

**Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas
con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Harry Edwin Ramos Campos

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales.

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ - 2017

Mg. William Flores Sotelo
Presidente

Dr. José Víctor Quispe Atuncar
Secretario

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A mi esposa, por todo su apoyo y comprensión incondicional para poder concluir este reto.

A mis padres, que siempre me impulsaron a continuar mi desarrollo académico y profesional.

Agradecimiento.

Expreso mi agradecimiento a los asesores, profesionales de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que permitieron la materialización de la investigación. A la Universidad Cesar Vallejo y sus docentes por el apoyo en mi desarrollo profesional.

Declaración de Autoría

Yo, **Harry Edwin Ramos Campos**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016, presentada en 112 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de mayo del 2017

Harry Edwin Ramos Campos

DNI: 4252215

Presentación

Señores miembros del Jurado

Dando cumplimiento a las normas de reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la escuela de administración, sección de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de maestría en Ciencias Empresariales, presento el trabajo de investigación titulado “Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016”.

En presente trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Inserción laboral y el empleo, además la incorporación de personas con discapacidad intelectual al mercado laboral.

La investigación se desarrolló con los beneficiarios del piloto de metodología de empleo con apoyo implementando por un Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) este último como entidad financiadora.

Con respecto a la estructura de la investigación se puede apreciar que el problema de investigación inicia con las limitaciones que tienen las personas con discapacidad para incorporarse al mercado laboral, Por ello la investigación se centra en el piloto de Empleo con Apoyo se inició en febrero del 2015 y culminó en diciembre del año 2016. En la intervención, se han desarrollado instrumentos para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo y se ha conformado un equipo de profesionales especializados para realizar la función de preparadores laborales. Durante la ejecución se han realizado ajustes a la metodología, dada las restricciones encontradas en las empresas para contratar personas con este tipo de discapacidad y el bajo nivel de desarrollo de competencias básicas para el trabajo de los beneficiarios.

Índice de contenidos

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentos teóricos	19
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	41
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	43
II. Marco Metodológico	44
2.1 Variables	45
2.2 Metodología	47
2.3 Tipo de estudio	47
2.4 Diseño	47
2.5 Población, muestra y muestreo	48
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.7 Metodología de análisis de datos	50

III. RESULTADOS	
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	77
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Base de datos	82
Anexo 3. Instrumentos de recojo de información	84
Anexo 4. Validación	86
Anexo 5. Artículo científico	90
	96

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la Variable – Empleo con Apoyo	45
Tabla 2	Operacionalización de la Variable - Inserción Laboral	46
Tabla 3	Población y Muestra	49
Tabla 4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
Tabla 5	Distribución de frecuencias por nivel del empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima – 2016	52
Tabla 6	Distribución de frecuencias por nivel de la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	53
Tabla 7	Distribución de frecuencias por niveles de la Formación Pre Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	54
Tabla 8	Distribución de frecuencias por niveles de la vinculación Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	55
Tabla 9	Distribución de frecuencias por niveles del acompañamiento de personas con discapacidad, Lima – 2016	56
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	57
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016	59
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016	60
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016	62
Tabla 14	Grado de correlación y nivel de significación entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	63
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas	64

	con Discapacidad, Lima – 2016	
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016	65
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel Educativos de Personas con Discapacidad	37
Figura 2 Grupo Etario e Personas con Discapacidad	38
Figura 3 Niveles porcentuales del empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima – 2016	52
Figura 4 Niveles porcentuales de la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	53
Figura 5 Niveles porcentuales de la formación Pre Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	54
Figura 6 Niveles porcentuales de la vinculación Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	55
Figura 7 Niveles porcentuales del acompañamiento de personas con discapacidad, Lima – 2016	56
Figura 8 Niveles entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016	58
Figura 9 Niveles entre la formación pre laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016	59
Figura 10 Niveles entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016	61
Figura 11 Niveles entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016	62

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo, en el piloto implementando en el Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO).

La investigación por su finalidad correspondió a un diseño de estudio no experimental, siendo este tipo de investigación correlacionar. Se consideró como población 137 beneficiarios de la intervención, esta población se caracteriza por tener discapacidad mental e intelectual, de ambos sexos, los encuestados son familiares directos de los beneficiarios que han sido incorporados en alguna empresa en la metodología de empleo con apoyo. Se tomó como muestra no probabilística, por conveniencia, de 101 beneficiarios insertados laboralmente en el sector Retail en Lima y Callao. La recolección de información es acerca de cómo el empleo con apoyo contribuye a la inserción laboral de personal con discapacidad mental e intelectual, el levantamiento de información se llevara a cabo a través de dos encuestas: uno de 24 ítems y otros de 18 ítems.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,5490 significa que existe una moderada relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Palabras Clave: Empleo con apoyo, inserción laboral

Abstrt

The purpose of this paper is to determine the relationship between labor insertion and employment with support, in the pilot implementing in the Sectorial Project between the Ministry of Labor and Employment Promotion and the National Fund for Labor Training and Employment Promotion (FONDOEMPLEO).

The research for its purpose corresponded to a design of non-experimental study, being this type of research to correlate. It was considered as population 137 beneficiaries of the intervention, this population is characterized by mental and intellectual disability, of both sexes, respondents are direct relatives of the beneficiaries who have been incorporated in some company in the methodology of employment with support. It was taken as a non-probabilistic sample, for convenience, of 101 beneficiaries working in the retail sector in Lima and Callao. The collection of information is about how supported employment contributes to the labor insertion of mentally and intellectually disabled personnel, the collection of information will be carried out through two surveys: one of 24 items and 18 items.

The results shown in the attached table show the statistics in terms of the degree of correlation between the variables determined by the Spearman's Rho = 0.5490 means that there is a moderate positive relationship between employment with support and labor insertion. people with disabilities, Lima - 2016, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$.

Key Words: Employment with support, labor insertion

i. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes Nacionales.

Del Águila (2011), titula su tesis *Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. El objetivo de la tesis es identificar y analizar los factores limitantes en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PIO que impiden o han impedido que este plan sea eficiente y eficaz (para reducir los niveles de pobreza y exclusión que afecta a las PCD). El tipo de investigación es descriptiva. La muestra se llevó a cabo con 6 funcionarios 21 PCD. Como instrumentos se usaron el focus group, la encuesta, entrevista y revisión documental. Se concluye de la investigación que es débil y defectuoso el funcionamiento de la Comisión Multisectorial encargada de la implementación y seguimiento del PÍO, así como con las debilidades técnicas e institucionales del CONADIS, Secretario Técnico de dicha Comisión Multisectorial. Esto se traduce en carencias y debilidades de liderazgo y de acompañamiento técnico para incorporar los criterios de inclusión y de desarrollo inclusivo en el resto del sector público y en las instituciones del Estado, en sus diferentes niveles: locales, regionales y central. Existe falta de conocimientos, prejuicios y falta de voluntad política de los tomadores de decisión de los diferentes sectores del Estado. Esto se traduce en discriminación y carencia de compromisos presupuestales para ejecutar las actividades identificadas en el Plan de igualdad de oportunidades.

Cortez (2015), titula su tesis *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. El objetivo de la investigación es contextualizar la situación de las personas con discapacidad y llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a acceder a un empleo, y dejar constancia de la obligación del Estado peruano de atender esta situación. El tipo de investigación

es descriptivo. Como instrumentos se usaron documentos referidos al tema de la investigación. De la investigación se concluye que el diseño de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad debe considerar cuál es el tipo de empleo que se desea promover. Las estadísticas del MTPE muestran que cada vez son más los empleadores privados que reconocen la empleabilidad de las personas con discapacidad para trabajar. Pero su acceso a un empleo abierto en similares proporciones que el resto de la población dista aún de ser una realidad; más allá de las particularidades de cada una de las medidas que el Estado implemente para promover el acceso al empleo, todas ellas deben formar parte de una política pública; es decir, un conjunto de acciones planeadas y ejecutadas por el Estado con el propósito de mejorar las condiciones de vida de la población y asegurar la vigencia de sus derechos y libertades

Saavedra, Hernández y Ortega (2014), denominan su tesis *Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III Concurso Nacional Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010*. El objetivo de la tesis es describir y analizar los factores intervinientes en la práctica docente inclusiva en los dos casos ganadores del III Concurso Nacional de Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010, contrastando los discursos y las prácticas de los docentes y actores involucrados, a fin de elaborar recomendaciones que permitan fortalecer el proceso de educación inclusiva de alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad. El tipo de investigación es el estudio de casos. La muestra se llevó a cabo con dos docentes. Como instrumentos se usaron la entrevista semi-estructurada, la observación, prueba de conocimientos y revisión documental. De la investigación se concluye que Las experiencias estudiadas dan cuenta de un gran avance en la ejecución de la política de educación inclusiva para personas con discapacidad que implementa el Ministerio de Educación, pues evidencian, por un lado, un incremento en el acceso a la educación en aulas regulares por parte de estudiantes con discapacidad, y por otro lado, un acercamiento progresivo al enfoque del modelo

social, al ir, paulatinamente, dejando de lado la educación de estos estudiantes en aulas especiales.

Antecedentes Internacionales

Lazo (2016), titula su tesis *Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social*. El objetivo de la investigación es generar una base de indicadores que permitan conocer la realidad de las personas con discapacidad visual, en el Distrito Metropolitano de Quito, así como proponer acciones que fomenten la inclusión laboral de este grupo prioritario. El tipo de investigación es descriptivo-exploratorio. La muestra se desarrolló con 25 ciudadanos. Se usó como instrumentos la revisión de documentos, informes y artículos existentes además se empleó información de fuentes secundarias y de fuentes primarias como encuestas y entrevistas. La investigación llega a las concluir que existen pocas propuestas que permitan que las personas con discapacidad visual cuenten con todas las herramientas necesarias para acceder a plazas de trabajo dignas; la educación que reciben quienes acceden al sistema, no apoya a la inserción laboral en relación de dependencia o por cuenta propia; la ausencia de controles no permite el cumplimiento de la Ley que establece que un 4% de los empleados o trabajadores de instituciones o empresas sean ocupados por personas con diferentes tipos de discapacidades.

