



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Agencia personal y resiliencia como factores influyentes de la
inclusión laboral en personas con discapacidad física**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Flores Gutierrez, Sonia Elena (orcid.org/0000-0002-2798-1625)

Tumbajulca Sanchez, Rocio Yanet (orcid.org/0000-0002-8366-4325)

ASESORA:

Dra. Chavez Ventura, Gina Maria (orcid.org/0000-0002-4638-3487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERISTARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este avance en mi proceso de formación, a mi esposo Renzo Paredes, quien creyó en mí incluso cuando yo misma no creía. A mis hijos Christopher y Killari, mi motivo más grande para anhelar tanto un crecimiento profesional.

Autora Sonia Flores

En primer lugar, dedico el presente trabajo a Dios, por brindarme salud y bienestar para continuar por el buen camino y persistencia de mis ideales.

A mis padres Betty Sanchez y Florencio Tumbajulca, a mi esposo Jeremias Acevedo y a mis hermanas Guadalupe y Kim, que me han apoyado en este crecimiento personal y académico sin dejar que desista de mis valores inculcados por ellos desde mi niñez y durante todo el proceso de vida.

Autora: Rocio Tumbajulca

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Gina María Chávez Ventura, por sus palabras de aliento, constancia, metodología de enseñanza y su rigurosa exigencia, que nos permitieron sacar a flote habilidades que creíamos no tener, estamos seguras de que el camino es largo y el proceso de crecimiento aun mayor, y es gracias al reto de tenerla como asesora.

Las Autoras

Agradezco a mis padres: Jorge Flores y Nelly Gutiérrez, por el amor que siempre me brindaron y el apoyo incondicional que en muchos momentos no aproveché, pero hoy valoro más que ayer.

A las asesoras de prácticas que formaron parte de mi formación profesional y personal: Dra. Tania Polo López, Mg. María del Pilar Alejos Valqui y la Dra. Teresita Aldave Herrera, que me brindaron el apoyo, las palabras de aliento y su respaldo en el momento justo en que lo necesité

A mi compañera de Tesis Rocio Tumbajulca, que con su apoyo y amistad pudimos culminar con éxito este trabajo de investigación.

Autora: Sonia Flores.

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo de investigación	10
3.2 Diseño de investigación	10
3.3 Variables y operacionalización	10
3.4 Población, muestra, muestreo unidad de análisis.....	10
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6 Procedimientos.....	14
3.7 Método de análisis de datos.....	14
3.8 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	35

Índice de Tablas

Tabla 1 Datos sociodemográficos de la muestra.....	12
Tabla 2 Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la inclusión laboral	17
Tabla 3 Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la participación laboral.	18
Tabla 4 Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la aceptación laboral.	19
Tabla 5 Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre el desarrollo de capacidades laborales.....	20
Tabla 6 Nivel de agencia personal, resiliencia e inclusión laboral	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia e Inclusión laboral mediante Path Analysis.....	17
Figura 2 Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia y Participación laboral mediante Path Analysis.....	18
Figura 3 Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia y Aceptación laboral mediante Path Analysis.....	19
Figura 4 Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia y Desarrollo de capacidades	20

RESUMEN

La investigación, de tipo aplicada con diseño explicativo, tuvo como objetivo general establecer la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad física. La muestra se conformó por 250 personas con discapacidad física de ambos géneros, con edades de 18 a 65 años. Los datos se analizaron mediante el método de Path analysis. Los resultados evidenciaron que las variables independientes explicaron adecuadamente el 11% de la inclusión laboral de personas con discapacidad física. La agencia personal y la resiliencia se relacionan de manera directa, al igual que esta última con la inclusión laboral, mientras que, la agencia personal y la inclusión laboral se relacionan de manera inversa. Más de la mitad de los participantes consideran no sentirse incluidos laboralmente. Se concluye que la agencia personal y la resiliencia son necesarias para que las personas con discapacidad física puedan adaptarse y sentirse incluidas en su entorno laboral; además, la empresa debe brindar las condiciones que favorezcan la inclusión laboral.

Palabras clave: Agencia personal, resiliencia, inclusión laboral, personas con discapacidad.

ABSTRACT

Research, applied type with explanatory design. The general objective of the research, of an applied type with an explanatory design, was to establish the influence of personal agency and resilience in the labor inclusion of people with physical disabilities. The sample was made up of 250 people with physical disabilities of both genders, aged 18 to 65 years. The data were analyzed using the Path analysis method. The results showed that the independent variables adequately explained 11% of the labor inclusion of people with physical disabilities. Personal agency and resilience are directly related, as is the latter with work inclusion, while personal agency and work inclusion are inversely related. More than half of the participants consider they do not feel included at work. It is concluded that personal agency and resilience are necessary for people with physical disabilities to adapt and feel included in their work environment; In addition, the company must provide conditions that favor labor inclusion.

Keywords: Personal agency, resilience, labor inclusion, people with disabilities.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad representan aproximadamente el 13% de la población total de América Latina, donde es necesaria la implementación de políticas y convenios internacionales que promuevan su participación en la sociedad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019). El Estado peruano, para garantizar el desarrollo social, debe promover la inserción de un marco de trabajo centrado en la inclusión sociolaboral, basada en la igualdad de oportunidades (Agredo & Paulina, 2022). En este sentido, los gobiernos locales deben gestionar la creación de condiciones favorables y planteamiento estratégicos hacia la activación laboral de individuos con capacidades diferentes (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

En el Perú, el 44.4 % de personas con alguna discapacidad pertenecen al porcentaje de los habitantes que se encuentran en actividad económica, a diferencia de las personas sin discapacidad, donde el PEA corresponde al 74.1% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019). Se calcula que el 10.3% de la población peruana está conformada por personas con discapacidad, donde solo el 43.4 % en edad de trabajar se encuentra ocupada, lo cual muestra la falta de inclusión sociolaboral de este sector (Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, 2022). Esta realidad sitúa al Perú como un país poco inclusivo, donde las organizaciones consideran que los individuos con capacidades diferentes se les dificulta adaptarse a los cambios (Peña, 2021).

Actualmente, la competitividad en el mundo laboral requiere de personas mejor preparadas para afrontar los nuevos retos. Más allá de los conocimientos técnicos y formación profesional, se considera fundamental la capacidad de resiliencia para afrontar los conflictos y mantener un comportamiento o actitudes positivas ante estos (Gómez & Jiménez, 2018). Así, las habilidades blandas como el trabajo en equipo, la capacidad de resolución de conflictos y la proactividad son elementos decisivos para las empresas (Muhd et al., 2022).

Otro elemento fundamental en el ámbito laboral es la agencia personal, pues implica que las personas puedan adaptarse al cambio, tomar decisiones

y actuar de manera responsable. Las personas con una alta capacidad agentiva contarán con más recursos psicológicos para alcanzar sus objetivos mediante una planificación y determinación oportuna de sus acciones (Maytorena & González, 2020).

La oportunidad de acceder a un puesto laboral está asociada a las características que posee un individuo para atender las demandas del mercado. El esfuerzo adicional que suelen dedicar las personas con discapacidad al prepararse para el trabajo y sobreponerse a deficiencias por su condición, favorece desempeñar roles más activos dentro de una organización. Sin embargo, dicha población suele encontrar condiciones que limitan su participación en la sociedad, siendo objeto de discriminación laboral, salarios bajos y pocas oportunidades de ser contratados, lo que podría vulnerar su economía y autoestima (Agredo & Montenegro, 2022; Portillo et al, 2022).

Para promover el desarrollo e inclusión en el ámbito político, económico, social y tecnológico, la ley de la persona con discapacidad establece un índice obligatorio de contratación de personas con discapacidad de 5% para las empresas del estado y 3% para las privadas (Ley General de la Persona con discapacidad [Ley N° 29973], 2012). Las políticas implementadas a favor de esta población evidencian limitaciones para la integración laboral de estos grupos. Es frecuente observar que son aceptados por las organizaciones debido al compromiso social, sin tener en cuenta que también podrían aportar al desarrollo de la sociedad desde su puesto de trabajo (Velez, 2021).

La inclusión de los individuos con capacidades diferentes se ha centrado en un modelo médico, que lo delimita como un déficit individual. Por ello, se considera necesario promover enfoques integradores que aborden la discapacidad como un fenómeno social (Tompa et al., 2022). Las políticas dirigidas a la integración laboral de este grupo han adoptado una perspectiva orientada en los derechos humanos y la relacional social (Gjertsen et al., 2021).

Existen pocas investigaciones sobre inclusión laboral de individuos con capacidades diferentes, la creación de oportunidades laborales y los factores que inciden en su condición, tales como la motivación, autoestima, autoconcepto, experiencias previas, entre otros (Agredo & Montenegro, 2022; Gould et al. 2020; Polo, et al., 2023). Sumado a ello, es importante mencionar que no se cuenta con instrumentos que permitan medir adecuadamente dicha variable, lo que limita el ámbito de estudio.

Uno de los trabajos de investigación encontrados, muestran a los individuos con capacidades diferentes y su conexión con la resiliencia y la aceptación social, dirigidos a entender el cómo se favorece el fortalecimiento y el ámbito psicológico afectivo y social de las personas mediante el deporte (Benites, et al., 2019), lo cual refleja nuevamente el vacío que abarca el aspecto de inclusión laboral con dicha población.

En base a lo mencionado en líneas anteriores, surge la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la inclusión laboral de las personas con discapacidad física? El actual estudio, como aporte teórico permitió profundizar el entendimiento sobre la relación entre la resiliencia y agencia personal, y su impacto en la inclusión laboral de los individuos con capacidades diferentes. Por su aporte práctico, permitió conocer la influencia de los factores de resiliencia y agencia personal en la inclusión laboral de los individuos con discapacidad física, y ser utilizado posteriormente para implementar políticas a favor de la integración e inclusión de dicho grupo en el mundo laboral.

