
		% del total	6.0 %	2.0 %	8.0 %
Total		Recuento % del total	43	7	50
			86.0%	14.0%	100.0%

Fuente: Base de datos

Como puede apreciarse en la Tabla 3, se representa la relación entre la discriminación laboral para las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022; el 2.0% considera que existe una relación buena, entre la Incorporación laboral de las personas con discapacidad, que el 0.0% considera que la relación que existe es media y que 76.0% considera que la relación que existe es baja.

Objetivo específico 1:

Determinar el vínculo existente entre la discriminación laboral para las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

Tabla 4

Tabla de contingencia entre la discriminación laboral para las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

		Discriminación laboral				
		Baja	Media	Buena	Total	
Personas con discapacidad	Baja	Recuento % del total	38 76.0%	5 10.0 %	0 0.0 %	43 86.0 %
	Media	Recuento % del total	6 4.0 %	0 10.0 %	1 14.0 %	7 14.0 %
Total		Recuento % del total	44 88.0 %	51 10.0	1 2.0 %	50 100.0 %

Fuente: Base de datos

Como puede apreciarse en la Tabla 4, se representa la relación entre la discriminación laboral de las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022; el 14.0% considera que existe relación entre la discriminación laboral y las PCD es buena y que el 10.0% considera que la relación que existe es media y que el 76.0% considera que la relación que existe es baja.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación existente entre la Ley 29973 para la incorporación laboral para las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

Tabla 5

Tabla de contingencia entre la Ley 29973 para la incorporación laboral para las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

			Incorporación laboral			
			Baja	Media	Buena	Total
Ley para personas con discapacidad	Baja	Recuento % del total	38	3	0	41
			76.0 %	6.0 %	0.0 %	82.0 %
	Media	Recuento % del total	6	2	1	9
			12.0 %	4.0 %	2.0 %	18.0 %
Total			44	5	1	50
		Recuento % del total	88.0 %	10.0 %	2.0 %	100.0 %

Fuente: Base de datos

Como puede apreciarse en la Tabla 5, se representa la relación entre la Incorporación laboral de las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022; el 4.0% considera que existe relación entre la discriminación laboral y las personas con discapacidad es media y que el 76.0% considera que la relación que existe es baja.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Hipótesis General

H0: La Incorporación laboral no se relaciona con las PCD que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022

H1: La Incorporación laboral se relaciona con las PCD que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022

Con un nivel de significancia de 5% es decir $\alpha = 0.05$

Tabla 6

Correlaciones				
			Incorporación laboral	Personas con discapacidad
Rho de Spearman	Incorporación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 50	.807 .035 50
	Personas con discapacidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.035 .807 50	1.000 . 50

De acuerdo a los resultados se muestran un coeficiente de correlación de $r=0,807$ donde indica que existe una correlación baja entre las variables Incorporación laboral y PCD.

También se puede observar en el valor-p es de $0,035 > 0,05$ donde se concluye que se acepta la hipótesis nula y se contradice la hipótesis alterna, es decir la Incorporación laboral no se relaciona con las PCD que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022.

4.2.2 Hipótesis específico 1

H0: La discriminación laboral no se vincula con las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

H1: La discriminación laboral se relaciona significativamente PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

Con un nivel de significancia de 5% es decir $\alpha=0.05$

Tabla 7

Correlaciones				
			Personas con discapacidad	Discriminación laboral
Rho de Spearman	Personas con discapacidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 50	.751 .046 50
	Discriminación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.046 .751 50	1.000 . 50

De acuerdo al producto se muestran un coeficiente de correlación de $r=0,751$ donde indica que existe una correlación positiva moderada de la variable Personas con discapacidad y discriminación laboral.

También se puede observar en el valor-p es de $0,046 < 0,05$ donde se consuma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la discriminación laboral si se relaciona con las PCD que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022.

4.2.3 Hipótesis específico 2

H₀: La Ley 29973 de la incorporación laboral no se vincula con las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

H₁: La Ley 29973 de la incorporación laboral se vincula con las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022

Con un nivel de significancia de 5% es decir $\alpha=0.05$

Tabla 8

Correlaciones				
			Incorporación laboral	ley para personas con discapacidad
Rho de Spearman	Incorporación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 50	.473 .001 50
	Ley para personas con discapacidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.473 .001 50	1.000 . 50

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados se muestran un coeficiente de correlación de $r=0,473$ donde indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables Incorporación laboral y ley para personas con discapacidad.