Garavito (2014), titula su tesis *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. El objetivo de la investigación es identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad (PPND) en Colombia. El tipo de estudio es descriptivo. Se usó como instrumentos documentos relacionados con el objeto de estudio. Se concluye de la investigación que en términos de la categoría inclusión laboral de PcD se pudo establecer que la PPND aunque evidencia en sus contenidos de manera manifiesta relación con las estrategias denominadas como los CEE, la Ley de

Cuotas y el TT, y de manera latente por el ECA, no posee unas directrices claras en términos de regulación que permitan su correcta implementación, puesta en práctica y seguimiento. Al comparar los hallazgos del estudio con los de los antecedentes investigativos contemplados en términos de las estrategias para la inclusión laboral de las PcD, se puede establecer que en ambos existe una tendencia hacia las modalidades que propendan por la inclusión en el mercado laboral ordinario y que cuenten con una implementación mediante un marco legal, como en el caso de la Ley de Cuotas y del ECA.

Cendreno (2017), denomina su tesis *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. El objetivo de la investigación es aportar con una visión comprensiva de cómo se presenta la discapacidad como factor de discriminación en los centros laborales. El tipo de estudio es descriptivo. Los instrumentos que se usaron han sido documentos que hacen referencia al objeto de la investigación. De la investigación se concluye que se está abriendo paso una consideración comprensiva del modelo social de la discapacidad, que tendrá una influencia determinante en el tratamiento normativo y en la interpretación jurisprudencial. Si bien la nueva consideración de la discapacidad tiende hacia el modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, en el especial o como autónomos económicamente dependientes, las Administraciones Públicas responsables de su aplicación deberán cumplir de forma comprensiva con el mandato constitucional con la mirada puesta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Lidón (2013), titula su tesis *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. El objetivo de la investigación analizar el sistema internacional de tratados de Naciones Unidas, en los que de forma transversal dibuja cuál ha sido y es el tratamiento de la discapacidad en

dicho sistema. El tipo de investigación es descriptiva. Como instrumentos se usaron diversos materiales bibliográficos concernientes al tema de la investigación. De la investigación se concluye que la dimensión de la persona a través de la noción de dignidad o de autonomía no sólo extrañaba a las personas con discapacidad, sino que cualquier mecanismo de apoyo a la capacidad o a la autonomía propio del desarrollo humano, dejaba de ser normal o natural si se debía aplicar a las personas con discapacidad. Se señala que la solidaridad es la que abrió la puerta a las personas con discapacidad y a otros colectivos al reconocimiento de sus derechos. Tras la solidaridad, el paso definitivo vino de la igualdad, que fue transformándose de formal y acrítica a sustantiva y crítica. Lo que permitió un avance fundamental en los derechos, que eran enriquecidos a través de las distintas fórmulas en la que la igualdad se reescribía para dar cabida a la diversidad humana. Para ello, la igualdad se hizo la pregunta de cómo tratar las diferencias humanas para que las relaciones de poder, con capacidad valorar y cristalizar social y jurídicamente lo que es bueno y no, no las vulneraran. De hecho, la igualdad es principio, valor y derecho, lo que evidencia su capacidad para dinamizar y completar el contenido esencial de los derechos humanos y sus notas.

1.2 Fundamentos teóricos

1.2.2. Base teóricas de la Variable - Empleo con Apoyo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Resolución Directoral N°007-2015-MTPE/3/17, Aprueban instrumentos técnicos para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad, donde definen el empleo con apoyo como:

MTPE (2015), "El Empleo con Apoyo es concebido como un sistema de inclusión laboral, un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona. Apunta a obtener un empleo integrado y remunerado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, con apoyos individualizados y continuados dentro y fuera del lugar de trabajo, que aseguren no solo el

acceso, si no el éxito a lo largo de la vida laboral, en el que existan claras oportunidades de interacción con personas sin discapacidad.” (p.7)

Se refiere que el empleo con apoyo es una forma de inclusión laboral, tiene como finalidad brindar un trabajo integrado y que este sea remunerado dentro de empresas normalizadas, con apoyos en el ámbito personal, interacción con personas sin discapacidad y garanticen un óptimo ámbito laboral.

Según Molina (2016), nos dice que

El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en su vida (...) Ejemplo de esta nueva visión de las personas con discapacidad es el Empleo con Apoyo; una modalidad de empleo orientada a la inserción laboral de las personas con discapacidad en un ámbito normalizado, arbitrando los apoyos necesarios, dentro y fuera del entorno de trabajo, para conseguir la plena integración del trabajador en el puesto. (p. 7)

Las citas anteriores sustentan que el empleo con apoyo busca que las personas que tienen alguna discapacidad puedan acceder a un trabajo; por esta razón, brinda un apoyo o seguimiento dentro y fuera del desarrollo de su actividad laboral con el objetivo de que consigan una mejor autonomía con ellos mismos.

Además, Molina (2016), nos dice que

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de Empleo con Apoyo es la figura mediadora, denominada preparador laboral, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo. La figura del preparador laboral

es vital en el proceso de incorporación laboral, pues se constituye como el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros. (p. 7)

Se menciona que un agente esencial en el empleo con apoyo es el preparador laboral. Él es guía del trabajador con discapacidad, se encarga de brindar el soporte necesario y adecuado a la persona. Es decir, la acompaña en todo su proceso, la prepara desarrollo de las actividades laborales y está presente asesorándola hasta que se adapte eficientemente a su nuevo empleo.

Becerra, Montanero y Lucero (2012), nos dicen

Los inicios del empleo con apoyo a personas con discapacidad estuvieron dominados por experiencias de rehabilitación ocupacional que tenían como denominador común: la formación previa de los trabajadores con discapacidad en las tareas laborales antes de su inserción en los correspondientes puestos de trabajo. Se trata de un modelo de formación y emplazamiento, que ha recibido la denominación en inglés de *train and place*: entrenar y colocar. (p. 11)

Se refiere que en un principio, el empleo con apoyo a personas con discapacidad tenía en cuenta la formación previa de los trabajadores discapacitados en las actividades antes de adaptarlos a su nuevo puesto laboral. Esto se denomina entrenar y colocar.

Cobas (2015), nos dice

El empleo con apoyo es una medida que proporciona oportunidades de empleo en el mundo de trabajo normalizado a las personas con discapacidad. Consiste en proporcionar la formación, los apoyos y la supervisión que comúnmente se daba en los centros de formación, pero ahora en los trabajos normalizados. Se entiende así que las personas con discapacidad tienen capacidad para trabajar en la comunidad, y estas

personas serán una parte más de la comunidad si tienen oportunidad de trabajar en trabajos típicos. (p. 42)

Se menciona que el empleo con apoyo es una oportunidad que se le brinda a las personas discapacitadas de poder compartir un ámbito laboral con personas que no poseen una discapacidad; por ende, poder compartir y mostrar su capacidad en la comunidad trabajando.

También, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015), nos dice

En el marco del componente de Empleo con Apoyo del “Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo” componente de empleo con apoyo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y FONDEMPLEO, los beneficiarios y personas objetivo son las personas con discapacidad intelectual, mental y del desarrollo. (p. 8)

Se menciona que el empleo con apoyo lleva consigo un plan para mejorar el ámbito laboral de una persona discapacitada de mano del ministerio de trabajo y promoción de empleo para contribuir con un mejor desarrollo intelectual y psicológico de las personas con discapacidad.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015), nos dice

La Ley reconoce que la persona con discapacidad tiene derecho a un trabajo en igualdad de condiciones que las demás, promueve el desarrollo de sus capacidades y habilidades y resalta el rol de los servicios públicos de empleo y de las políticas públicas para promover oportunidades de empleo para esta población. En materia de empleo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de generar medidas de fomento de empleo, estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo e incorporar a las personas con discapacidad en programas de

formación laboral, siendo prioritario incluir componentes, estrategias o metodologías especializadas para optimizar su eficacia. Es así que se empieza a utilizar la metodología del Empleo con Apoyo. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (p. 9)

Se refiere que se debe ejercer la ley que constata que la persona con discapacidad tiene el derecho de trabajar en iguales condiciones que cualquier ciudadano lo haría. Por esta razón, el ministerio de trabajo y promoción de empleo esta en el deber de generar nuevos proyectos y formentar empleos que permitan incorporar a las personas discapacitas en los programas laborales.

Dimensión: Formación Pre Laboral

Langford y Lawson (1994), citado por Becerra, Montanero y Lucero (2012), nos dicen

Para compensar esta carencia –en el modelo con apoyo- se introduce progresivamente el apoyo de un monitor ocupacional o preparador laboral (job coach). La tarea de estos profesionales consistía en ofrecer un apoyo estructurado a la persona con discapacidad dentro su medio laboral, lo que supuso una innovación dentro de la práctica de rehabilitación. Además, se desarrolla la idea, más radical, de que es preferible colocar primero a los participantes en un puesto de trabajo y, sólo después, darles una formación en la realización de tareas específicas. Es lo que se ha denominado modelo place and train, es decir, con un emplazamiento previo a la mayoría de las acciones de formación laboral. (p. 12)

Se refiere que en el empleo con apoyo tien preparador laboral, que tiene la tarea de brindar un apoyo integrado a la persona discapacitada que pueda ejercer dentro de su ámbito laboral. Además, primero se coloca a la persona en un puesto de trabajo y luego se le brinda la formación requerida para un eficiente desempeño.

Quiñones y Senior (2013), nos dicen

La preparación o entrenamiento es un periodo de formación que puede cumplirse dentro o fuera de la institución según sea el caso, el cual contempla el examen detallado del cargo, de cada tarea que le corresponde cumplir, una orientación inicial para cada tarea, o grupo de tareas que no requieran instrucción en sitio, adecuar muy cuidadosamente las estrategias definidas para el entrenamiento al tipo de discapacidad del nuevo empleo, su nivel de desempeño general, respecto a sus destrezas previas, así como la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, orientación y adiestramiento hacia el logro de autonomía. (p. 23)

Se menciona que la preparación es un tiempo que se dedica a la formación de la persona con discapacidad que puede darse fuera o dentro del cargo, en el cual se le brinda una orientación para el desempeño de sus actividades, integrar las habilidades ya adquiridas con las nuevas con el propósito de que logre una satisfacción consigo mismo.