Metodológicamente, se hallaron las propiedades de validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación, los cuales son referentes para futuras investigaciones.

A nivel social, fueron beneficiadas las personas con discapacidad física al ser evidenciadas como personas que, al contar con resiliencia y agencia personal, pueden ser consideradas como altamente empleables y aportar al crecimiento de las empresas y del país.

La investigación tuvo por objetivo establecer la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad física.

Se considera como objetivos específicos los siguientes: Identificar los niveles de resiliencia y agencia personal en las personas con discapacidad física. Determinar la relación de la agencia personal, resiliencia e inclusión laboral en las personas con discapacidad física. Conocer la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la participación laboral de las personas con discapacidad física. Determinar la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la aceptación laboral de las personas con discapacidad física. Determinar la influencia de la agencia personal y la resiliencia en el desarrollo de las capacidades laborales de las personas con discapacidad física.

II. MARCO TEÓRICO

Desde la teoría cognitiva social de Bandura (2018), se define como agencia personal a aquellos atributos que le permiten al individuo autorregularse, organizarse, ser proactivo y contribuir en las circunstancias de su vida. Es esencial persistir en el incremento del gasto social y en su mejora en eficacia como aspecto clave para disminuir las disparidades socioeconómicas y asegurar una recuperación inclusiva. Esto cobra aún más relevancia cuando se complementa con reformas destinadas a potenciar el empleo y disminuir la informalidad (Ahmed, 2022).

La perspectiva agencial de Bandura (2006) se centra en el desarrollo humano y su capacidad para adaptarse al cambio e influir conscientemente en las funciones de su vida y de su entorno a partir de cuatro elementos fundamentales:

La intencionalidad. Se encuentra relacionada con la representación del curso futuro de las acciones que llevará a cabo el individuo, lo cual implica la planificación de sus acciones y sus estrategias (Bandura, 2006; Jiménez, et al., 2022). En este sentido, las personas con discapacidad que poseen un empleo buscan acceder a oportunidades que les permitan adquirir nuevas habilidades, aspirar a un mejor puesto de trabajo y obtener mejores beneficios (Gjertsen et al., 2021).

Autorreflexión. Alude a la persona como alguien auto examinadora, pues la autoconciencia le permite reflexionar respecto a su eficacia personal, el significado de sus propósitos vitales y la solidez de sus pensamientos y acciones. Por lo tanto, aquellas personas que presentan una discapacidad, que se perciben a sí mismas como efectivas y valiosas son más proclives a aceptar su condición y a sentirse más incluidas en la sociedad (Bandura, 2006; Jiménez, et al., 2022).

Previsión. Hace referencia a la formulación de planes a futuro y la fijación de metas, anticipación a resultados probables que podrían darse a partir de sus acciones, a fin de guiar y motivar sus esfuerzos (Bandura, 2006). Una proyección a futuro no puede ser la causa de un comportamiento actual, pero su visualización en el presente puede ser una guía y motivación del

comportamiento anticipando las consecuencias para obtener resultados deseados (Jiménez et al., 2022).

Auto reactividad. el individuo es un agente planificador y previsor, pero también, posee una autodirección multifacética para construir cursos apropiados de acción que le permitirán motivar y regular sus acciones (Bandura, 2006). En este sentido, la intervención de los individuos con capacidades diferentes en las empresas se verá reflejada a partir de la regulación de sus acciones para sobreponerse a las limitaciones y deficiencias por su condición (Drake & Wallach, 2020).

Los esfuerzos dedicados por la persona con discapacidad para sobreponerse a sus limitaciones y afrontar las situaciones adversas del mundo laboral, le permitirían mostrarse como alguien resiliente en la búsqueda de empleo (Díaz et al., 2021). La resiliencia es definida como un proceso adaptativo de un individuo donde el reconocimiento de sus fortalezas y capacidades internas le permitirán sobreponerse a situaciones adversas que representen un riesgo biológico, psicosocial o de estrés crónico (Díaz et al., 2021; Wagnild & Collins, 2009; Wagnild & Young, 1993).

El modelo teórico de la resiliencia hace mención a una connotación emocional de resistencia y coraje en las personas para adaptarse frente a situaciones desfavorables de la vida. La resiliencia es comprendida como un mecanismo regulador del temperamento, que facilita reconocer y moderar los resultados nocivos del estrés en la salud emocional del ser humano y garantizar su bienestar psicológico. En aquellas personas resilientes es frecuente observar menores índices de ansiedad y depresión (Wagnild & Collins, 2009).

Las personas resilientes suelen aceptar las realidades difíciles que afrontan, les dan sentido y son capaces de improvisar a partir de los recursos que poseen (Cherniss & Goleman, 2022). Persistencia, constancia y orientación a futuro, son algunos de los rasgos que desarrollan las personas resilientes, posibilitan la inclusión social, el emprendimiento y las esperanzas para el futuro en los individuos con capacidades diferentes (Pérez et al., 2017). En el entorno laboral, cuando los individuos con discapacidad se esfuerzan

por sobreponerse a las limitaciones por su condición, pueden desarrollar la resiliencia y así promover una participación más activa en las organizaciones al percibir sus metas como alcanzables (Drake et al., 2020; Ordway et al., 2020). Por ello se plantean las siguientes hipótesis: La agencia personal y la resiliencia explican la inclusión laboral de las personas con discapacidad física. La agencia personal y la resiliencia influyen en la participación laboral de las personas con discapacidad física. La agencia personal y la resiliencia influyen en la aceptación laboral de las personas con discapacidad física.

La discapacidad física no simboliza una barrera para la inclusión en los centros de trabajo de dicho grupo vulnerable; sin embargo, se requiere políticas nacionales destinadas a promover la inclusión y el desarrollo de las mismas, que generen oportunidades de acceso a la inclusión (Guzmán et al., 2021). Referente a los obstáculos para que las personas con discapacidad ejerzan sus labores, se encuentra la adecuación tecnológica y la infraestructura poco accesible para que las personas en su condición puedan desenvolverse de la mejor manera posible. Así mismo, se considera como otro factor limitante, a la edad por encima de los 50 años, puesto que a esta edad ya no son recibidos dentro de las empresas (Henríque & Fuentes, 2021)

La promoción de espacios laborales para personas con discapacidad, se pueden generar, si son enfocados en las cualidades que dicha población desarrolló a raíz de una dificultad, como son las personas con ceguera que presentan un sentido del tacto extremadamente agudo; de tal forma que, pueda ser ajustado a la demanda del mercado laboral y por ende la obtención de puesto de trabajo para las personas que presentan alguna discapacidad (Mauksch, 2021). Estos hallazgos indican la necesidad de priorizar la discapacidad y diversidad en las estrategias de responsabilidad social. Se recomienda a las organizaciones mejorar las oportunidades de integración laboral a través de políticas inclusivas y acciones concretas (Gould et al. 2020).

El modelo social de la discapacidad, considera las deficiencias del cuerpo como una manifestación humana de la diversidad, como son el género y la raza; la discapacidad de la persona se debe a las barreras físicas y

estructurales a las que se enfrenta (Díaz et al., 2021). Mientras que la inclusión social hace referencia a la circunstancia que favorece a un individuo poder disfrutar sus derechos básicos en la sociedad, la exclusión laboral es la condición de no tener empleo.

El principio de igualdad de condiciones, pretende que la inclusión en los medios de trabajo se dé tomando en cuenta el aporte de colaboradores con habilidades diferentes, los cuales posean características y competencias con los cuales también pueden brindar grandes contribuciones en el desarrollo de las organizaciones (Castellanos & Quintana, 2019).

Frente a esto, la inclusión laboral es definida como la inserción de grupos vulnerables dentro del contexto, que está en situación de riesgo o de exclusión laboral. Fomenta la oportunidad de obtener trabajo, de las personas independientemente de sus características (Morales, 2020). Mediante la promoción de oportunidades equitativas para que todos los individuos logren acceder, participar y prosperar en el mercado laboral. Posee los siguientes elementos: participación, aceptación y desarrollo de capacidades (Morales, 2020).

La participación. Evalúa el favorecimiento que brindan las empresas a sus colaboradores de participar y contribuir mediante los procesos económicos y productivos, a fin de lograr un cambio en las perspectivas que se tienen de la persona con discapacidad (Morales, 2020). Por ello, es fundamental que las empresas promuevan la inclusión de los individuos con capacidades diferentes, fomentando su autoconfianza, empoderamiento y seguridad en el entorno laboral (Carrizo, 2022).

La aceptación. Entendida como la acción básica de una organización inclusiva, cuando la persona se percibe aceptada, desarrolla un sentido de pertenencia y contribuye plenamente en la organización (Morales, 2020). En el caso de los individuos con capacidades diferentes, perciben el trabajo como una responsabilidad y buscan desarrollar nuevas habilidades y oportunidades de mejora (Gjertsen et al., 2021).

El desarrollo de capacidades. concibe al trabajo como una oportunidad de crecimiento de la autosuficiencia, dignidad y autoestima; la valoración de

los esfuerzos del individuo indica que su trabajo es reconocido, y desarrollan su potencialidad (Morales, 2020). Las personas que buscan prepararse y formarse continuamente, tendrán mayores posibilidades de participación y toma de decisiones dentro de una organización (Andrade et al., 2021; Bam & Ronnie, 2020).