También se puede observar en el valor-p es de $0,001 > 0,05$ donde se consuma que se acepta la hipótesis nula y se contradice la hipótesis alterna, es decir que la Ley 29973 respecto incorporación laboral no se relaciona con las PCD en una Municipalidad de Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos nos muestran que no existe una relación entre incorporación laboral y personas con discapacidad en el cual el coeficiente de correlación rho de Spearman da como resultado $r_s = 0,807$ y un p valor = $0,035 < > 0,05$, siendo una correlación baja. Este resultado concuerda con lo investigado por Delgado (2019) quien en su deducción mostró la misma conclusión de una correlación muy baja entre ellas, lo cual evidencio que la incorporación laboral estos sujetos no a todas las personas en general sino al grupo capacitado para los puestos labores. Por lo cual, se da a conocer que la existencia de incorporar a personas con discapacidad no se genera con normalidad dado que se demuestra que existe complejos al seleccionar a este grupo de personas porque no pueden desarrollar acciones como personas sin discapacidad, por lo cual son excluidos por su condición para un puesto laboral en una Municipalidad de Lima.

Por otro lado, el vínculo que existe en medio de la discriminación laboral y las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022. Se presenta en la tabla 7, donde se tuvo un resultado de correlación según Rho de Spearman de ($r=0,751$) y una significancia (p-valor = $0,046$) que es mayor a 0.05, determinando que, si existe una correlación, entre la discriminación laboral y las PCD, si se generan actos o manifestaciones que excluyen a las personas con discapacidad de un puesto laboral, lo que a su vez influye en los elementos de discapacidad física. Como lo cita en sus resultados Álvarez (2017), donde indica que en un 45% los sujetos con algún tipo de discapacidad reciben discriminación. Esto quiere decir que, existe discriminación laboral para incluir las PCD, ya que se tiene un régimen de selección o proceso para seleccionar al personal y demostrar su desempeño laboral, por lo cual se debe entender que el entorno laboral es una serie de cambios donde existen beneficios y oportunidades para el trabajador.

Según Borja (2015), las empresas o instituciones investigadas recomendó las contrataciones del personal con discapacidad física en un 60% y discapacidad auditiva con 26% ya que se consideró que son capaces de trabajar en equipo,

fue el resultado de las encuestas en cuanto a recursos humanos. El vínculo que existe entre la discriminación laboral y las PCD, en una Municipalidad de Lima, si existe, ya que no se considera a toda la población con discapacidad para un puesto laboral. Por ello, los encargados de clasificar a las personas para un puesto laboral deben tener el conocimiento de que las PCD son capaces de ejercer un trabajo como los demás individuos y así poco a poco eliminar la discriminación que existe ante este grupo de personas.

La correlación que existe a través de la ley 29973 y la Incorporación laboral de las personas con discapacidad, en una municipalidad de Lima, 2022. Por lo cual, se muestra en la tabla 3, donde se obtuvo un resultado de correlación según Rho de Spearman de ($r=0,473$) y una significancia ($p\text{-valor}=0,001$) que es mayor a 0.05, determinando que no existe una correlación, entre la ley 29973 y la Incorporación laboral de las personas con discapacidad, no se generan lo expuesto en la ley para incorporar a las personas con discapacidad de un puesto laboral, lo que a su vez no influye en los elementos discapacidad física, oportunidad laboral, aforo de PCD y beneficios, para la mejora de incorporación en campos laborales para personas con discapacidad. Este resultado tiene similitud con lo investigado por Guzmán (2019) quien en su resultado llega a la misma conclusión que no existe correlación y se debe considerar la igualdad. Esto quiere decir que, la relación, entre la ley 29973 y la Incorporación laboral de las PCD, en la Municipalidad de Miraflores, 2022.