Mercado y García (2010), nos dicen

El preparador o preparadora laboral juega un papel importante en la intervención, puesto que sistematiza las acciones a realizar por parte de la persona con discapacidad, asegura el rendimiento y el mantenimiento de puesto de trabajo. Para ello, el o la profesional debe apoyar a la persona con discapacidad para desarrollar estrategias de aprendizaje que faciliten la adquisición de las habilidades requeridas para el puesto de trabajo. Asimismo, tiene en consideración otras estrategias complementarias, sobre todo de carácter social, que pueden contribuir al mantenimiento del puesto de trabajo, tales como: horario, actividades de la vida diaria, etc.; potencia la interacción social de la persona con discapacidad con el resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa para proceder a la retirada gradual y progresiva de los apoyos en el puesto de trabajo. (p. 55)

Se sustenta que la persona encargada de preparar al discapacitado es de vital importancia durante el proceso de intervención, debido a que asegura el desempeño y constancia del individuo en el puesto de trabajo. Por ende, el profesional debe garantizar un buen desarrollo de habilidades y aptitudes para contribuir con un eficiente rendimiento.

Dimensión: Vinculación Laboral

Becerra, Montanero y Lucero (2012), dicen lo siguiente

El proceso de orientación laboral debería comenzar por proporcionar a la persona con discapacidad información sobre el servicio o programa de empleo con apoyo, su sentido y funciones. En algunos casos es fundamental asegurarse de que la persona entienda qué supone trabajar en empleo ordinario, así como proporcionarle la formación necesaria para adquirir las competencias básicas y transversales necesarias para desarrollar cualquier trabajo normalizado. El trabajador con discapacidad debe asumir desde el primer momento el gran esfuerzo que deberá desarrollar para incorporarse a un puesto de trabajo. También deberá estar dispuesto a desarrollar pautas de conductas adultas y responsables en los distintos ámbitos de su vida. Por tanto hay que ayudarlo a que experimente que su nuevo rol de trabajador adulto y responsable, le proporcionará una serie de ventajas como son la independencia y la confianza en sí mismo. (p. 13)

Se menciona que es importante brindarle a la persona con discapacidad información acerca de lo que requería el desenvolvimiento de su trabajo. De esta manera, el trabajador discapacitado estará experimentando su nuevo rol y actividades, lo cual le ayudará a sentirse más confiado y seguro con su desempeño.

Por otro lado, Quiñones y Senior (2013),

Resulta necesario considerar la adaptación de las personas con discapacidad a las tareas dominio del cargo, que se requiere desarrollar en los puestos de trabajo, así como la adaptación de los compañeros de trabajo, por lo que la inserción puede ser percibida como un tránsito de estados o fases de maduración, donde las constantes son el cambio y la transformación en todos los sentidos de la vida personal, colectiva y organizacional. Debido a ello, es deseable que dichos cambios sean promovidos e inducidos desde la gerencia, con el objeto, tanto de modelar en cascada conductas responsables, como de afianzar actuaciones colectivas proclives a generar compromisos mutuos entre todos los integrantes del equipo de trabajo. (p. 16)

Se refiere que es necesario brindarle la adaptación a la persona con discapacidad acerca del nuevo trabajo, como a los compañeros de trabajo. Es por esto que, los cambios deben realizarse desde la gerencia para que no sea percibido por parte de ninguno de manera errónea y se genere un cálido ámbito laboral.

Dimensión: Acompañamiento

Ladrón (2009), citado Quiñones y Senior (2013), nos dice

Con la contratación del nuevo empleado y su incorporación regular al ambiente laboral, la metodología del empleo con apoyo propone la continuación del entrenamiento en las tareas correspondientes “en sitio”, mientras comienza el desempeño y se va haciendo eficiente e independiente en el medio institucional. Es un periodo de práctica, donde la asistencia es un poco mayor al principio, pero va decreciendo, a medida que la persona se va integrando al trabajo (p. 23)

Se menciona que al incorporar al discapacitado al cargo, al comienzo, se propone que se acompañe el entrenamiento en las actividades correspondientes para garantizar una adecuada adaptación. No obstante, con el tiempo, la

compañía va decreciendo, ya que el sujeto se va logrando integrarse mejor al puesto de trabajo.

Ladrón (2009), citado Quiñones y Senior (2013), nos dice

En esta fase se valora el rendimiento y adaptación de la persona con discapacidad a la institución, mediante inventarios de habilidades, perfiles de cargos ocupados, objetivos laborales, análisis de logros, entrevistas a superiores en general y entrevistas a compañeros (...) El seguimiento debe convertirse en una estrategia natural en el contexto de trabajo, debe ofrecer información para optimizar el desempeño, asegurar el desarrollo personal y profesional del empleado con discapacidad, a mediano y largo plazo. La figura dos permite visualizar gráficamente el proceso descrito. (p. 23)

Se refiere que el seguimiento es una forma de valorar el desenvolvimiento de la persona con discapacidad en el trabajo. Debe garantizar el desarrollo a nivel profesional e individual del discapacitado a largo plazo.

Mercado y García (2010), nos dicen

El preparador o preparadora laboral realiza una evaluación del rendimiento del trabajador o trabajadora en el puesto de trabajo y de la calidad de la tarea realizada para poder proceder a la reducción progresiva de los apoyos requeridos en la intervención, fomentando la implicación familiar - para que se convierta en un apoyo natural- donde se ésta posea las destrezas y habilidades necesarias para corregir los posibles desajustes que puedan surgir en el transcurso del tiempo o enseñar nuevas habilidades. (p. 55)

Se sustenta que el preparador laboral va a evaluar el desempeño del trabajador en el cargo y la calidad de la actividad realizada, para que así, pueda reducir las intervenciones constantes y fomente el apoyo familiar que pueda colaborar con algún probable desajuste que pueda surgir.

1.2.1. Base teóricas de la Variable Inserción Laboral.

Definiciones de la variable Inserción Laboral.

Zandomeni (2004), citado por Quiñones y Senior (2013), nos dice

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

Se menciona que la inserción laboral tiene ofrece una oportunidad a aquellas personas discapacitadas que están sufriendo de una exclusión social con la finalidad de que puedan integrarse al mercado laboral y a la sociedad, para que pueda desarrollarse plenamente como persona.

Por otra parte, Quiñones y Senior (2013), nos dice

La inserción laboral de personas con discapacidad debe ser asumida como un reto para la gestión institucional en la tarea de lograr una organización sistémica, justa humana y no centrada únicamente en el mero cumplimiento del ordenamiento legal en materia de la misma. En el presente artículo se plantean tres políticas prioritarias para la inserción laboral de las personas discapacitadas en un ambiente de igualdad, las cuales son consistentes con los elementos y etapas de la gestión administrativa en instituciones de educación superior. Las estrategias propuestas desde el análisis teórico permiten sostener los programas de inserción, de cara al marco normativo relacionado a la igualdad de oportunidades. (p. 13)

Ordoñez (2011), nos dice

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. (p. 145)

Las citas anteriores refieren que la inserción laboral debe ser asumida como una tarea justa y humana que genere un ambiente de igualdad de oportunidades. De tal manera que permita a las personas con discapacidad ejercer sus derechos, mejorar sus condiciones de vida y colaborar con el desarrollo de una óptima sociedad.

Palomo (2009), dice lo siguiente

Son muchos los datos que revelan que las personas con discapacidad se encuentran en una posición relativamente débil a la hora de competir por un puesto de trabajo. La divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigidas por el mercado laboral es uno de los problemas esenciales a las que se enfrenta el colectivo. Estas, se incrementan por el hecho de que la formación no ha estado suficientemente ajustada a las oportunidades de empleo. Sin embargo, una de las mayores dificultades de integración laboral proviene de las barreras físicas y psicológicas (estereotipos) que todavía anidan en la sociedad. (p. 9)

Se sustenta que las personas con discapacidad tienen una posición no relevante al momento de competir por un cargo, ya que la formación no ha incorporado esas oportunidades de empleo. Sin embargo, la mayor barrera que

dificulta una adecuada integración laboral proviene de los estereotipos, egoísmo, falta de empatía y comprensión que abundan en los demás.

Cortez (2015), nos dice

A pesar de los resultados del Plan de Igualdad de Oportunidades 2003-2007, el Estado prolongó la experiencia de contar con una política pública que aborde la problemática de las personas con discapacidad. De este modo, en diciembre de 2008 aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades 2009–2018 (D.S. N° 007-2008-MIMDES), con la finalidad de ser un instrumento técnico-político de planificación para las acciones del Estado en beneficio de las personas con discapacidad, a través del cual protege y fomenta el pleno disfrute de sus derechos en condiciones de igualdad y respeto de su dignidad. (p. 111)

A la vez, Cortez (2015), nos dice

Con el fin de adecuar la legislación nacional a los términos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, la cual fue publicada en el diario oficial el 24 de diciembre de 2012 (...) Con este propósito, la Ley N° 29973 establece dos acciones positivas concretas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a un empleo abierto: un sistema de cuotas de reserva de puestos de trabajo y el otorgamiento de una bonificación en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas. (p. 112)

Las citas anteriores refieren que una vez aprobados los planes y leyes que ofrecían igualdad de oportunidades, se pudo ejercer una planificación para las acciones del Estado que beneficien a los discapacitados en la reserva de puesto de trabajo. Asimismo, fomentó el cumplimiento y goce de sus derechos bajo una condición de respeto e integración.