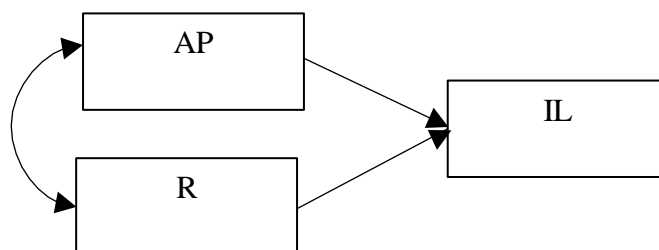
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada ya que, en base al conocimiento existente sobre las variables de estudio, se pretende profundizar el conocimiento y abordar aquello que aún se desconoce en el ámbito investigativo (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2018).

3.2 Diseño de investigación

El trabajo de investigación presentó un diseño no experimental transversal, no hay manipulación de variables. De nivel explicativo con variables observables pues se busca conocer la realidad de la población objeto de estudio y se pretende establecer un análisis relacional (Osorio et al., 2023). De este modo, se buscó establecer la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la inclusión sociolaboral en personas con discapacidad. El diseño está representado por el siguiente esquema:



Donde:

AP: Agencia personal

R: Resiliencia

IL: Inclusión laboral

3.3 Variables y operacionalización

Véase (Anexo 1)

3.4 Población, muestra, muestreo unidad de análisis

Población: personas con discapacidad física residentes en el departamento de la libertad.

Criterios de Inclusión

- Personas de 18 años a más.
- Que cuenten con carnet actual de CONADIS.

Criterios de Exclusión

- Personas con discapacidades diferentes a la física.
- Personas con comorbilidades.
- Personas que no deseen participar del trabajo investigativo.

Muestreo: estuvo conformada por 250 personas con discapacidad física, esta cantidad fue determinada según la accesibilidad a los participantes y basándonos en lo establecido por Ferrando & Anguiano (2010), quienes consideran 200 participantes como mínimo incluso en situaciones ideales.

Unidad de análisis: persona con discapacidad física, perteneciente al departamento la libertad.

Tabla 1
Datos sociodemográficos de la muestra

Características de referencia	Hombre		Mujer		Muestra completa	
	n	%	n	%	n	%
Grado de instrucción						
Sin instrucción	10	7.9	21	16.9	31	12.4
Primaria	45	38.8	12	11.7	57	26.0
Secundaria	24	20.7	65	63.1	89	40.6
Técnico	36	31.0	18	17.5	54	24.7
Universitario	11	9.5	8	7.8	19	8.7
Edad						
de 20 a 30 años	44	34.9	30	24.2	74	29.6
de 30 a 40 años	29	23.0	44	35.5	73	29.2
de 41 a 50 años	45	35.7	24	19.4	69	27.6
de 51 a más	8	6.3	26	21.0	34	13.6
Discapacidad						
Adquirida	88	69.8	89	71.8	177	70.8
Innata	38	30.2	35	28.2	73	29.2
Tiempo de discapacidad						
Menos de 5 años	45	35.7	12	9.7	57	22.8
6 a 30 años	48	38.1	62	50.0	110	44.0
31 años a más	33	26.2	50	40.3	83	33.2
Trabaja actualmente						
Si	114	90.5	105	84.7	219	87.6
No	12	9.5	19	15.3	31	12.4
Tipo de trabajo						
Dependiente	82	65.1	74	59.7	156	62.4
Independiente	44	34.9	50	40.3	94	37.6
Experiencia laboral						
1 a 5 años	19	15.1	30	24.2	49	19.6
21 a 40 años	16	12.7	12	9.7	28	11.2
6 a 20 años	81	64.3	67	54.0	148	59.2
Menos de 1 año	10	7.9	15	12.1	25	10.0
Cargo que ocupa						
Administrativos	12	9.5	0	0	12	4.8
Directivos/Gerentes	0	0.0	11	8.9	11	4.4
Personal de servicio	51	40.5	60	48.4	111	44.4
Personal docente/ Auxiliares	11	8.7	9	7.3	20	8.0
Producción/Operarios	52	41.3	44	35.5	96	38.4
TOTAL	126	100	124	100	250	100

En la tabla se puede observar que la mayoría de la muestra: se encuentra en un grado de instrucción de secundaria (40.6%), con edades que oscilan entre 20 y 30 años (29.6%), con discapacidad adquirida (70.8%), tiempo de discapacidad de 6 a 30 años (44.0%), cuentan con un trabajo (87.6%), de forma dependiente (62.4%), experiencia laboral de 6 a 20 años (59.2%), en cargos de personal de servicio (44.4%).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo de investigación se hizo uso de la encuesta, que permitió obtener información de manera sistemática y ordenada en la población sobre el tema de estudio, además de ser una técnica que puede aplicarse de manera masiva para la recolección de información en grandes grupos de manera simultánea (Hernández et al., 2018).

Escala para medir Agencia personal y empoderamiento (ESAGE) de Susan Pick, Jenna Sirkin, Isaac Ortega, Pavel Osorio, Rocío Martínez, Ulises Xocolotzin y Martha Givaudan (2007), administrada de manera personal y grupal, en un tiempo de 25 minutos aproximadamente, para una población de jóvenes de 15 años en adelante, cuenta con 3 dimensiones: Control, autoeficacia y autonomía, compuesta por 35 ítems. Utiliza una escala de likert de 0 a 3, con opciones nunca, casi nunca, Casi siempre y siempre, y una puntuación inversa en los ítems : 2, 4, 7, 10, 12, 22, 23, 24, 26, 27, 30, 31, 32 y 35. En los análisis realizados se obtuvo una confiabilidad de 0.723 por medio del coeficiente de alfa de Cronbach y 0.743 de Omega.

Escala de Resiliencia de Wagnild, G. & Young, H. (1993), de origen estadounidense, adaptada por Mónica del Águila (2003), cuya vía de administración es personal o grupal, durante un periodo de 25 a 30 minutos aproximadamente, para una población adolescente y adultos, que mide las dimensiones de competencia personal (conformada por diecisiete ítems que señalan: confianza en sí mismo, autonomía, determinación, invulnerabilidad, potestad, destreza y persistencia), aceptación de uno mismo y de la vida (con ocho ítems, los cuales incluyen: adecuación, balance, transigencia y un criterio de vida que plantea concordancia con la admisión por la vida y un sentimiento de tranquilidad pese a las dificultades). Consta de 25 ítems, utiliza una escala de likert de uno al siete, las probables respuestas oscilan entre 25 y 175 considerándose que, a mayor puntuación, mayor es considerado el nivel de resiliencia. Wagnild & Young hallaron la consistencia interna, con Alpha de Cronbach, un valor de 0.94 para toda la escala y de 0,9 para el Factor I y de 0,8 para el Factor II (Ospina et al., 2006). En el presente proyecto se obtuvo un valor de 0.862 de alfa de Cronbach y 0.888 de Omega.

Encuesta sobre Inclusión y Satisfacción Laboral, diseñado por Morales, P. (2020), consta de 3 dimensiones, de las cuales se utilizó la dimensión Nivel de Participación, dentro de ésta se presentan las subdimensiones: participación (tres ítems), aceptación (tres ítems), y desarrollo de capacidades (dos ítems), diseñado en una escala valorativa de tipo likert de 1 al 5, con 8 ítems (Morales, 2020). La extensión nivel de participación es la que mejor consistencia presenta con un Alfa de Cronbach de 0,952 (Alta). En el presente estudio se obtuvo un valor de 0.785 de alfa de Cronbach y 0.808 de Omega.

3.6 Procedimientos

El proyecto fue presentado ante el comité de ética de la universidad, y recibió aprobación, seguido se estableció el contacto con las organizaciones pertinentes para la coordinación de la fecha de aplicación de instrumentos con los miembros pertenecientes a la misma. Se les indicó el objetivo principal del presente estudio investigativo, así mismo la distribución que se empleó para la aplicación de instrumentos, se resaltó la voluntariedad de la participación, así como la privacidad y confidencialidad según el código de ética del psicólogo, tras la breve explicación, se procedió a solicitar la firma del consentimiento informado, para proceder con la entrega de instrumentos uno por uno, con una duración de 45 minutos aproximadamente, en algunos casos, los estrictamente necesarios, se brindó apoyo a los participantes para el llenado de los instrumentos. La recolección de las respuestas se realizó por un lapso de dos semanas, a través de reuniones coordinadas con tres días de anticipación con los presidentes de cada asociación de personas con habilidades diferentes. Una vez finalizado el recojo de datos, se exportó a un formato Excel y se continuó con la ejecución de los análisis estadísticos pertinentes.

3.7 Método de análisis de datos

En este trabajo, se consideró primero el análisis estadístico descriptivo, incluyendo la observación y procesamiento de datos como la media, moda, y demás características porcentuales de las variables. Esto, tomando en cuenta los niveles de las variables y su presencia en la población a estudiarse.

Además, se realizó un análisis profundo a partir de estadística inferencial, utilizándose los coeficientes de normalidad Kolmogorov Smirnov y Shapiro, para determinar la naturaleza de distribución de los datos, y los coeficientes de correlación de Rangos de Spearman, para identificar la manera de relacionarse de las variables. Una vez determinadas ambas propiedades, se utilizó la R² para identificar las influencias de una variable sobre la otra, tomando en cuenta lo señalado por Cohen (1991), el cual plantea los siguientes valores .01: pequeña, .10: mediana, .25: grande. Todo ello, por medio de los programas MS Excel, JAMOVl y AMOS.