Por otro lado, la correlación que existe a través de la ley 29973 y la Incorporación laboral de PCD, se determinó que no existe una correlación, entre la ley 29973 y la Incorporación laboral, no se generan lo expuesto en la ley para incorporar a las personas con discapacidad de un puesto laboral. Este resultado tiene similitud con lo investigado por Ruiz (2018), en su resultado mencionó que se debe incorporar un 5% y 3% de los obreros en ambientes laborales, sin tener el inconveniente de tener alguna discapacidad para observar su derecho de ley y Constitución política así darles la oportunidad de desarrollarse como cualquier otro individuo. Las PCD son personas que son vulneradas por su discapacidad demostrando en los estudios que aún no son totalmente

incluidos para desarrollar algún trabajo como todos los demás individuos y resaltando la indiferencia de sus derechos como trabajadores.

Por otro lado, la correlación que existe a través de incorporación laboral y personas con discapacidad, que se obtuvo un resultado de correlación según Rho de Spearman de ($r=0,807$) y una significancia ($p\text{-valor}=0,035$) que es mayor a 0.05, determinando que no existe una correlación, entre incorporación laboral y personas con discapacidad, demostrando que no se incorporan a personas discapacitados a puestos laborales como está estipulado en su derecho como individuo, este resultado tiene similitud con lo investigado por Floreano (2019), en su análisis de datos concluyo que el personal con discapacidad fue contratado y Pichincha las PCD han sido incorporados en el mercado laboral, pero seleccionándolos en puestos de trabajo sencillos y rutinarios.

Por otro lado, la correlación que existe a través de la Incorporación laboral y personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022. Por lo cual, se muestra en la tabla 4, el 14.0% considera que existe relación entre la discriminación laboral y las personas con discapacidad es moderada y que el 76.0% considera que la relación que existe es baja, dando a conocer que la mayoría de las personas considera que no hay una relación en cuanto a la incorporación laboral para las personas con PCD, en el mercado laboral. Este resultado tiene similitud con lo investigado por López (2021), hace hincapié en los empresarios que son el centro fundamental para la contratación de su personal, se evidencia que tiene barreras psicológicas y estereotipos que impiden la contratación de PCD, además que lo relacionan con la demanda de tareas por cada puesto laboral y las capacidades de las personas es por ello que al seleccionar el personal las PCD son excluidas y ajustadas a puestos determinados de trabajo. Por su parte Sánchez (2020), en su investigación demostró que, si existe relación entre inserción laboral y las personas con discapacidad en la corporativa Heladería Holandesa, donde los encuestados el 92% esta de acuerdo con la inserción laboral para las PCD para trabajar el mercado laboral, donde consideraron bajo su experiencia, que las PCD son

individuos que dan buena atención a los clientes y poseen la capacidad de desempeñarse en su puesto laboral.

La discriminación laboral es una de las causas por lo cual las PCD son excluidas en el momento de seleccionarlo a un puesto laboral a lo cual se evidencia el desconocimiento de la cultura inclusiva donde se fomenta la inclusión laboral para personas con algún tipo de discapacidad. Por su parte Hamilton (2019), llega a la misma conclusión en su análisis, dando a conocer que las personas con discapacidad es un grupo vulnerable donde la sociedad debería ofrecerle igual oportunidad laboral, donde los responsables son los agentes vinculados directamente con el mundo laboral, ya que en todo trabajo se debe ofrecer dignidad y autonomía. Donde todas las empresas deben promover el desarrollo de talentos y habilidades de los mismos garantizando cuidado y seguridad a sus trabajadores.

Al mencionar la variable incorporación laboral y la ley para PCD en la sociedad se demostró que no existe una relación coherente con lo que estipula la ley para este grupo de individuos donde se estipula su derecho como apto para solita un trabajo en alguna entidad pública. Para Álvarez (2017), cuando existe una relación entre incorporar a PCD en un puesto laboral, en su investigación el 35% d los entrevistados opina que hay un interés propio para que exista dicha relación, porque así las empresas evitan ser multados por las autoridades ya que no se estaría cumpliendo lo estipulado en la ley. Por otro lado, el 10% de sus entrevistados mencionaron que las PCD son incorporadas en un puesto laboral gracias a su conocimiento y capacidad para ejercer el puesto laboral y desarrollarse como cualquier empleador, agregando que este grupo de personas son capacitados y preparados constantemente.