Dimensión: Demanda Laboral

SINEACE (2015), estudio “Demanda Laboral de Técnicos en el Perú y Expectativas sobre la Certificación de Competencias”,

El principal indicador de demanda laboral empleado en el ingreso promedio por ocupación principal. Aunque este indicador permite establecer un ranking de las ocupaciones con mayor demanda, conviene precisar que la demanda laboral no es simplemente un resultado de quién ha incrementado sus ingresos, se observa también el porcentaje de técnicos “adecuadamente empleados”, que es una manera de ver cuán extensa es la demanda en el mercado laboral (p.12)

MTPE (2009), estudio:

“Tendencia de la demanda de ocupaciones”, la información más relevante sobre las condiciones internas y externas que podrían influir en la demanda laboral del país, así como las características potenciales de algunas ciudades es que, de ser explotadas, conllevarían a la demanda de cierto tipo de ocupaciones (p.45)

Las citas anteriores refieren que la demanda laboral es la principal fuente de conocimiento acerca de las condiciones tanto internas como externas que influyen en la demanda de trabajo e ingreso en el país, que permite establecer una categoría de ocupaciones con mayor demanda y permite observar el porcentaje de los que actualmente se encuentran empleados.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), nos dice

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, realizó la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, en adelante ENCARTE, que fue aplicada a la muestra de empresas de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) en junio del 2012. El

ENCARTE brinda información acerca de las empresas que contratan o no personas con discapacidad y la posibilidad de las que no contratan, de hacerlo en un futuro próximo. Los resultados obtenidos de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional en el año 2012, señalan que un 14,8% de las empresas si contratan personas con discapacidad y el 13,5% no contratan pero si contratarían en un futuro próximo; mientras que el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Esto evidencia que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad o que están dispuestas a hacerlo por razones sociales, productividad y otros. (p. 8)

Se menciona que a pesar de que el ministerio de trabajo y promoción de empleo haya generado un ambiente para las personas con discapacitadas en el ámbito laboral, son pocas las empresas que realmente integran este concepto y están dispuestas a hacerlo por una mejor integración social o productiva.

Por otro lado, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), nos dice

La categoría ocupacional se refiere a la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo. Las personas con alguna discapacidad a nivel nacional se concentraron mayormente en la categoría de independientes (58,3%) y como asalariados -empleados y obreros- (28,4%), mientras que el menor porcentaje se registró en la categoría empleador o patrono (6,1%), trabajador familiar no remunerado (5,1%) y trabajador del hogar (1,4%). Respecto a la distribución por sexo, podemos observar que tanto hombres como mujeres con discapacidad se concentran en la categoría de independientes y asalariados; sin embargo, cabe precisar el mayor porcentaje que registran los hombres con discapacidad en la categoría obreros, 10,3 puntos porcentuales más que las mujeres; contrariamente, más mujeres que hombres con discapacidad se encuentran trabajando como independientes, trabajador familiar no remunerado y trabajador del hogar. (p. 19)

Se sustenta que tanto hombres como mujeres se colocan en la categoría de independientes y asalariados, pero un alto número de hombres discapacitados son obreros. Sin embargo, a comparación de ellos, más mujeres con discapacidad se encuentran trabajando como independientes, no remunerado y trabajador del hogar.

También, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), nos dice

La PEA Ocupada con discapacidad trabaja mayormente en las ramas de actividad económica servicios (28,3%) y comercio (25,4%), otro grupo con alta concentración de la PEA ocupada con discapacidad es agricultura, silvicultura, pesca, explotación (24,8%), mientras que un grupo minoritario trabaja en construcción (5,1%), y transportes almacenamiento y comunicaciones (6,4%). Por sexo, los hombres que padecen de alguna discapacidad se ubican principalmente en la rama extractiva (agricultura, pesca, minería), transporte, almacenamiento y comunicaciones; y servicios, mientras que en el caso de las mujeres, se concentran mayoritariamente en la rama servicios y comercio. (p. 21)

Se menciona que en cuanto a la ocupación de trabajo de personas discapacitadas, los hombres se dedican más actividades de extracción, seguida de transporte o almacenamiento, mientras que las mujeres prefieren centrarse en la rama de comercio y servicios.

Dimensión: Oferta Laboral

La oferta laboral referida básicamente a los buscadores de empleo activos que se encuentran en la población económicamente activa, que están en condiciones de desempleo, los factores de mercado laboral como: la falta de demanda laboral, por la alta rotación laboral, por la especialización de los puestos de trabajo, por la falta de acceso a oportunidad de capacitación y básicamente la no

correspondencia entre la demanda laboral y la oferta disponible en el mercado laboral.

Reyna y Céspedes (2016), Estudio: “La oferta Laboral en Perú”, la oferta laboral mide la reasignación de las horas trabajadas frente a una variación de salarios y es uno de los parámetros profundos de la economía que captura el mecanismo de transmisión hacia los hogares de los choques y/o políticas que ocurren en otros sectores de la economía. El mercado laboral peruano ha experimentado una notable transformación durante las dos últimas décadas (p.6)

Las citas anteriores mencionan que la oferta laboral permite conocer a las personas que se encuentran desempleadas, la falta de demanda laboral y la oferta de algún puesto trabajo. Esto genera que se pueda medir la variación y choques de la economía.

Cortez (2015), nos dice

Según los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad del MTPE llevada a cabo entre noviembre y diciembre de 2013, el mayor porcentaje de empleadores privados dispuesto a contratar personas con discapacidad se encuentra entre aquellos a los que la obligación legal no les alcanza. Ciertamente, mientras el 51.6% de empleadores privados de 20 a 50 trabajadores requerirá contratar personas con discapacidad, esta necesidad solamente se verifica en el 48.4% de empleadores privados de 51 a más trabajadores. (p. 114)

Se refiere que según los resultados de la encuesta del MTPE, los empleadores privados que la obligación legal no está presente, toman en cuenta contratar personas con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), nos dice

Los Lineamientos de Política Socio Laboral 2012–2016 plantean una estrategia enfocada en los siguientes temas: fortalecer los servicios administrativos de promoción del empleo; promover el desarrollo de capacidades y competencias en trabajadores que participan en procesos de inserción o reinserción laboral; diseñar, implementar y desarrollar un sistema de información del mercado de trabajo; promover la participación de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables en los servicios de promoción del empleo y de empleabilidad; fortalecer los programas o proyectos orientados a generar empleo temporal para grupos en situaciones de vulnerabilidad; y promover y ejecutar políticas, normas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de promoción laboral para personas con discapacidad en el marco de las Políticas Nacionales de Empleo. (p. 121)

Se menciona que los lineamientos de política socio laboral se enfocan en desarrollar las competencias de los trabajadores discapacitados en la reinserción laboral, fortalecer programas orientados a empleos para grupos con vulnerabilidad, promover la adecuada formación de empleo y ejecutar las normas mediante la promoción laboral para las personas con discapacidad.

También, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), nos dice

Según la Ley N°29973 vigente, señala que las empresas públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y que los empleadores privados con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3%, que viene a ser la cuota de empleo. Los resultados de la ENEDIS indican, que la mayoría de las personas con discapacidad trabajan en empresas de 1 a 10 trabajadores (85,7%), es decir, en empresas de menor tamaño; mientras que el resto trabaja en empresas de 11 a 50 trabajadores (6,6%) y en empresas de 51 a más trabajadores (6.5%). (p. 123)

Se sustenta que la ley señala que tanto empresas públicas como privadas deben contratar personas con discapacidades. Sin embargo, la ENEDIS indicó que la mayoría de personas discapacitadas trabajan en empresas pequeñas de 1 a 10 integrantes, mientras que un porcentaje bajo del total se desempeñan en empresas de más 51 trabajadores.

1.3. Justificación

La trabajo de investigación se desarrollara en el marco del implementación de la metodología de empleo con apoyo y tiene como objetivo identificar la relación existente entre la implementación de empleo con apoyo y la inserción laboral bajo esta metodología y como esta contribuye al desarrollo de las habilidad cognitivas y socioemocionales, así como la capacidad de adaptación a un puesto de trabajo. Bajo esa premisa de un universo de investigaciones de 137 personas con discapacidad intelectual colocados en el sector retail y de ello se tomara una muestra representativa de 101 personas que actualmente se encuentran trabajando.

1.3.1. Justificación teórica.

Muchas autores hablan de desempleo en los principales grupos vulnerables, sobre de todo en los NINIS (Ni trabaja, ni estudia), desde la Organización Internacional del Trabajo, BID, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otros. Sin embargo, parte de estos NINIS son personas con discapacidad que no tienes acceso a un empleo por falta de políticas públicas que permitan su incorporación al mercado laboral. Como lo definimos a continuación:

Según: Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS)

El año 2012, hay 1'575,402 personas con discapacidad que representan el 5.2% de la población nacional. La población en edad de trabajar con alguna discapacidad es de 1'456,543 personas que representa el 92.5% de la población total. Según la condición de ocupación, la ENEDIS señala que

solo el 21.7% de la población con discapacidad forma parte de la población económicamente activa (PEA). Las altas tasas de inactividad (76%) y desempleo (12.1%), denotan las dificultades de esta población para la búsqueda activa de empleo y para su efectiva consecución.

De esta población vulnerable los bajos niveles educativos representan una barrera para acceder a un empleo, sumado que de la población económicamente activa no se encuentra en búsqueda activa de empleo a pesar de encontrarse en edad para trabajar.