3.8 Aspectos éticos

La presente investigación tuvo como ejes principales los siguientes:

La aprobación del Comité de Ética de Investigación, debido a que el Estado Peruano debe resguardar aquellas investigaciones que se realizan en seres humanos, teniendo como eje principal la responsabilidad ética del investigador (Instituto Nacional de la Salud, 2011). Del mismo modo, se veló por el principio ético de no-maleficencia al buscar ser responsables del bienestar mental, social y físico de cada uno de los participantes del presente estudio. De igual forma, el principio ético de justicia, donde todos tienen la oportunidad de participar en el estudio recibiendo un trato digno y respetuoso, cuidando su anonimato, el carácter voluntario de su participación, valorando su decisión de participar. Además, se han resuelto las dudas de los participantes antes que firmen el consentimiento informado quienes estaban de acuerdo en participar en la investigación. Se les brindó información del proyecto, fácilmente comprensible, además de incluir las modalidades para la revocación del consentimiento.

En consideración de los ideales bioéticos propuestos por Álvarez (2018), fueron tomados con la finalidad de respaldar el presente estudio investigativo, quien plantea que el respeto a los individuos es algo elemental, señala que se debe brindar respeto, libertad y autodeterminación, a través de la valoración de su dignidad y autonomía.

Por otro lado, el trabajo de investigación tuvo como base la normativa de conducta académica ética establecida por American Psychological

Association (APA 2017), por ser considerado sumamente importante durante el desarrollo de la investigación a través de la recolección de información, la ejecución y su respectiva sustentación. Por último, se tuvo en consideración mantener el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en los artículos 20º, 21º y 22º, donde se menciona el deber del psicólogo de mantener bajo confidencialidad toda información compartida por los participantes, y hacer uso de ella solo con fines académicos, protegiendo las identidades de los participantes que formaron parte de la muestra.

Finalmente, los instrumentos fueron de acceso libre y se respetaron los derechos de autor, por lo cual se incluyeron en la investigación las citas, bajo las normas APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la inclusión laboral

Modelo	R	R ²
Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la inclusión laboral	.337	.114

Variables	Coefficientes no estandarizados (B)	B estandarizados	p
Agencia personal e inclusión laboral	-.160	-.253	<.001
Resiliencia e inclusión laboral	.127	.372	<.001
Resiliencia y agencia personal	-	.47	-

Tras realizar el procedimiento denominado regresión lineal y path analysis, se observa en la tabla 1 que, el modelo planteado donde la agencia personal y la resiliencia se relacionan entre sí e influyen en la inclusión laboral, explica el 11.4% del comportamiento de esta última. Los beta estandarizados evidencian que ambas variables aportan y explican adecuadamente la inclusión laboral.

Figura 1

Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia e Inclusión laboral mediante Path Analysis.

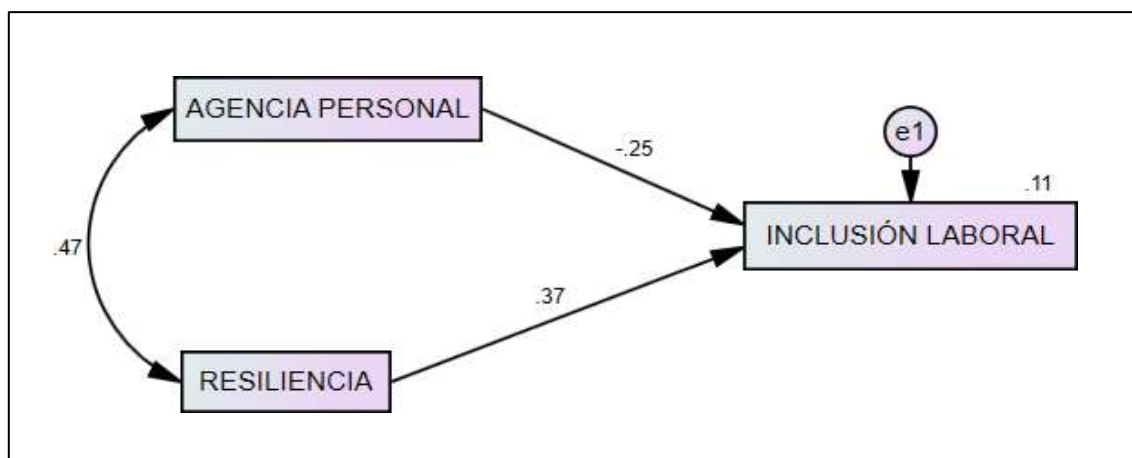


Tabla 3

Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la participación laboral.

Modelo	R	R ²
Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la participación	.400	.160

Variables	Coefficientes no estandarizados (B)	B estandarizados	P
Agencia personal y Participación	-.067	-.250	<.001
Resiliencia y Participación	.065	.451	<.001
Resiliencia y Agencia personal	-	.47	-

Tras realizar el procedimiento denominado Regresión lineal y Path Analysis, se observa en la tabla 3 que el modelo planteado donde la agencia personal y la resiliencia se relacionan entre si e influyen en la participación, explica el 16% del comportamiento de esta última. Los Beta estandarizados evidencian que ambas variables aportan y explican adecuadamente la participación.

Figura 2

Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia y Participación laboral mediante Path Analysis.

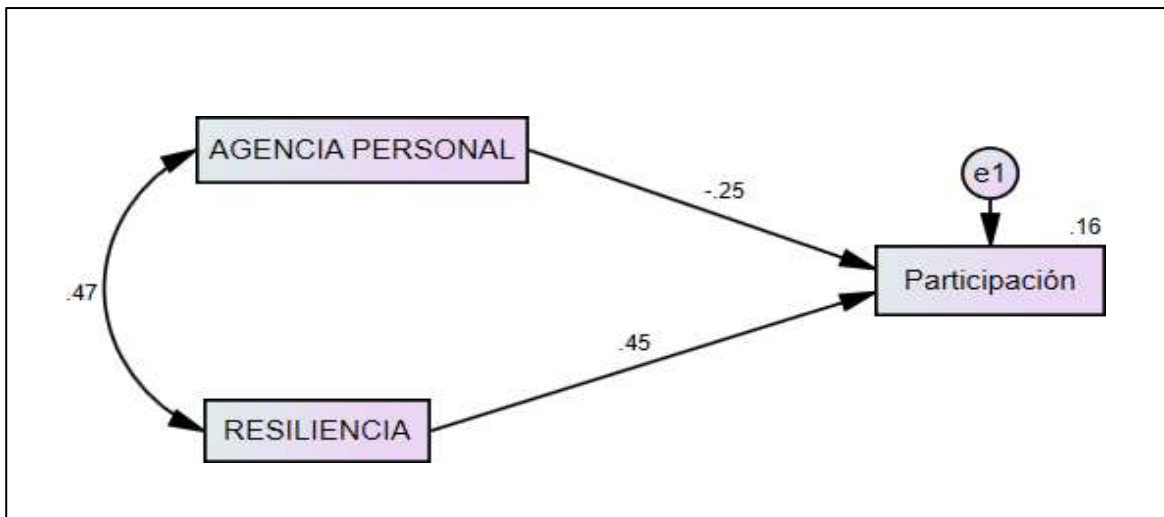


Tabla 4

Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la aceptación laboral.

Modelo	R	R ²
Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre la aceptación	.330	.109

Variables	Coefficientes no estandarizados (B)	B estandarizados	p
Agencia personal y Aceptación	-.087	-.313	<.001
Resiliencia y Aceptación	.049	.328	<.001
Resiliencia y Agencia personal	-	.47	-

Tras realizar el procedimiento denominado Regresión lineal y Path Analysis, se observa en la tabla 3 que el modelo planteado donde la agencia personal y la resiliencia se relacionan entre si e influyen en la aceptación, explica el 10.9% del comportamiento de esta última. Los Beta estandarizados evidencian que ambas variables aportan y explican adecuadamente la Aceptación.

Figura 3

Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia y Aceptación laboral mediante Path Analysis.

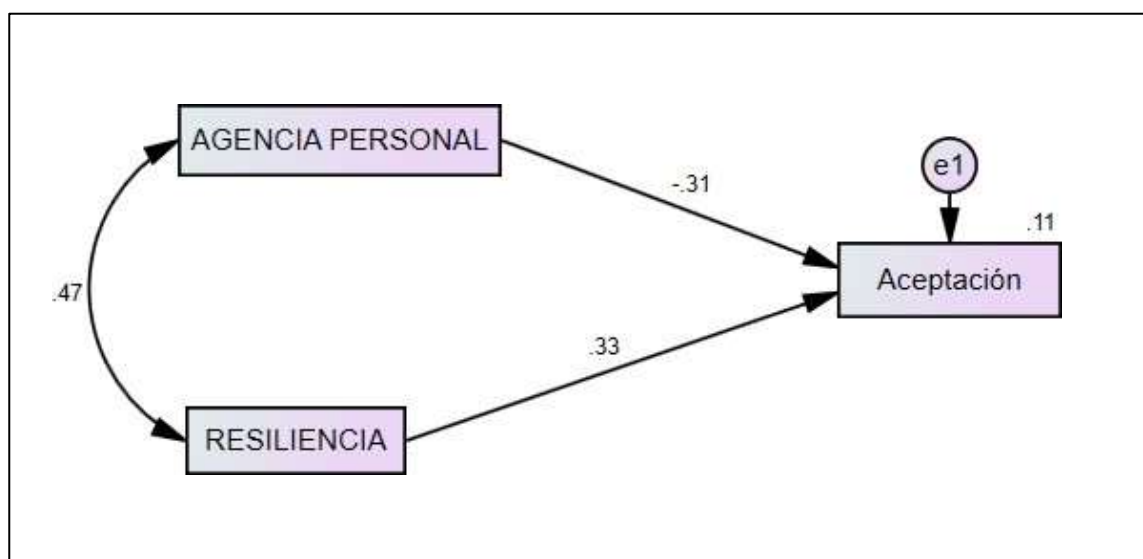


Tabla 5

Modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia influyen sobre el desarrollo de capacidades laborales.