Las PCD el 2.0% considera que existe una relación entre la Incorporación laboral de las personas con discapacidad es buena, que el 0.0% considera que la relación que existe es media y que 76.0% considera que la relación que existe es baja. Por su parte Ramos (2017), en sus resultados porcentuales en Lima,

2016 manifiesta que el 7.92% de encuestados perciben que el nivel de relación es bajo, en cuanto al 62.38% es moderado y que el 29.70% manifiesta es alta. Dado a conocer que la incorporación laboral no esta presente para PCD en la sociedad y si la hay son n pocas empresas o municipios que brindan la inclusión social y cumplimiento a la ley para este grupo de individuos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se aprecia una relación baja entre la ley 29973 y la Incorporación laboral de las PCD, en una Municipalidad de Lima, 2022, indica el coeficiente de correlación y la significancia, por lo que la ley no se complementa ante la incorporación laboral, la cual no mejora la calidad de empleabilidad.

Segunda: En cuanto a la relación existente entre la discriminación laboral de las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022, tiene un nivel bajo tal como lo indica el coeficiente de correlación y la significancia, por lo que la discriminación laboral sigue existiendo para las personas discapacitadas en las municipalidades.

Tercero: La incorporación laboral en una Municipalidad de Lima, 2022, según las opiniones de los trabajadores, se encuentra ubicado un nivel bajo con 88%, un nivel medio en 4% y un nivel bueno 8%. Por lo tanto, en cuanto a sus dimensiones consideran que, la incorporación laboral y la ley para con personas con discapacidad son de nivel bajo.

Cuarto: Las PCD en una Municipalidad de Lima, 2022, según la perspectiva de los trabajadores, ubican en un nivel medio en 14% y un nivel baja 86%, para la discapacidad y la cultura inclusiva fue de nivel bajo del 88% y un nivel medio del 12 %, por lo que se consideró que no se manifiestan actividades o desarrollo en ampliación del conocimiento del déficit de personas con discapacidad e incluirlas en un mejor ambiente laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Recomiendo que se realice una inducción a los trabajadores operativos para aprender a orientar y apoyar a las PCD, debido que se ha demostrado la falta de conocimientos requeridos para entender a lidiar con las carencias de este grupo de personas para su movimiento y accesibilidad.

Segunda: Con referencia a la discriminación, se ha evidenciado que las personas tienen nociones básicas con respecto a las PCD, pero en el ambiente laboral hace falta brindar mayor información con respecto a los medios de comunicación lectura en braille y lenguaje de señas para viabilidad las comunicaciones entre colaboradores.

Tercero: Se recomienda a los funcionarios y/o persona responsable del área del municipio que empleen en la infraestructura de sus oficinas para desarrollar la accesibilidad a las PCD y así mismo la señalización para uso óptimo de sus instalaciones.

Cuarto: Con referente a la incorporación laboral, se ha demostrado que la cantidad de empleados en el municipio se ha reducido significativamente en mérito a la pandemia debido que la modalidad de empleo no permitiendo la incorporación de PCD, se recomienda se brindan mayores puestos de empleo promoviendo esta modalidad para personas con dificultades físicas, visuales y/o auditivas.

REFERENCIAS

- Alcover, C. y Pérez, V (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional, España. Scielo 57. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>.
- Álvarez, W. (2017). "Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Perú
- Brito, M. (2019). Condiciones De Empleo De Un Grupo De Trabajadores Con Discapacidad En Cali, Colombia. Revista CS, 27(1),61-88. <https://doi.org/10.18046/recs.i27.2773>.
- Cadena, K (2019). Habilidades Sociales en la inclusión laboral de personas con Discapacidad en la Parroquia de Calderón año 2019. (Tesis de pregrado). Universidad central del Ecuador, Ecuador.
- Carmona, M y Parra, M. (2017). Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Murcia, Murcia, España.
- Decreto Legislativo N° 1384. Disponible en: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Delgado, C. (2020). La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, San Juan de Lurigancho
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Espacios, 39(51) DOI: 10.48082/espacios-a22v43n07

- Esquén , J. (2021). *Proponer modificar el art. 6 de la ley 27470 para incorporar personas discapacitadas como beneficiarios*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Floreano, E (2021). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en las provincias Guayas y Pichincha. período 2016-2018*. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Hamilton, F (2019). *Capacitación del personal de recursos humanos para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa Intelca*. (Tesis de posgrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Hernández, R.; Fernández, C.; & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación "Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta"*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación "Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta"*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Moreno, M. (2007). *Introducción a la metodología de la investigación educativa II*. Guadalajara: Progreso.
- López, E., Maldonado, G., Marin, V., Vasquez, E. (2017). *Investigaciones Educativas Hispano-Mexicanas*. Sevilla: AFOE, 223- 224. <https://www.researchgate.net/publication/323991233>
- Ley 29973-Ley General de Personas con Discapacidad en el Perú. Disponible en: <https://bit.ly/3z5LYn2>

Ley 29973 (2021). Ley General de Personas con Discapacidad en el Perú.