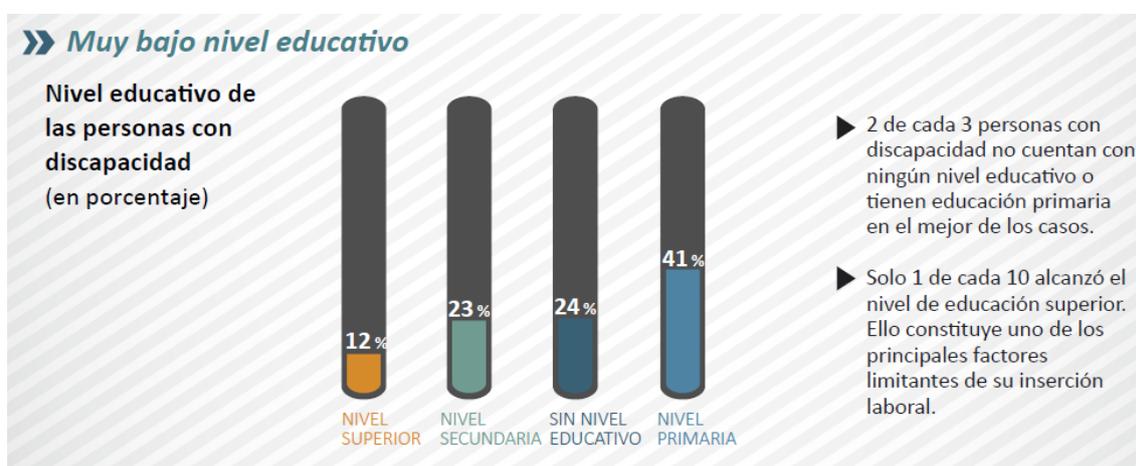


Figura 1: Nivel Educativos de Personas con Discapacidad

Fuente: SERVIR

Como evidencia el grafica anterior, los niveles de educación formativa alcanzados por las personas con discapacidad son muy bajo, debido en principio al limitado o escaso acceso a la formación superior para esta población vulnerable.

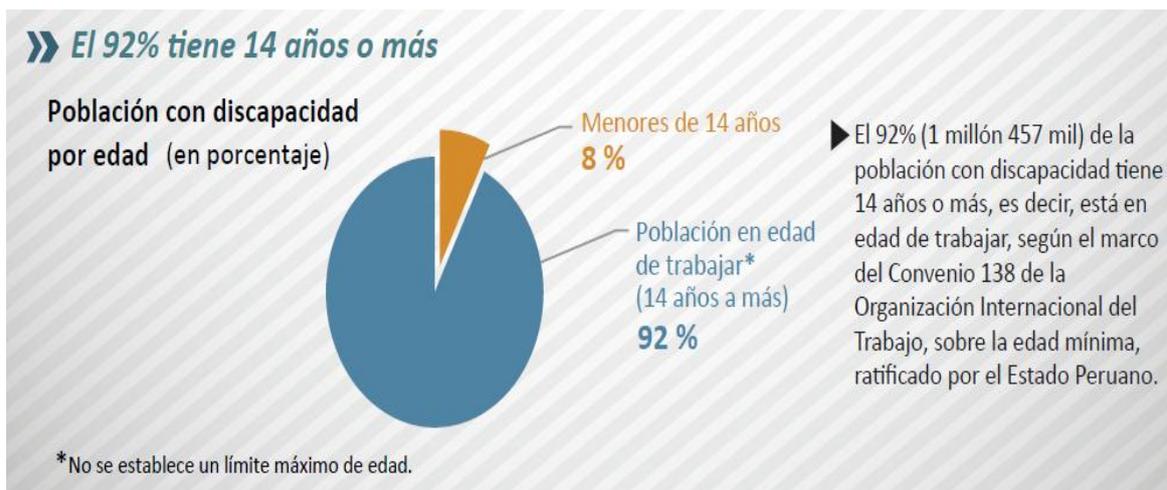


Figura 2: Grupo Etario e Personas con Discapacida

Fuente: SERVIR

Asimismo, denotamos que el 92% de las personas con discapacidad se encuentra en edad para poder desempeñar algún determinado oficio e incorporarse al mercado laboral.

Bergamino (2013), La discapacidad es un concepto complejo que ha conocido una evolución, según los distintos contextos históricos en los cuales las sociedades humanas han afrontado sus dificultades, no son las características fisiológicas las que generan una discapacidad sino que son los obstáculos técnicos, socio - económicos, legales y culturales de la sociedad lo que impide que una persona con discapacidad pueda desarrollarse. (p.142).

Otras organizaciones gubernamentales de transcendencia mundial han desarrollado e investigado la problemática de los niveles de desempleo de las personas con discapacidad y las limitaciones para el acceso a un puesto de trabajo como el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

OMS (2011), señala que en los países tanto desarrollados como en desarrollo, las personas con discapacidad en edad de trabajar registran tasas de empleo considerablemente menores y tasas de desempleo muchísimo más altas que las personas sin discapacidad. Las bajas tasas de participación en el

mercado laboral constituyen una de las razones importantes por las cuales la condición de discapacidad puede conducir a la pobreza.

1.3.2. Justificación practica

El presente trabajo de investigación es relevante porque permitirá dar a conocer la contribución de la implementación de la metodología de empleo con apoyo aplicado a las personas con discapacidad mental e intelectual para su proceso de incorporación al mercado laboral formal, asimismo, el proceso de sensibilización y trabajo con los diferentes actores como: empleador, jefe inmediato, compañeros y el entorno. Hecho que permitirá una adaptación sólida y como consecuencia una mayor productividad.

1.3.3. Justificación metodológica

La metodología para el estudio se llevara a cabo a través de la recolección de datos se utilizara los instrumentos diseñados por el investigador, para nuestro estudio se procederá a utilizar el cuestionario. La metodología de muestreo a utilizar será la denominada Muestreo no probabilístico, y dentro de ella el Muestreo por criterio. Una vez delimitado el mapeo de actores se establecerá el tamaño óptimo de la muestra a utilizar.

1.3.4. Justificación social

La investigación evidenciara como la intervención del empleo con apoyo ha contribuido a mejorar la calidad de vida, mejorar sus ingresos, promoviendo su independencia económica y permitiendo la socialización de las personas con discapacidad que fueron insertadas a puesto de trabajo gracias al empleo con

apoyo. Asimismo podemos considerar que el sector empresarial tiene algunos incentivos para poder contratar personas con discapacidad:

Ventajas fiscales

Mejora su imagen corporativa

Posiciona su responsabilidad social empresarial

Genera empleo inclusivo

Cumplen con su cuota de contratación

1.3.5. Justificación legal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es el ente técnico normativo de la política de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento en el país, a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo, especialmente de los grupos vulnerables de la población, en un marco de igualdad de oportunidades, desarrolla su accionar bajo los mandatos de su marco normativo (Ley de Organizaciones y Funciones, Reglamento de Organizaciones y Funciones, entre otros.), alineado a los Planes nacionales y sectoriales y en estrecha coordinación con los gobiernos sub nacionales: regionales y locales con los cuales comparte funciones. Los gobiernos sub nacionales son los que ejecutan las políticas de empleo de acuerdo a la normativa que el MTPE establece y con el acompañamiento y supervisión de este.

Marco Legal:

- Acuerdo Nacional
- Plan Bicentenario Perú 2021
- Políticas Nacionales de Empleo
- Ley N° 29381 - Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ley N° 27867 - Orgánica de Gobiernos Regionales

- Ley N° 27972 - Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad
- Decreto Supremo 001-2012-TR - Creación de la VUPE

1.3. Problema

El limitado acceso a un puesto de trabajo de las personas con discapacidad y las barreras que estos encuentran a la formación superior y a servicios básicos, Así como el escasa demanda de las empresas para generar oportunidades laborales para esta población vulnerable. Es así que el 77% de total de la personas con discapacidad que se encuentran en edad para trabajar, no trabaja ni busco trabajo. Y el otro 23 % trabaja o busca insertarse a un puesto de trabajo.

1.3.1. Formulación del problema

Problema General.

¿Cuál es la relación que hay entre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad, Lima - 2016?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación hay entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016?

1.4. Hipótesis

La hipótesis planteada pretende evidenciar la relación que existe en la aplicación del empleo con apoyo a personas con discapacidad facilita el acceso a un puesto de trabajo a esta población vulnerable, a través de la aplicación de acciones orientadas a fortalecer la empleabilidad y de un análisis de perfil y puesto.

1.4.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima - 2016.

1.4.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis específico 1

Existe una relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016.

Hipótesis específico 2

Existe una relación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016.

Hipótesis específico 3

Existe una relación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016.

1.5. Objetivos

El objetivo propuesto pretende determinar la relación que existe en la aplicación del empleo con apoyo a personas con discapacidad y el acceso a un puesto de trabajo a esta población vulnerable, a través de la aplicación de acciones orientadas a fortalecer la empleabilidad y de un análisis de perfil y puesto.

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que hay entre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad, Lima - 2016.

1.5.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que hay entre Vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que hay entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables.

Variable Independiente: Empleo con Apoyo

Es la modalidad de Brinda la metodología de empleo con apoyo a un buscador de empleo activo que cuente con algún tipo de discapacidad y esté interesado en incorporarse a un puesto de trabajo.

El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, Verdugo y Urríes (2000).

Tabla 1:

Operacionalización de la Variable – Empleo con Apoyo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel y rangos	
Formación Pre-laboral	Talleres de Habilidades Blandas	3	Escala Likert: Totalmente de acuerdo		
	Análisis del Perfil	3	(5)		
Vinculación Laboral	Identificación de Demanda Laboral	3	De acuerdo (4)	Alto	Alto (1)
	Análisis del Puesto	3	Ni acuerdo ni desacuerdo	Medio	Medio (2)
	.Intermediación Laboral	3	(3)	Bajo	Bajo (3)
Acompañamiento	Talleres Sensibilización	3	Desacuerdo (2)		
	Acompañamiento Intensivo	3	Totalmente desacuerdo		
	Acompañamiento Intermedio.	3	(1)		

Variable: Inserción Laboral

Es el proceso de incorporación a un buscador de empleo a un puesto de trabajo dependiente

OIT, (2006), Los programas de empleo directo se activaron fundamentalmente en la fase de fuerte caída de la actividad económica y de alto desempleo. Las particularidades de este tipo de programas son su “efecto positivo inmediato en el empleo, a lo que se suma su administración sencilla y correcta focalización en la población objetivo”

Chacaltana y Sulmont, (2003), La persistencia de elevadas tasas de desempleo motivó la aplicación de un conjunto de políticas de mercado de trabajo que se propusieron abordar distintos objetivos complementarios.