Modelo	R	R ²	
Modelo explicativo donde la Agencia personal y la Resiliencia influyen sobre el Desarrollo de capacidades	.117	.014	
Variables	Coefficientes no estandarizados (B)	B estandarizados	p
Agencia personal y Desarrollo de capacidades	-.006	-.032	.658
Resiliencia y Desarrollo de capacidades	.013	.129	.073
Resiliencia y Agencia personal	-	.47	-

Tras realizar el procedimiento denominado Regresión lineal y Path análisis, se observa en la tabla 4 que el modelo planteado donde la agencia personal y la resiliencia se relacionan entre si e influyen en el desarrollo de capacidades, explica el 1.4% del comportamiento de esta última. Los Beta estandarizados evidencian que la resiliencia aporta poco a la explicación del desarrollo de capacidades, mientras que la agencia personal no aporta a dicha explicación.

Figura 4

Modelo explicativo de la Agencia personal, Resiliencia y Desarrollo de capacidades

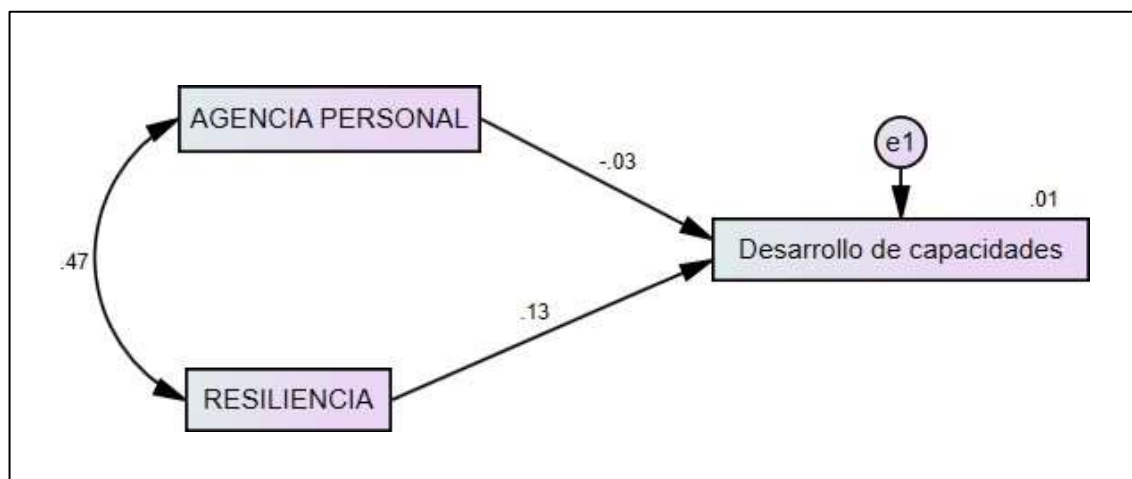


Tabla 6*Nivel de agencia personal, resiliencia e inclusión laboral*

Nivel	Agencia personal		Resiliencia		Inclusión laboral	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	43	17.2
Medio	250	100.0	104	41.6	162	64.8
Alto	0	0	146	58.4	45	18.0
Total	250	100.0	250	100.0	250	100.0

En la tabla 6 se observa que todas las personas se ubicaron en el nivel medio de agencia personal. Respecto a la resiliencia, se evidencia una tendencia hacia el nivel alto y medio. Mientras que, en la inclusión laboral la tendencia es hacia el nivel medio, con pequeños porcentajes en el nivel alto y bajo.

V. DISCUSIÓN

Las personas que presentan alguna discapacidad se enfrentan con las dificultades para ser incluidos social y laboralmente (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS], 2021). Conocer su percepción y vivencias se hace necesario para desarrollar estrategias efectivas para incluirlos en ese ámbito. Sin embargo, en el contexto peruano son escasas las investigaciones que buscan explicar la inclusión laboral de personas con discapacidad física. Por ello, la presente investigación se desarrolló en el marco de contribuir con el conocimiento científico al proponer un modelo explicativo donde la agencia personal y la resiliencia explican la inclusión laboral en personas con discapacidad física.

Los resultados pertenecientes al objetivo general evidencian que el modelo donde se asume a la agencia personal y resiliencia (variables independientes), explican el 11.4% de la inclusión laboral (variable dependiente). En ese sentido, existen otras variables no estudiadas que explican el 88.6% restante de la inclusión laboral. Así mismo, se puede afirmar que tanto la agencia personal y la resiliencia son factores que influyen en la explicación de la inclusión laboral, ya que sus valores Beta son estadísticamente significativos; sin embargo, cada variable independiente aporta de manera diferente a la dependiente.

La resiliencia influye de manera positiva sobre la inclusión laboral; es decir, mientras mayor sea la resiliencia del trabajador con discapacidad, se sentirá más incluido laboralmente. Esto es coherente con la información teórica, ya que mientras mayor sea la resiliencia de los trabajadores, tendrán más capacidad para afrontar los conflictos y mantendrán actitud positiva ante estos eventos (Gómez & Jiménez, 2020), generando un entorno laboral más sano y armonioso. Esto es posible, porque el trabajador resiliente acepta la realidad problemática y despliegan un conjunto de habilidades para adaptarse a la adversidad (Goleman et al., 2022).

En el caso de la agencia personal, esta influye de manera negativa sobre la inclusión laboral. Mientras mayor sea la agencia personal del trabajador con discapacidad, podría sentirse menos incluido laboralmente. Es

necesario precisar que la resiliencia tiene una connotación más de regulación y resistencia emocional (Wagnild & Collins, 2009), y si bien comparte con la agencia personal la idea de la adaptación al entorno, esta última va más allá de ello. La agencia personal incluye ser proactivo, planificar el desarrollo personal, cumplir objetivos de vida e influir conscientemente en las funciones de su vida y de su entorno (Bandura 2006, 2018).

En ese sentido, una persona con elevada agencia personal buscará no solo adaptarse a las adversidades y retos laborales, sino también buscará tener un desarrollo personal/laboral dentro de la empresa. Este aspecto es desaprovechado por las empresas ya que las personas con discapacidad física no encuentran en el entorno laboral peruano condiciones adecuadas para poder desarrollarse como personas y trabajadores. Dicha situación se agrava al conocer que el Perú es considerado un país poco inclusivo, donde las empresas visualizan a las personas con discapacidad física, como entes que requieren una mayor inversión de tiempo y dinero para lograr una adecuada adaptación laboral, a diferencia de alguien sin discapacidad física (Peña, 2021).

Desde el Estado peruano se ha implementado la ley N° 29973 (Ley general de persona con discapacidad, 2012), la cual ha ayudado a que las empresas contraten un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad. A pesar de esto, las empresas la asumen como una obligación legal y no tienen en cuenta que los trabajadores con discapacidad física también podrían aportar al desarrollo de la empresa desde su puesto de trabajo y, por lo tanto, limitan sus oportunidades de crecimiento personal y laboral (Velez, 2021).

En síntesis, es necesario que el trabajador con discapacidad física sea resiliente para poder adaptarse y ser incluido laboralmente. Si bien los resultados han indicado que la agencia personal no aporta a la inclusión laboral, esta sigue siendo relevante ya que permite al trabajador proponerse objetivos y llevarlos a cabo. En ese sentido, un trabajador resiliente tendrá mayor facilidad para ser incluido en el trabajo, mientras que a la par debe desarrollar su agencia personal para aumentar su autonomía.

También es necesario resaltar, que la inclusión laboral no depende únicamente del trabajador; desde un punto de vista organizacional, es la empresa quien debe desplegar mecanismos para ello, así mismo, los compañeros de trabajo pueden aportar a dicha inclusión. Desde un punto de vista social, la eliminación de estigmas y la educación inclusiva en la escuela también son necesarias para aumentar la inclusión social y posteriormente laboral de las personas con discapacidad. A su vez, es necesario que se empodere a la persona a seguir superando las adversidades y optar por un desarrollo integral.

En el caso de la participación, los trabajadores con discapacidad física resilientes sentirán que la empresa brinda trato igualitario, los toma en cuenta, dentro de las actividades laborales como a cualquier otro trabajador (Morales, 2020). Mientras que, en la aceptación, los trabajadores con discapacidad física resilientes podrían percibir que la empresa aparentemente sí los incluye a pesar de sus limitaciones físicas (Morales, 2020). Sin embargo, la agencia personal influye de manera negativa tanto en la participación como en la aceptación; es decir, la percepción de inclusión laboral se podría deber más a la adaptación que tienen los trabajadores a la empresa y no a las condiciones reales que ofrece dicha organización.

Por otro lado, la agencia personal y la resiliencia influyen solo en 1.4% al desarrollo de capacidades. Este resultado refleja los argumentos previamente utilizados, ya que la dimensión desarrollo de capacidades hace alusión a las oportunidades que ofrece la empresa para el crecimiento personal y laboral, así como la valoración y el reconocimiento al trabajador (Morales, 2020).

En ese sentido, estos resultados implican que la resiliencia sólo permite la adaptación, pero poco o nada influye en el desarrollo de capacidades personales y laborales que tiene el trabajador con discapacidad física dentro de su entorno de trabajo. La inclusión laboral no es solo darle trabajo a la persona con discapacidad, sino brindar un entorno donde existan igualdad de condiciones y oportunidades para todos los trabajadores, tomando en cuenta

las diferentes habilidades, características y competencias de las personas con discapacidad física (Castellanos & Quintana, 2019).