Disponible en: <https://bit.ly/3z5LYn2>

Ley 29973 (2000) Código de los niños y adolescentes del Perú. Disponible en:

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Plancarte, P. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva, 10(2),213-226. Disponible en: revistaeducacioninclusiva.es

Ramos, J. (2017). Empleo con apoyo y la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector Retail, Lima - 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, San Juan de Lurigancho.

Ruiz, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N°29973 en relación a su inclusión laboral.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Pimentel, Perú.

Sánchez,S.(2020).*Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la heladería Holanda s.r.l. de Cajamarca desde la percepción de los clientes, en el segundo semestre de 2019.*(Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Satizabal, M. (2019). Condiciones De Empleo De Un Grupo De Trabajadores Con Discapacidad En Cali, Colombia. Revista CS, 27(1),61-88. <https://doi.org/10.18046/recs.i27.2773>.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables.

Anexo 3 Instrumentos de investigación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>Las personas sordomudas son consideradas con discapacidad múltiple que compromete la discapacidad auditiva y verbal en el Perú existen casos de personas con esta discapacidad que es considerada una minoría por tanto que ha avanzado muy poco en su figura jurídica.</p>	<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la Incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la Incorporación laboral y las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H0: La Incorporación laboral no se relaciona significativamente con las personas con discapacidad que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022 H1: La Incorporación laboral se relaciona significativamente con las personas con discapacidad que trabajan, en una Municipalidad de Lima, 2022</p>	<p>incorporación laboral</p> <p>ley para con personas con discapacidad</p>	<p>discapacidad física</p> <p>oportunidad laboral</p> <p>aforo de PCD</p> <p>beneficios</p>	<p>en una Municipalidad de Lima</p> <p>Abogados</p>	<p>cuestionario</p>	<p>Guía de preguntas de la entrevista</p>

<p>La capacidad de ejercicio es un tema muy controversial en lo que se refiere a PCD debido a que, a los sordomudos, los ciegos sordos y los ciegos mudos que no pueden expresar su voluntad de manera indubitable.</p>	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1 ¿De qué forma se relaciona la discriminación laboral para las personas con discapacidad, en la Municipalidad de Miraflores, 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Determinar la relación existente entre la discriminación laboral de las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO 1 H0: la discriminación laboral no se relaciona significativamente las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022 H1: la discriminación laboral se relaciona significativamente las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</p>	<p>discapacidad</p> <p>cultura inclusiva</p>	<p>discapacidad física</p> <p>oportunidad laboral</p> <p>conocimiento de valores inclusivos</p> <p>construcción de la comunidad inclusiva</p>	<p>Personas con discapacidad</p>		
---	--	--	--	--	---	----------------------------------	--	--

	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</p> <p>¿Cómo se relaciona la Ley 29973 para la incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</p> <p>Determinar la relación existente entre la Ley 29973 para la incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO 2</p> <p>H0:La Ley 29973 de la incorporación laboral no se relaciona significativamente con las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</p> <p>H1:La Ley 29973 de la incorporación laboral se relaciona significativamente con las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022</p>					
--	--	---	---	--	--	--	--	--

			<p>0. Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral si (1) no (2) tal vez (3)</p> <p>0. Conoce usted el portal web para personas con discapacidad visual implementado por la municipalidad de Miraflores si (1) no (2) tal vez (3)</p> <p>0. Se realizan eventos artísticos integrando a personas con discapacidad si (1) no (2) tal vez (3)</p>	
--	--	--	--	--