Tabla 2:

Operacionalización de la Variable - Inserción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel y rangos	
Demanda Laboral	Empleo	3	Escala Likert:		
	Perfiles.	3	Totalmente de acuerdo (5)		
	Inserción	3	De acuerdo (4)		
Oferta Laboral	Buscadores de Empleo	3	Ni acuerdo ni desacuerdo (3)	Alto Medio Bajo	Alto (1) Medio (2) Bajo (3)
	Centros de Reclutamientos de Personal	3	Desacuerdo (2)		
	Política de Empleo	3	Totalmente desacuerdo (1)		

2.2. Metodología

Para la recopilación de información se implementara los instrumentos diseñados para la presente investigación, como: cuestionario. La metodología de muestreo a utilizar será la denominada Muestreo no probabilístico, y dentro de ella el Muestreo por criterio. Una vez delimitado el mapeo de actores se establecerá el tamaño óptimo de la muestra a utilizar.

2.3. Tipo de estudio

Para el presente proyecto de investigación, el tipo de estudio será, Descriptiva – Correlacional.

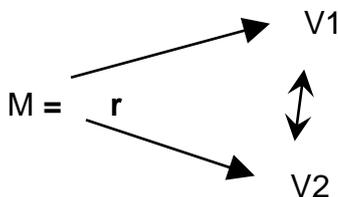
Es Descriptiva, por cuanto se especifica las características importantes del fenómeno sometido a análisis. (Hernández, 2010).

Es correlacional, porque nos permite el grado de relación entre la variable independiente “Empleo con apoyo” y la variable dependiente “Inserción laboral”.

2.4. Diseño

Es una investigación NO EXPERIMENTAL, de corte transversal porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en las que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Siendo el esquema lo siguiente:



Dónde:

M : Tamaño de la muestra

V1: Inserción Laboral

V2: Empleo con Apoyo

R: Relación que existe entre los variables Inserción Laboral con el Empleo con Apoyo.

2.5. Población.

En la presente investigación la población serán las personas con discapacidad que lograron insertarse laboralmente un puesto de trabajo en el sector Retail, bajo la metodología de empleo con apoyo en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el 2016. Que asciende a 137 personas insertadas laboral que será nuestra población, se tomó una muestra 101 trabajadores.

Fracica (1986), Población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo (p.36)

Muestra.

Vivanco (2013). Libro: "Muestreo estadístico diseño y aplicaciones", El tamaño de la muestra corresponde al número mínimo necesario para estimar el parámetro poblacional con la restricción que la diferencia entre el estadístico y el parámetro sea menor que una cantidad convencional aceptada. El Tamaño de muestra adecuado tiene como respuesta que exigencia de precisión existe en relación con la estimación, en términos de díselo de muestras el tamaño depende de la precesión asociada a la estimación del parámetro.

Tabla 3:

Población y Muestra

Beneficiarios	Población	Muestra
Insertados por el Empleo con Apoyo	137	101

Muestreo.

Se definirá empleando el muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%

Para su precisión se adaptara la siguiente formula:

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

N: Tamaño de la Muestra

Z: Nivel de Confianza

P: Proporción de éxito

Q: 1-P

E: Error Muestral

N: Población

Se considera los siguientes supuestos:

$$N = \frac{(1.96) \times (0.5 \times 0.5) 137}{(0.05)^2 (137-1) + (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

N= 101

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica utilizada para la presente investigación es la Entrevista y/o Encuesta

Instrumentos:

El instrumento utilizado para la presente investigación es el cuestionario.

Procedimiento de recolección de datos:

Para la recolección de datos se utilizara los instrumentos diseñados por el investigador, para nuestro estudio se procederá a utilizar el cuestionario.

Tabla 4:

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Inserción Laboral	Encuesta	Cuestionario sobre Inserción Laboral
Empleo con Apoyo	Encuesta	Cuestionario sobre Empleo con Apoyo

2.7. Metodología de análisis de datos

Para el presente estudio se utilizará los datos que se obtendrán de la aplicación del cuestionario a los familiares de las personas insertada en un puesto de trabajo en el sector retail y que recibieron el empleo con apoyo, que serán ingresados al software Excel 2013 y SPSS 22 para ser procesados mediante el análisis estadístico descriptivo, hallando parámetros estadísticos de acuerdo a los objetivos del proyecto de investigación.

En el análisis estadístico inferencial se hará uso del “Coeficiente de Correlación de Pearson” para hallar la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones del empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, para después se procederán a la transformación de la puntuación para la presentación por niveles a los datos

Tabla 5:

Distribución de frecuencias por nivel del empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima – 2016

Empleo con Apoyo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	79	78,2	78,2	78,2
	adecuado	17	16,8	16,8	95,0
	malo	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

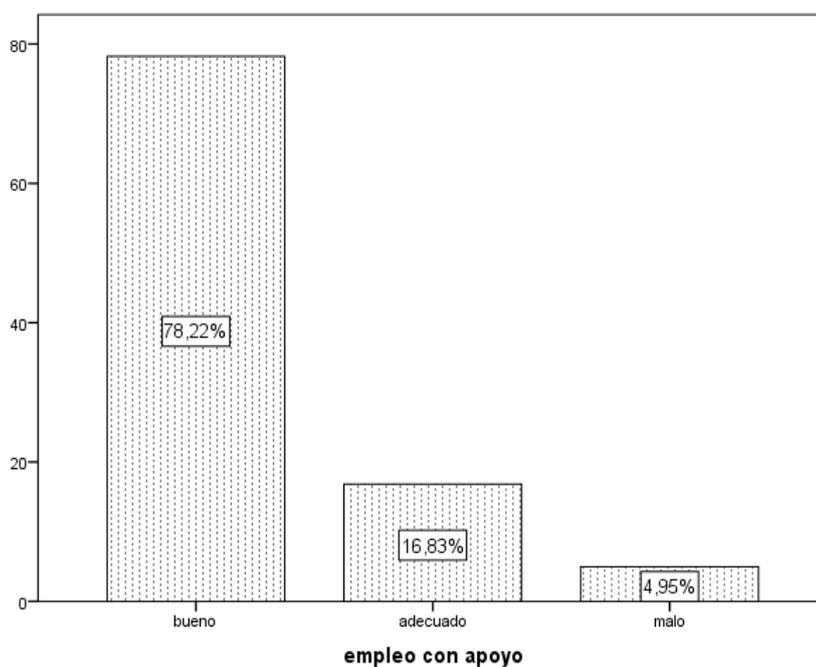


Figura 3. Niveles porcentuales del empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima – 2016

En cuanto al resultado del nivel de empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima, se tiene que el 78.22% de los encuestados manifiestan un buen empleo, mientras que el 16.83% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado y el 4.95% de los encuestados manifiestan que el nivel del empleo es malo en personas con discapacidad, Lima

Tabla 6:

Distribución de frecuencias por nivel de la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Inserción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	8	7,9	7,9	7,9
	moderado	63	62,4	62,4	70,3
	alto	30	29,7	29,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

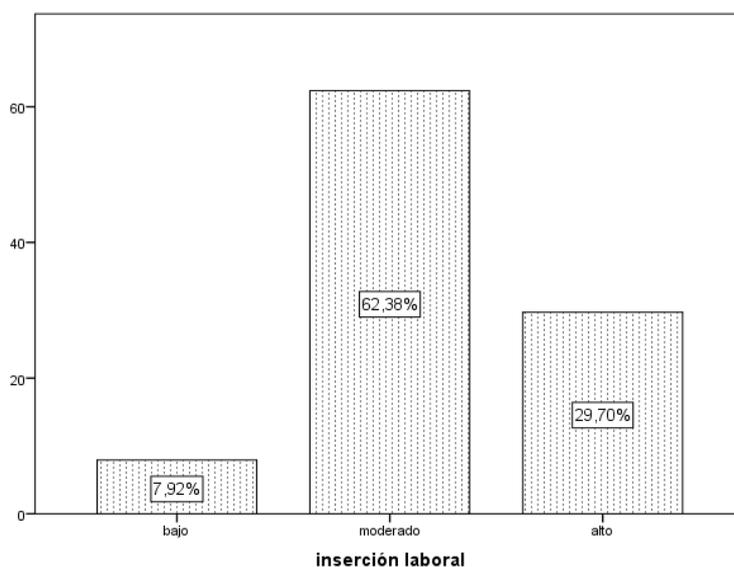


Figura 4. Niveles porcentuales de la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Asimismo, en cuanto a los niveles de la inserción laboral de personas con discapacidad, manifiestan que el 7.92% de los encuestados perciben que el nivel de inserción laboral es bajo, mientras que el 62.38% el nivel de la inserción laboral es moderado y el 29.70% manifiestan que el nivel de inserción laboral es alto en las personas con discapacidad, Lima – 2016

Tabla 7:

Distribución de frecuencias por niveles de la Formación Pre Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Formación Pre Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	75	74,3	74,3	74,3
	adecuado	20	19,8	19,8	94,1
	malo	6	5,9	5,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

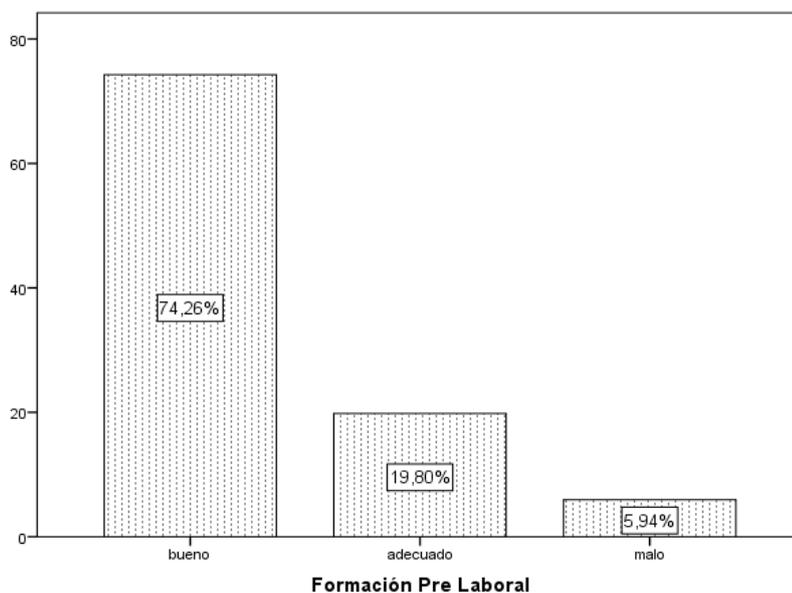


Figura 5. Niveles porcentuales de la formación Pre Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Con respecto al nivel de la formación Pre Laboral de personas con discapacidad, Lima, se tiene al 74.26% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en la formación pre laboral, mientras que el 19.80% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado y el 5.94% de los encuestados manifiestan que el nivel es alto en la formación Pre Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Tabla 8:

Distribución de frecuencias por niveles de la vinculación Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

vinculación Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	67	66,3	66,3	66,3
	adecuado	29	28,7	28,7	95,0
	malo	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

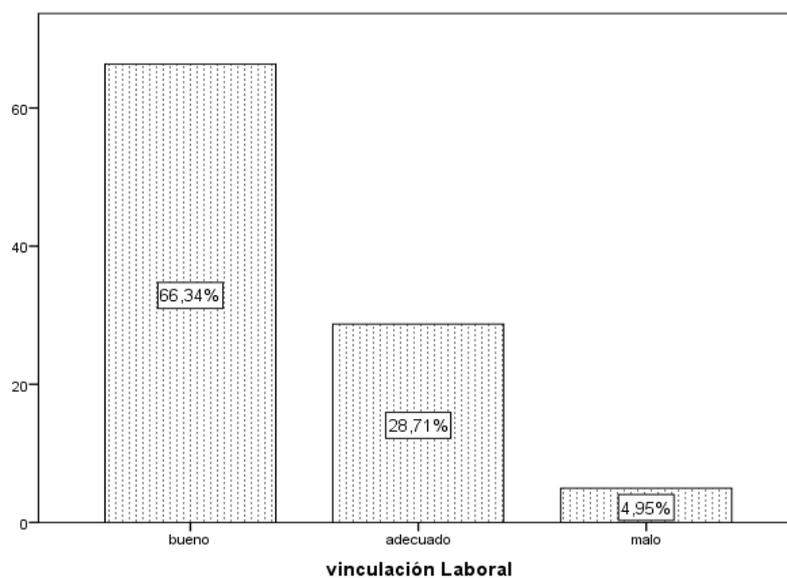


Figura 6: Niveles porcentuales de la vinculación Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Asimismo con respecto al nivel de la vinculación Laboral Laboral de personas con discapacidad, Lima, se tiene al 66.34% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en la vinculación Laboral, mientras que el 28.71% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado y el 4.95% de los encuestados manifiestan que el nivel es alto en la vinculación Laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Tabla 9:

Distribución de frecuencias por niveles del acompañamiento de personas con discapacidad, Lima – 2016

acompañamiento				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	85	84,2	84,2
	adecuado	10	9,9	94,1
	malo	6	5,9	100,0
	Total	101	100,0	100,0

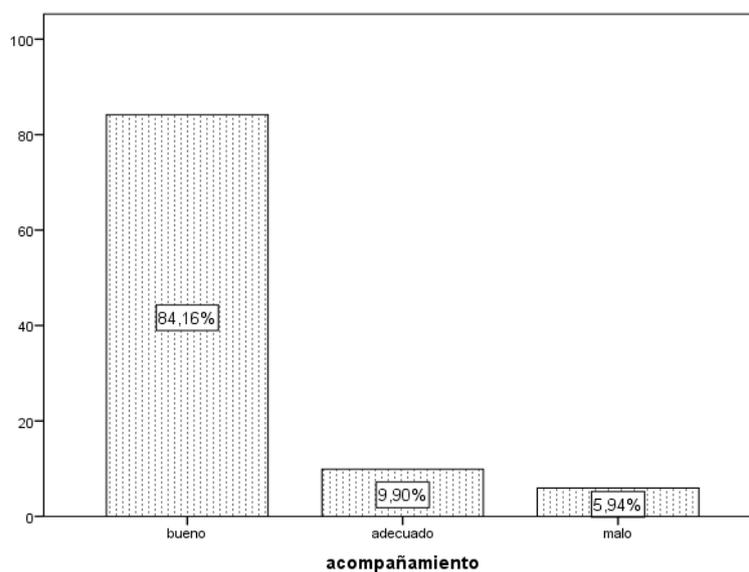


Figura 7: Niveles porcentuales del acompañamiento de personas con discapacidad, Lima – 2016

Asimismo con respecto al nivel del acompañamiento de personas con discapacidad, Lima, se tiene al 84.16% de los encuestados manifiestan que el nivel es bueno en cuanto al acompañamiento de personas con discapacidad, mientras que el 9.90% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado y el 5.94% de los encuestados manifiestan que el nivel es alto el acompañamiento de personas con discapacidad, Lima – 2016

3.1.1. Niveles comparativos entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 10: Distribución de frecuencias entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

		Tabla cruzada empleo con apoyo *inserción laboral			Total	
		inserción laboral				
			bajo	moderado	alto	
empleo con apoyo	bueno	Recuento	8	50	21	79
		% del total	7,9%	49,5%	20,8%	78,2%
	adecuado	Recuento	0	12	5	17
		% del total	0,0%	11,9%	5,0%	16,8%
	malo	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	1,0%	4,0%	5,0%
Total		Recuento	8	63	30	101
		% del total	7,9%	62,4%	29,7%	100,0%

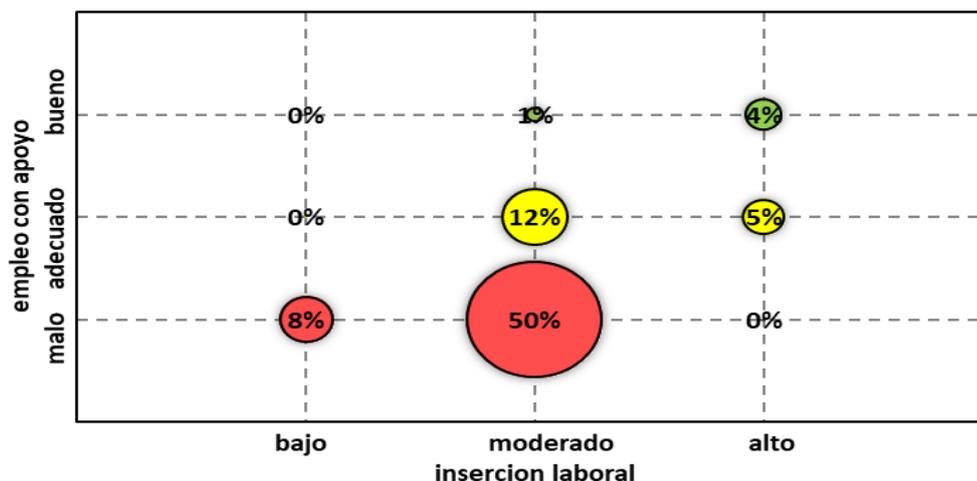


Figura 8: Niveles entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima, de los resultados se puede afirmar que el 4% de los encuestados manifiestan que la inserción laboral es alto por lo que el nivel del empleo con apoyo a las personas discapacidades es bueno, asimismo el 12% de los encuestados manifiestan que el nivel de inserción laboral es moderado por lo que el nivel del empleo con apoyo es adecuado y el 8% de los encuestados manifiestan que el nivel la inserción laboral es bajo por lo que el nivel del empleo con apoyo es malo en las personas con discapacidad, Lima – 201

3.1.2. Resultado específico entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Tabla 11: Distribución de frecuencias entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

			inserción laboral			Total
			bajo	moderado	alto	
Formación Pre Laboral	bueno	Recuento	8	47	20	75
		% del total	7,9%	46,5%	19,8%	74,3%
	adecuado	Recuento	0	14	6	20
		% del total	0,0%	13,9%	5,9%	19,8%
	malo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,0%	4,0%	5,9%
Total		Recuento	8	63	30	101
		% del total	7,9%	62,4%	29,7%	100,0%

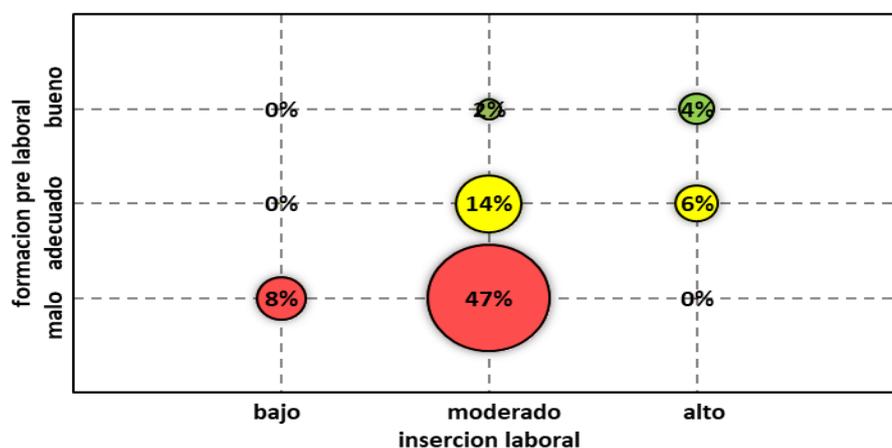


Figura 9: Niveles entre la formación pre laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel del empleo con apoyo en la dimensión formación pre laboral y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima, de los resultados se puede afirmar que el 4% de los encuestados manifiestan que la inserción laboral en la dimensión formación pre laboral es alto por lo que el nivel del empleo con apoyo a las personas discapacidades es bueno, asimismo el 14% de los encuestados manifiestan que el nivel de inserción laboral es moderado por lo que el nivel del empleo con apoyo en la dimensión formación pre laboral es adecuado y el 8% de

los encuestados manifiestan que el nivel la inserción laboral es bajo por lo que el nivel del empleo con apoyo en la dimensión formación pre laboral es malo en las personas con discapacidad, Lima – 2016