Si bien la agencia personal suele ser un elemento valorado para alcanzar los objetivos y desarrollo humano en las personas con discapacidad física (Mayroterna & González, 2020), se deja evidenciado que el entorno laboral peruano investigado no favorece al crecimiento personal laboral, ya que posiblemente no cuentan con la implementación ambiental adecuada.

Esta realidad es visible ante todo ciudadano que recorre las calles del Perú, donde es fácil identificar que ni siquiera en espacios públicos se cuenta con infraestructura que permita transitar libremente a las personas con discapacidad física, característica que se repite en los espacios laborales (Montalvo, 2022).

Los resultados evidencian que las personas con discapacidad física cuentan con buenos recursos personales que les permiten superar las adversidades, ya que reportan niveles medios y altos de resiliencia, lo que a su vez favorecerá la adaptación laboral y búsqueda de empleo (Díaz et al., 2021). En el caso de la agencia personal, esta amerita ser potenciada, ya que solo se reportó niveles medios, lo cual implica que el deseo de adquirir nuevas habilidades y aspirar a un mejor puesto de trabajo no es una prioridad para ellos (Gjertsen et al., 2021). La inclusión laboral es la única variable que ha reportado niveles bajos, lo cual refleja que existe un grupo de trabajadores descontentos con el trato que reciben en su trabajo. Frente a ello, es necesario que el Estado peruano garantice el desarrollo social de las personas con discapacidad física y genere entornos donde tengan la misma igualdad de oportunidades que los demás (Agredo & Montenegro, 2022).

Finalmente, respecto a las limitaciones, el diseño transversal aporta información en un único momento, por lo que se desconoce la evolución o cambios que pueda tener la inclusión laboral en los trabajadores con discapacidad a través del tiempo. El proponer un modelo explicativo brinda un acercamiento a conocer las causalidades de un fenómeno, pero no se puede concluir con exactitud una causalidad. Por ende, en futuras investigaciones se deben superar dichas limitaciones.

VI. CONCLUSIONES

Se estableció que la resiliencia es un factor determinante para explicar la inclusión laboral, mientras que la agencia personal contribuye a reforzar la resiliencia, mas no favorece directamente a la inclusión laboral. Las condiciones laborales que se les ofrece a las personas con discapacidad física no favorecen su desarrollo personal y laboral.

Se identificó adecuados niveles de resiliencia, una necesidad de potenciar la agencia personal y un descontento por parte de los trabajadores con discapacidad física hacia su inclusión laboral.

La resiliencia permite a las personas con discapacidad física poder participar activamente en las actividades que la empresa realiza y poder sentirse aceptados e incluidos en su entorno laboral. Mientras que su agencia personal le ayudará a seguir alcanzando objetivos que le hagan sentir mejor consigo mismo.

La resiliencia y la agencia personal no explican el desarrollo de capacidades, posiblemente porque el entorno laboral no lo permite.

VII. RECOMENDACIONES

A las personas con discapacidad física, enfocarse en sus fortalezas y cualidades, con la finalidad de tener una mejor adaptación y continuar siendo resilientes. Pueden iniciar con establecer metas alcanzables y celebrar los logros, contar con el apoyo emocional de su entorno cercano (familiares y amigos). Así mismo, aprovechar recursos y tecnologías disponibles para mejorar la calidad de vida, superar las barreras físicas, aumentar la independencia y la resiliencia.

A los investigadores, incluir otras variables de estudio como clima organizacional, cultura organizacional, rendimiento y satisfacción laboral, así mismo, es necesario investigar la perspectiva que tienen los compañeros de trabajo.

Al personal de recursos humanos, considerar la importancia de fomentar un clima laboral y una cultura inclusiva, además de brindar condiciones laborales favorables para las personas con discapacidad física, así como contar con un psicólogo ocupacional que vele por la salud mental de los colaboradores.

A las organizaciones, asegurarse de que el entorno laboral sea accesible para personas con discapacidad física, esto implica eliminar barreras físicas, es decir colocar rampas, ascensores accesibles, y proporcionar espacios de trabajo adecuados. Así mismo, se puede incluir el trabajo remoto o semipresencial y la asignación de tareas laborales acordes a la capacidad del colaborador correspondientes al puesto que ocupe.

Al gobierno, se sugiere para promover en todas las instituciones (nacionales y particulares) la educación inclusiva, con la implementación de programas y servicios que permitan a las personas con discapacidad acceder a una educación de calidad desde niveles básicos (inicial, primaria, secundaria). Esto podría disminuir los obstáculos en la etapa adulta, como la falta de oportunidades laborales adaptadas a las capacidades de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Agredo, V. & Montenegro, P. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Ahmed, S. (2022). *Promover la inclusión en México. Fondo Monetario Internacional*. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2022/01/24/cf-fostering-inclusion-in-mexico>
- Álvarez, J. & Hernández, J. (2018). Aspectos éticos de la nanotecnología en la atención a la salud. *Revista Iberoamericana De Bioética*, 16, 01-02. <https://revistas.comillas.edu/index.php/bioetica-revista-iberoamericana/article/view/13498>
- American Psychological Association (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Andrade, C., Reyes, J. & Valencia, L. (2021). Sociodemographic characteristics and probabilities for the labor inclusion of people with disabilities in Chile. Implications for critical social policies. *Rumbos TS*, 16(25), 27-40. <http://dx.doi.org/10.51188/rrts.num25.492>
- Bam, A., & Ronnie, L. (2020). Inclusion at the workplace: An exploratory study of people with disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, 15(6). <https://doi.org/10.1017/idm.2020.5>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2019). *We the people: Inclusion of people with disabilities in Latin America and the Caribbean*. BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0002010>
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180. <http://wexler.free.fr/library/files/bandura%20%282006%29%20towards%20a%20psy%20chology%20of%20human%20agency.pdf>

- Bandura, A. (2018). Toward a Psychology of Human Agency: Pathways and Reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 130-136. <https://doi.org/10.1177/1745691617699280>
- Benites, M., Bermúdez, J. & Vasquez, A. (2019) Deporte, Resiliencia e Inclusión Social en Personas con Discapacidad Física Adquirida. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46493/Mar%C3%ADa%20Ben%C3%ADtez%2C%20J%C3%A9ssica%20Berm%C3%ADez%20y%20Arturo%20V%C3%A1squez%2C%202019..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrizo, J. (2022). Estrategias para la inclusión de personas con discapacidad: el caso del Ouseburn Valley (Newcastle Upon Tyne, Reino Unido). *Prisma Social*, 37(22), 182-211. <https://www.proquest.com/docview/2672393247?accountid=37408&pq-origsite=primo&parentSessionId=JSXjdLAOFKFGauBTeGp0%2B6NADOVhOdXSgmFhYVSsv9A%3D>
- Castellanos, A. & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Revista multidisciplinaria de investigación* 3(30). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/573263329007.pdf>
- Cohen, J. (1991). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2da. Ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú. <https://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/archivo/etica.html>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Plataforma Nacional de Datos Abiertos (2021). *SIRNPD_2021_agosto* - [Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS]. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/sirnpd2021agosto/resource/c92c1a0e-2fbe-47a8-ba00-a23972ea3971>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2022). Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/1952667-politica-nacional-multisectorial-en-discapacidad-para-el-desarrollo-al-2030>
- Díaz, R., Yerga, M., & Serrato Calero, M. (2021). Mediación, discapacidad y Trabajo Social: una revisión sistematizada. *Alternativas*, 28(2), 299. <https://doi.org/10.14198/altern2021.28.2.07>
- Drake, R. & Wallach, M. (2020). Employment is a critical mental health intervention. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29. <https://doi.org/10.1017/s2045796020000906>
- El peruano. (11 de julio de 2022) Ley regula cuota de empleo a personas con discapacidad. *El peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/168371-ley-regula-cuota-de-empleo-a-personas-con-discapacidad>.
- Ferrando, P. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Gjertsen, H., Hardonk, S. & Inheland, J. (2021). Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: *The Current Policy and Challenges*. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1), 360-370. <http://dx.doi.org/10.16993/sjdr.821>
- Cherniss, C. & Goleman, D. (2022). Optimizar la Inteligencia Emocional para que la excelencia sea sostenible. Editorial Conecta. <https://es.linkedin.com/pulse/daniel-goleman-optimizar-la-inteligencia-emocional-juan-carlos-tst3f>

- Gómez, M. & Jiménez, M. (2018). Inteligencia emocional, resiliencia y autoestima en personas con discapacidad física y sin discapacidad. *Enfermería Global*, 17(2), 263-273. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.291381>
- Gould, R., Harris, S., Mullin, C. & Jones, R. (2020). Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusion. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(1), 29-42. <https://doi.org/10.3233/jvr-191058>
- Guzmán, J., Loayza, J., Flores, B. & Medina, C. (2021). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 335-352. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>
- Henríquez, V. & Fuentes, D. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: todos somos distintos todos trabajamos diferentes*. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2781>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica.. *Editorial Científica 3Ciencias eBooks*. <https://doi.org/10.17993/ccyll.2018.15>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Perú: Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad, 2019*. <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/05/INEI-Peru- Caracteristicas-de-las-personas- con-discapacidad-2019.pdf>
- Instituto Nacional de la Salud (2011). *Memoria institucional 2010 2011*. <https://repositorio.ins.gob.pe/bitstream/handle/20.500.14196/1106/MEMORIA%20INSTITUCIONAL%202010-011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez-Munive, J., Luna-Nemecio, J. & Jiménez-Munive, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista de investigaciones Universidad del Quindío*, 34(1), 138–145. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n1.558>