ANEXO 3: Certificado de validez de contenido del instrumento



ESCUELA DE POSGRADO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INCORPORACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: incorporación laboral								
1	Existe oportunidades laborales para las personas con discapacidad	X		X		X		
2	Una PCD puede desarrollar un trabajo de obrero	X		X		X		
3	Una PCD pueda desarrollar un trabajo administrativo (oficina)	X		X		X		
4	Existe oportunidad laboral en entidades públicas	X		X		X		
5	Existe oportunidad laboral en entidades privadas	X		X		X		
6	Existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual (ciegos) y auditiva (sordos)	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ley para con personas con discapacidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las entidades públicas cumplen con el 5% en contratación de personas con discapacidad	X		X		X		
8	Las entidades privadas cumplen con el 3% en contratación de personas con discapacidad	X		X		X		
9	Nuestra legislación ampara a las personas con discapacidad	X		X		X		
10	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FERNÁNDEZ CUADROS ANEEL DNI: 09411655

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ES de 05 del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: discapacidad							
11	La discapacidad física es una limitación laboral	X		X		X		
12	Cuenta con la accesibilidad necesario en el transporte público	X		X		X		
13	La discapacidad múltiple tiene oportunidades laborales	X		X		X		
14	Las personas con discapacidad múltiple pueden desarrollarse en eventos sociales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: cultura inclusiva	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se realizan actividades deportivas inclusivas para PCD	X		X		X		
16	El lugar donde labora fue acondicionado adecuado a sus necesidades acorde a su discapacidad	X		X		X		
17	Frente a la pandemia respecto al COVID-19 se incorporaron PCD en su área de trabajo	X		X		X		
18	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral	X		X		X		
19	Conoce usted el portal web para personas con discapacidad visual implementado por la municipalidad de Miraflores	X		X		X		
20	Se realizan eventos artísticos integrando a personas con discapacidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FERNÁNDEZ CUADROS, ANGEL DNI: 09441655

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

25 de 05 del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ CUADROS, ANGEL DNI 09411655	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 19/01/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
FERNANDEZ CUADROS, ANGEL DNI 09411655	ABOGADO Fecha de diploma: 28/11/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
FERNANDEZ CUADROS, ANGEL DNI 09411655	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/03/2017 Fecha egreso: 19/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INCORPORACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: incorporación laboral								
1	Existe oportunidades laborales para las personas con discapacidad	X		X		X		
2	Una PCD puede desarrollar un trabajo de obrero	X		X		X		
3	Una PCD pueda desarrollar un trabajo administrativo (oficina)	X		X		X		
4	Existe oportunidad laboral en entidades públicas	X		X		X		
5	Existe oportunidad laboral en entidades privadas	X		X		X		
6	Existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual (ciegos) y auditiva (sordos)	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ley para con personas con discapacidad								
7	Las entidades públicas cumplen con el 5% en contratación de personas con discapacidad	X		X		X		
8	Las entidades privadas cumplen con el 3% en contratación de personas con discapacidad	X		X		X		
9	Nuestra legislación ampara a las personas con discapacidad	X		X		X		
10	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

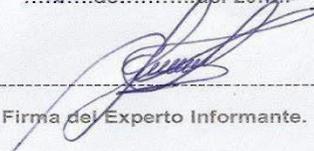
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Torres Inga, Luis Alberto DNI: 23204442

Especialidad del validador: Administración de la Educación

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

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

...25 de 05 del 2022


 Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TORRES INGA, LUIS ALBERTO DNI 23204442	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 12/02/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
TORRES INGA, LUIS ALBERTO DNI 23204442	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
TORRES INGA, LUIS ALBERTO DNI 23204442	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD LENGUA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 12/02/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
TORRES INGA, LUIS ALBERTO DNI 23204442	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/12/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
TORRES INGA, LUIS ALBERTO DNI 23204442	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/04/2011 Fecha egreso: 28/04/2013	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INCORPORACIÓN LABORAL

Nº.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: incorporación laboral								
1	Existe oportunidades laborales para las personas con discapacidad	X		X		X		
2	Una PCD puede desarrollar un trabajo de obrero	X		X		X		
3	Una PCD pueda desarrollar un trabajo administrativo (oficina)	X		X		X		
4	Existe oportunidad laboral en entidades públicas	X		X		X		
5	Existe oportunidad laboral en entidades privadas	X		X		X		
6	Existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual (ciegos) y auditiva (sordos)	X		X				
DIMENSIÓN 2: ley para con personas con discapacidad								
7	Las entidades públicas cumplen con el 5% en contratación de personas con discapacidad	X		X		X		
8	Las entidades privadas cumplen con el 3% en contratación de personas con discapacidad	X		X		X		
9	Nuestra legislación ampara a las personas con discapacidad	X		X		X		
10	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAYMUNDO PRESENTACIÓN, LUCY MARTINA **DNI:** 08339016