- Mauksch, S. (2021). Being blind, being exceptional: work integration, social entrepreneurship and the reimagination of blind potential in Nepal. *Disability & Society*, 38(3), 401-420. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1933387>
- Maytorena, M. & González, D. (2020). Escala de agencia personal en educación superior: diseño y validación. *Psicumex*, 10(1), 39-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667871446003>
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. (2021). *Política Nacional en Discapacidad para el Desarrollo al 2030*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1618045/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20-%20versi%C3%B3n%20PDF.pdf>
- Montalvo, J. (08 de octubre de 2022). Más del 30% de los peruanos con discapacidad tienen problemas para ingresar a espacios públicos. *El peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/193515-mas-del-30-de-los-peruanos-con-discapacidad-tienen-problemas-para-ingresar-a-espacios-publicos>
- Morales, P. (2020). *Diseño de un plan de inclusión laboral para trabajadores con discapacidad en una empresa de servicios hospitalarios* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2941/1/77009.pdf>
- Muhd, O., Mohd, M., Mohamad, Y. & Marlinah, M. (2022). Employability Skills Requirement For People with Disability (PWD) Job Success. *Special Education*, 2(43), 367-385. <https://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/1141/889>
- Ordway, A., Johnson, K., Amtmann, D., Bocell, F., Jensen, M., & Molton, I. (2020). The Relationship Between Resilience, Self-Efficacy, and Employment in People With Physical Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 63(4), 195-205. doi:10.1177/0034355219886660

- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Guía 1. ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local? Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/ro-lima/documents/publication/wcms_760014.pdf
- Osorio, E., Inzunza, S. & Ward, E. (2023). Modelización estadística para el aprendizaje de la correlación y regresión lineal. *Revista de investigación en didáctica de la matemática*, 17(3), 295-321. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8907276>
- Ospina, D., Jaramillo, D., Uribe, T. & Cabarcas, G. (2006). Escala de identificación de las etapas de cambio conductual en mujeres en una relación conyugal violenta. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(3), 523–534. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80538306.pdf>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peña, K. (2021). La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima] <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13850>
- Pérez, F., Romero, M. & Yepes, M. (2017). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 785-804. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>
- Polo, G., Lafaurie, A. & Pérez, M. (2023). Exclusión sociolaboral: programas y recursos para la inclusión. *Pedagogía social*, 23(42), 93-105. http://dx.doi.org/10.7179/PSRI_2023.42.06
- Portillo, M., Lagos, G. & Meseguer, M. (2022). Employability of University Graduates with Disabilities in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1463), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031463>

- Tompa, E., Samosh, D. & Santuzzi, A. (2022). The benefits of inclusión: disability and work in the 21st century. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), 309-317. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2022-376>
- Velez, J. (2021). Resiliencia en los empleados con discapacidad de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 40-50. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/58>
- Wagnild, G. & Collins, J. (2009). Assessing Resilience. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 47(12), 28-33. <http://dx.doi.org/10.3928/02793695-20091103-01>
- Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. https://www.academia.edu/6675361/Development_and_Psychometric_Evaluation_of_the_Resilience_Scale

ANEXOS

Anexo 1: operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN (INTERVALO ORDINAL)
Agencia personal	Atributos que permiten al individuo autorregularse, organizarse, ser proactivo y contribuir en las circunstancias de su vida (Bandura,2018)	La evaluación de la agencia personal se llevará a cabo mediante la administración de la Escala de Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) creado por Pick et al (2007). Conformada por 2 variables con un total de 42 ítems. Por temas de investigación se empleará solo 1 variable (agencia personal) conformada por 3 dimensiones y un total de 35 ítems.	Control: Control externo Control interno.	1, 3, 6, 8, 12, 14, 15, 17, 25, 28, 29	Escala de Agencia Personal (Pick et al., 2007) Respuestas de tipo Likert con opciones de 0 (siempre), 1 (casi siempre), a 2 (casi nunca), 3 (nunca)
			Autoeficacia: Búsqueda de alcanzar metas Superar dificultades.	4, 9, 11, 13, 18, 19, 21, 26, 31, 33	
			Autonomía: Voluntad propia Búsqueda de soluciones personales Capacidad para actuar independiente y colectivamente.	2, 5, 7, 10, 16, 20, 22, 23, 24, 27, 30. 32, 34, 35	
Resiliencia	Característica de personalidad, que los efectos negativos estrés, promueve adaptación frente situaciones adversas que permiten restablecer el equilibrio en la vida del individuo (Wagnild & Young, 1993)	La escala a utilizar será la modificada por Del Aguila (2003) con una adaptación lingüística para Perú. Conformada por 25 ítems.	Competencia personal Indicaban- auto- confianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio, y perseverancia.	1,2,3,4,5,6,9 15,	Escala de Resiliencia de Wagnild & Young
			Aceptación de uno mismo y de la vida Representan adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable. Estos ítems reflejan aceptación por la vida y un sentimiento de paz pese a la adversidad.	7, 8, 11, 12, 16, 21, 22, 25	
Inclusión laboral	Integración a los grupos vulnerables situaciones de riesgo o exclusión social a través trabajo (Morales, 2020)	Se utilizará la encuesta sobre inclusión y satisfacción laboral, diseñada por Morales(2022) en Ecuador.	Participación	1, 2, 3	Encuesta sobre inclusión y satisfacción laboral Respuestas de tipo Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) 2(En desacuerdo) 3(Ni de acuerdo, ni en desacuerdo) 4 (De acuerdo) 5(Totalmente de acuerdo)
			Aceptación	4,5,6	
			Desarrollo de las capacidades	7,8	

Anexo 2

captura de pantalla del % de turnitin

The screenshot shows a web browser window displaying a Blackboard Turnitin submission interface. The address bar shows the URL: `ucv.blackboard.com/ultra/courses/_302807_1/outline/lti/launchframe?toolHref=http%3A%2F%2Fucv.blackboard.com%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Fblti%2Flaunch...`. The page title is "Tablero de mandos de ejercicios". Below the title, there is a section for "Turnitin (sin páginas preliminares, ni referencias ni anexos)". A table lists the submitted work:

Titulo del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
FLORES Y TUMBAJULCA (jornada 1) 05-01 - turnitin.docx	05 Ene 2024 17:30 -05	--	11%

The similarity score is represented by a green bar and the text "11%". The Windows taskbar at the bottom shows the date as 5/01/2024 and the time as 17:37.

Anexo3:

INSTRUMENTO 1:

Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE)

Instrucciones: Para cada una de las siguientes afirmaciones, marque con una “X” la repuesta que mejor lo caracterice: nunca, casi nunca, casi siempre y siempre. Es muy importante que sea honesto/a al responder, es decir, conteste con base en lo que usted realmente hace, piensa y siente, y no en lo que cree que sería lo mejor o en lo que otras personas harían.

Ejemplos

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Me gusta trabajar			X	

Si a usted “casi siempre” le gusta trabajar

Cumplo con mis pagos		X		
----------------------	--	---	--	--

Si usted “casi nunca” cumple con sus pagos

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Me cuesta trabajo terminar lo que estoy haciendo.				
2. Me gusta ser el primero en hacer cosas nuevas.				
3. Dejo las cosas a medias.				
4. Busco solución a un problema, aunque otros me digan no hay.				
5. Me da pena cobrar lo que me deben.				
6. Cumplir con los planes que tengo, está fuera de mi control.				
7. Me gusta tener responsabilidades.				
8. Hago menos cosas de las que soy capaz.				
9. Me es difícil saber con quién puedo contar en una dificultad.				
10. Sé por qué pasan las cosas.				
11. Me es difícil saber qué esperar de la vida.				
12. Me es fácil tomar decisiones.				
13. Me da vergüenza hablar en público.				
14. Sólo pongo empeño a lo que es fácil.				

15. Siento que tengo poco control sobre lo que me pasa.				
16. Me quejo con las autoridades cuando hay abuso				
17. Pienso que este mundo lo dirigen aquellos que tienen poder				
18. Me siento incapaz de cumplir lo que me propongo.				
19. Me desespero ante situaciones difíciles.				
20. Tengo que aguantarme la vida que me tocó.				
21. Le doy demasiada importancia a las opiniones de los demás.				
22. Me da vergüenza que me elogien.				
23. Cuando tengo un problema, sé lo que necesito para solucionarlo.				
24. Tengo iniciativa para hacer las cosas.				
25. Es mejor tomar decisiones que esperar a ver lo que pasa.				
26. Me siento inseguro con las decisiones que tomo.				
27. Hago lo que creo que es mejor para mí, sin importar lo que otros creen.				
28. Conozco las leyes de mi país.				
29. Me es difícil expresar mi opinión públicamente.				
30. Me da miedo equivocarme.				
31. Lo que ocurre en mi vida está bajo mi control.				
32. Encuentro soluciones novedosas a los problemas difíciles.				
33. Tapo mis errores para que nadie se dé cuenta.				
34. Prefiero que las cosas ocurran de manera espontánea en vez de planearlas.				
35. Exijo mis derechos, aunque otros no estén de acuerdo.				

DE ACCESO ABIERTO:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49369/Jimenez_PBI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INSTRUMENTO 2:

Escala de Resiliencia (ER) de Gail M. Wagnild & Heather M. Young

INSTRUCCIONES: Para cada una de las siguientes afirmaciones, marque con un “círculo” la respuesta que mejor lo caracterice, sobre una escala de 7 puntos, donde partir de 1 corresponde a ESTAR EN DESACUERDO, hasta el 7 ESTAR DE ACUERDO. Es muy importante que sea honesto/a al responder, es decir, que conteste con base en lo que usted realmente hace, piensa y siente, y no en lo que cree que sería lo mejor o en lo que otras personas harían.

No.	ITEMS	Estar en desacuerdo	Estar de acuerdo					
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento capaz de mí mismo(a).	1	2	3	4	5	6	7
4	Para mí, es importante mantener mi interés en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
5	En caso que sea necesario, puedo estar solo(a).	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7	Tomo las cosas sin mucha importancia.	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a).	1	2	3	4	5	6	7
9	Me siento capaz de hacer varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidido(a).	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas día por día.	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad.	1	2	3	4	5	6	7

14	Tengo auto disciplina.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Por lo general encuentro de qué reírme.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo gracias a mi autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
18	Frente a una emergencia, las personas pueden confiar en mí.	1	2	3	4	5	6	7
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista.	1	2	3	4	5	6	7
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no desee hacerlas.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene un sentido.	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto que pueden existir personas a las que no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7

Con ítems modificados lingüísticamente por Del Águila (2003) para la muestra peruana

DE ACCESO ABIERTO:

<https://pdfcoffee.com/escala-de-resiliencia-del-aguila-5-pdf-free.html>

INSTRUMENTO 3:

ENCUESTA SOBRE INCLUSIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas, Marque con una X la opción que considere más adecuada a su percepción personal, basándose en su propia experiencia en su entorno laboral. Si tiene alguna duda, manifiéstela con toda confianza. La presente encuesta es de total confidencialidad, de uso exclusivo para fines académicos.

Indique el grado de acuerdo que usted tiene con las afirmaciones planteadas, en base la siguiente denominación:

Totalmente en desacuerdo	<u>1</u>
En desacuerdo	<u>2</u>
Ni desacuerdo, ni de acuerdo	<u>3</u>
De acuerdo	<u>4</u>
<u>Totalmente de acuerdo</u>	<u>5</u>

N.	AFIRMACIÓN	TD	ED		DA	TA
		1	2	3	4	5
1.	Los empleados y jefes de esta empresa me motivan a cumplir mis funciones en el trabajo.					
2.	Siento que puedo usar mi máximo potencial para el alcance de los objetivos de la organización.					
3.	Siento que formo parte de la empresa.					
4.	Los empleados y jefes de esta empresa incluyen a trabajadores con diferentes capacidades en la mayoría de las tareas de la empresa.					
5.	En esta empresa me permiten participar en el trabajo en equipo.					
6.	La empresa utiliza la diversidad de la fuerza de trabajo para mejorar su productividad, incluyendo a las personas con discapacidad.					
7.	Los empleados de esta empresa saben lo que sus jefes esperan de ellos.					
8.	El ambiente de esta empresa es propicio para desarrollar mis nuevas ideas.					

DE ACCESO ABIERTO:

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2941/1/77009.pdf>

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Agencia personal y resiliencia como factores influyentes de la inclusión laboral en personas con discapacidad física.

Investigadoras:

Flores Gutiérrez, Sonia Tumbajulca Sanchez, Rocio

Propósito del estudio

Se le invita a participar en una investigación cuyo objetivo es establecer la influencia de la agencia personal y la resiliencia en la inclusión laboral de las personas con discapacidad física en Trujillo. Esto quiere decir, que se desea averiguar cómo influye la capacidad de un ser humano para poder regular sus emociones, acciones y de superar los obstáculos que se le presenten, con el fin de lograr la inclusión laboral.

Esta investigación es desarrollada por dos estudiantes del último ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus UCV Trujillo y ha sido aprobada por el comité de ética de la universidad.

Se pretende, con los resultados de la investigación, sugerir estrategias de intervención, acorde a las necesidades de los adultos con discapacidad física, para promover su inclusión laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se aplicarán tres encuestas donde se recogerán datos personales e información sobre agencia personal, resiliencia e inclusión laboral.

Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 15 minutos.

Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Serán aplicadas de manera colectiva en el siguiente orden: Instrumento para medir agencia personal (ESAGE), Escala de resiliencia (ER) y la Encuesta sobre inclusión y satisfacción laboral.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. En caso usted se encuentre respondiendo las pruebas y deseara retirarse, lo puede hacer sin ningún problema.

Riesgo:

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de retirarse del estudio.

Beneficios:

Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la OMAPED del distrito al que pertenece, de manera agrupada (no individual). Usted no recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados serán anónimos y no tendrá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado, serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Sonia Flores Gutiérrez, email: sfloresg@ucvvirtual.edu.pe, Rocio Tumbajulca Sánchez, email: rytumbajulca@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Gina Chávez Ventura, email: gchavez@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada:

Sí No:

Nombre y apellidos:

Sexo Fecha:

Participante

Flores Gutiérrez, Sonia Elena

Tumbajulca Sanchez, Rocio Yanet

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad:

Sexo: Hombre () Mujer ()

Grado educativo: Primaria () Secundaria () Técnico () Universitario ()

Tipo de discapacidad: Innato () Adquirido () tiempo:

Profesión / Oficio:

Cuenta con un trabajo: Sí () No ()

Tipo de trabajo: Dependiente () Independiente ()

Años de experiencia laboral:

Cargo que ocupa:



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Agencia personal y resiliencia como factores influyentes de la Integración laboral en personas con discapacidad física", presentado por las autoras Flores Gutiérrez Sonia Elena, Tumbajulca Sanchez Rocio Yanet, ha pasado una revisión expedita por Natalia Mavila Guzmán Rodríguez, y de acuerdo a la comunicación remitida el 23 de junio del presente por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

Trujillo, 06 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	Firmado digitalmente por: Luis A. Chunga Pajares el 06 de julio 2023
Natalia Mavila Guzmán Rodríguez	Miembro 1	41916979	Firmado digitalmente por: Natalia M. Guzmán Rodríguez el 06 de julio 2023

Descripción de las variables de investigación

Variables	M	De	Min	Max	g1	g2	W de Shapiro	p
Agencia personal	57	10.6	34	78	0.418	-0.325	0.939	< .001
Control	18.7	4.42	10	28	0.454	-0.343	0.945	< .001
Autoeficacia	18.5	4.88	8	26	-0.0378	-1.12	0.932	< .001
Autonomía	19.8	5.01	9	29	-0.338	-0.26	0.958	< .001
Resiliencia	137	19.6	78	168	-0.709	-0.197	0.936	< .001
Competencia personal	96.6	14.9	50	116	-1.18	0.629	0.852	< .001
Aceptación a uno mismo	40	7.11	25	53	-0.486	-0.645	0.936	< .001
Inclusión laboral	24.46	6.682	12	35	-0.266	-0.983	0.938	< .001
Participación	9.89	2.811	4	14	-0.392	-0.679	0.933	< .001
Aceptación	8.52	2.951	3	15	0.156	-0.441	0.951	< .001
Desarrollo de las capacidades	6.05	1.925	2	10	0.045	-1.002	0.940	< .001

Confiabilidad por consistencia interna de las variables de estudio

	α	ω
Agencia Personal	0.723	0.743
Resiliencia	0.862	0.888
Inclusión laboral	0.821	0.830

Matriz de correlación entre las variables de estudio

		Agencia personal	Resiliencia
Resiliencia	R de Pearson	.470	-
	Valor p	< .001	-
Inclusión laboral	R de Pearson	-.078	.253
	Valor p	.218	< .001

Matriz de correlación entre las variables Agencia personal, Resiliencia y las dimensiones de la variable Inclusión laboral

		Agencia personal	Resiliencia
Participación	R de Pearson	-.039	.333
	valor p	.544	< .001
Aceptación	R de Pearson	-.159	.180
	valor p	.012	0.004
Desarrollo de capacidades	R de Pearson	.029	0.114
	valor p	.650	0.072

AFC – ENCUESTA DE INCLUSIÓN LABORAL

Análisis descriptivos de los ítems

	M	DE	Min	Máx	g1	g2
it01	2.73	1.27	1	5	0.1105	-1.227
it02	3.72	1.4	1	5	-1.0563	-0.25
it03	3.44	1.17	1	5	-0.2333	-0.95
it04	2.87	1.19	1	5	0.1922	-0.926
it05	2.97	1.35	1	5	-0.1998	-1.444
it07	2.68	1.24	1	5	0.4663	-0.844
it10	3.15	1.2	1	5	0.0364	-1.012
it12	2.9	1.19	1	5	-0.0285	-1.357

Cargas factoriales

Indicador	Estimador	p	λ
Participación			
it01	0.794	< .001	0.625
it02	0.579	< .001	0.415
it03	0.986	< .001	0.847
Aceptación			
it04	0.633	< .001	0.532
it05	1.114	< .001	0.829
it07	0.759	< .001	0.615
Desarrollo laboral			
it10	0.760	< .001	0.635
it12	0.556	< .001	0.467

Matriz de correlación entre ítems

	it01	it02	it03	it04	it05	it07	it10	it12
it01	—							
it02	0.222	—						
it03	0.323	0.372	—					
it04	0.374	0.143	0.392	—				
it05	0.609	0.341	0.558	0.458	—			
it07	0.487	0.196	0.419	0.256	0.518	—		
it10	0.369	0.267	0.666	0.351	0.548	0.441	—	
it12	0.187	0.298	0.544	0.195	0.273	0.214	0.297	—

Ajuste del modelo

CFI	TLI	SRMR	-
0.914	0.85	0.0552	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VENTURA GINA MARIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Agencia personal y resiliencia como factores influyentes de la inclusión laboral en personas con discapacidad física", cuyos autores son FLORES GUTIERREZ SONIA ELENA, TUMBAJULCA SANCHEZ ROCIO YANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VENTURA GINA MARIA DNI: 18142943 ORCID: 0000-0002-4638-3487	Firmado electrónicamente por: GCHAVEZ el 12-02- 2024 11:21:52

Código documento Trilce: TRI - 0717311