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

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

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: discapacidad							
11	La discapacidad física es una limitación laboral	X		X		X		
12	Cuenta con la accesibilidad necesario en el transporte público	X		X		X		
13	La discapacidad múltiple tiene oportunidades laboral	X		X		X		
14	Las personas con discapacidad múltiple pueden desarrollarse en eventos sociales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: cultura inclusiva							
15	Se realizan actividades deportivas inclusivas para PCD	X		X		X		
16	El lugar donde labora fue acondicionado adecuado a sus necesidades acorde a su discapacidad	X		X		X		
17	Frente a la pandemia respecto al COVID-19 se incorporaron PCD en su área de trabajo	X		X		X		
18	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral	X		X		X		
19	Conoce usted el portal web para personas con discapacidad visual implementado por la municipalidad de Miraflores	X		X		X		
20	Se realizan eventos artísticos integrando a personas con discapacidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

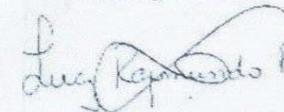
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAYMUNDO PRESENTACIÓN, LUCY MARTINA **DNI:** 08339016

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

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

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAYMUNDO PRESENTACION, LUCY MARTINA DNI 08339016	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 23/11/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RAYMUNDO PRESENTACION, LUCY MARTINA DNI 08339016	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/12/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RAYMUNDO PRESENTACION, LUCY MARTINA DNI 08339016	LIC. PSICOLOGIA Fecha de diploma: 06/11/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RAYMUNDO PRESENTACION, LUCY MARTINA DNI 08339016	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 06/11/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RAYMUNDO PRESENTACION, LUCY MARTINA DNI 08339016	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 04/07/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RAYMUNDO PRESENTACION, LUCY MARTINA DNI 08339016	MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

ANEXO 4: Instrumento de Investigación

La presente investigación se desarrolla con carácter estrictamente académico; la información que usted nos brinde, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente.

Nro.	Items	si	tal vez	no
1	Existe oportunidades laborales para las personas con discapacidad			
2	Una PCD puede desarrollar un trabajo de obrero			
3	Una PCD pueda desarrollar un trabajo administrativo (oficina)			
4	Existe oportunidad laboral en entidades públicas			
5	Existe oportunidad laboral en entidades privadas			
6	Las entidades públicas cumplen con el 5% en contratación de personas con discapacidad			
7	Existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual (ciegos) y auditiva (sordos)			
8	Las entidades privadas cumplen con el 3% en contratación de personas con discapacidad			
9	Nuestra legislación ampara a las personas con discapacidad			
10	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral			
11	La discapacidad física es una limitación laboral			
12	Cuenta con la accesibilidad necesario en el transporte público			
13	La discapacidad múltiple tiene oportunidades laborales			
14	Las personas con discapacidad múltiple pueden desarrollarse en eventos sociales			
15	Se realizan actividades deportivas inclusivas para PCD			
16	El lugar donde labora fue acondicionado adecuado a sus necesidades acorde a su discapacidad			
17	Frente a la pandemia respecto al COVID-19 se incorporaron PCD en su área de trabajo			
18	Las personas con diversos tipos o grados de discapacidad tienen apoyo por parte del estado para tener mayor oportunidad laboral			
19	Conoce usted el portal web para personas con discapacidad visual implementado por la municipalidad de Miraflores			
20	Se realizan eventos artísticos integrando a personas con discapacidad			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Incorporación laboral para las personas con discapacidad, en una Municipalidad de Lima, 2022", cuyo autor es HERRERA MENDOZA PETTER JEHIMY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO DNI: 40965725 ORCID 0000-0002-2984-6603	Firmado digitalmente por: NCOLQUEPISCOP el 13- 08-2022 13:48:44

Código documento Trilce: TRI - 0406579