3.1.3. Resultado específico entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Tabla 12:

Distribución de frecuencias entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Tabla cruzada vinculación Laboral *inserción laboral

			inserción laboral			Total
			bajo	moderado	alto	
vinculación Laboral	bueno	Recuento	8	42	17	67
		% del total	7,9%	41,6%	16,8%	66,3%
	adecuado	Recuento	0	20	9	29
		% del total	0,0%	19,8%	8,9%	28,7%
	malo	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	1,0%	4,0%	5,0%
Total	Recuento	8	63	30	101	
	% del total	7,9%	62,4%	29,7%	100,0%	

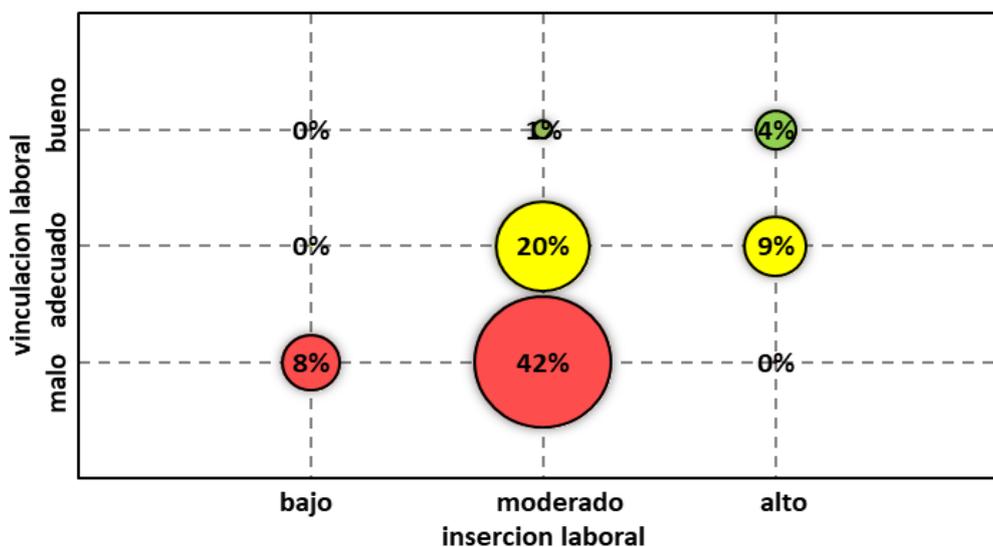


Figura 10: Niveles entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel del empleo con apoyo en la dimensión vinculación Laboral y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima, de los resultados se puede afirmar que el 4% de los encuestados manifiestan que la inserción laboral en la dimensión vinculación Laboral es alto por lo que el nivel del empleo con apoyo a las personas discapacidades es bueno, asimismo el 20% de los encuestados manifiestan que el nivel de inserción laboral es moderado por lo que el nivel del empleo con apoyo en la dimensión vinculación Laboral es adecuado y el 8% de los encuestados manifiestan que el nivel la inserción laboral es bajo por lo que el nivel del empleo con apoyo en la dimensión vinculación Laboral es malo en las personas con discapacidad, Lima – 2016

3.1.4. Resultado específico entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

Tabla 13:

Distribución de frecuencias entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

			inserción laboral			Total
			bajo	moderado	alto	
acompañamiento	bueno	Recuento	8	51	26	85
		% del total	7,9%	50,5%	25,7%	84,2%
	adecuado	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	9,9%	0,0%	9,9%
	malo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,0%	4,0%	5,9%
Total		Recuento	8	63	30	101
		% del total	7,9%	62,4%	29,7%	100,0%

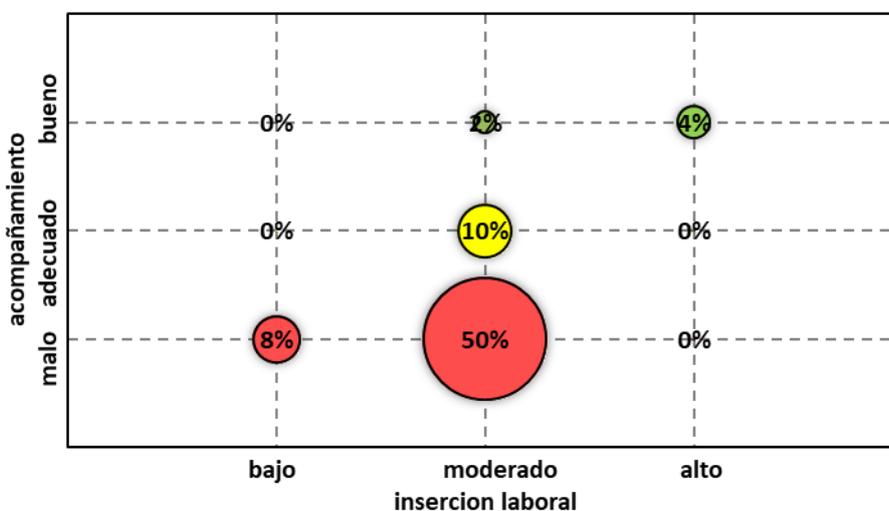


Figura 11: Niveles entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

Finalmente en la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel el empleo con apoyo en la dimensión acompañamiento y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima, de los resultados se puede afirmar que el 4% de los encuestados manifiestan que la inserción laboral en la dimensión vinculación Laboral es alto por lo que el nivel del empleo con apoyo a las personas discapacidades es bueno, asimismo el 10% de los encuestados manifiestan que el nivel de inserción laboral es moderado por lo que el nivel del empleo con apoyo en la dimensión acompañamiento es adecuado y el 8% de los encuestados manifiestan que el nivel la inserción laboral es bajo por lo que el nivel del empleo con apoyo en la dimensión acompañamiento es malo en las personas con discapacidad, Lima – 2016

3.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Hg: Existe relación significativa entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Tabla 14:

Grado de correlación y nivel de significación entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

		Correlaciones	
		empleo con apoyo	inserción laboral
Rho de	empleo con apoyo	Coeficiente de correlación 1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.
		N	101
Spearman	inserción laboral	Coeficiente de correlación ,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	101

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,5490 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

H1: Existe relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Tabla 15:

Grado de correlación y nivel de significación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Correlaciones			
		inserción laboral	Formación Pre Laboral
Rho de Spearman	inserción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,411*
		N	101
	Formación Pre Laboral	Coeficiente de correlación	,411*
	Sig. (bilateral)	,002	1,000
	N	101	101

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,411

significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

H2: Existe relación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Tabla 16:

Grado de correlación y nivel de significación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Correlaciones				
			inserción laboral	vinculación Laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,401**
	inserción laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	101	101
Spearman		Coeficiente de correlación	,401**	1,000
	vinculación Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,401 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima – 2016

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

H2: Existe relación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

Tabla 17:

Grado de correlación y nivel de significación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

		Correlaciones		
		inserción laboral	acompañamiento	
Rho de Spearman	inserción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,362
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	101	101
	acompañamiento	Coeficiente de correlación	,362	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	101	101

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,362 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016

IV. Discusión

Del Águila (2011), titula su tesis *Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. El objetivo de la tesis es identificar y analizar los factores limitantes en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PIO que impiden o han impedido que este plan sea eficiente y eficaz (para reducir los niveles de pobreza y exclusión que afecta a las PCD). El tipo de investigación es descriptiva. La muestra se llevó a cabo con 6 funcionarios 21 PCD. Como instrumentos se usaron el focus group, la encuesta, entrevista y revisión documental. Se concluye de la investigación que es débil y defectuoso el funcionamiento de la Comisión Multisectorial encargada de la implementación y seguimiento del PÍO, así como con las debilidades técnicas e institucionales del CONADIS, Secretario Técnico de dicha Comisión Multisectorial. Esto se traduce en carencias y debilidades de liderazgo y de acompañamiento técnico para incorporar los criterios de inclusión y de desarrollo inclusivo en el resto del sector público y en las instituciones del Estado, en sus diferentes niveles: locales, regionales y central. Existe falta de conocimientos, prejuicios y falta de voluntad política de los tomadores de decisión de los diferentes sectores del Estado. Esto se traduce en discriminación y carencia de compromisos presupuestales para ejecutar las actividades identificadas en el Plan de igualdad de oportunidades.

Cortez (2015), titula su tesis *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. El objetivo de la investigación es contextualizar la situación de las personas con discapacidad y llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a acceder a un empleo, y dejar constancia de la obligación del Estado peruano de atender esta situación. El tipo de investigación es descriptivo. Como instrumentos se usaron documentos referidos al tema de la investigación. De la investigación se concluye que el diseño de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad debe considerar

cuál es el tipo de empleo que se desea promover. Las estadísticas del MTPE muestran que cada vez son más los empleadores privados que reconocen la empleabilidad de las personas con discapacidad para trabajar. Pero su acceso a un empleo abierto en similares proporciones que el resto de la población dista aún de ser una realidad; más allá de las particularidades de cada una de las medidas que el Estado implemente para promover el acceso al empleo, todas ellas deben formar parte de una política pública; es decir, un conjunto de acciones planeadas y ejecutadas por el Estado con el propósito de mejorar las condiciones de vida de la población y asegurar la vigencia de sus derechos y libertades

Saavedra, Hernández y Ortega (2014), denominan su tesis *Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III Concurso Nacional Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010*. El objetivo de la tesis es describir y analizar los factores intervinientes en la práctica docente inclusiva en los dos casos ganadores del III Concurso Nacional de Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010, contrastando los discursos y las prácticas de los docentes y actores involucrados, a fin de elaborar recomendaciones que permitan fortalecer el proceso de educación inclusiva de alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad. El tipo de investigación es el estudio de casos. La muestra se llevó a cabo con dos docentes. Como instrumentos se usaron la entrevista semi-estructurada, la observación, prueba de conocimientos y revisión documental. De la investigación se concluye que Las experiencias estudiadas dan cuenta de un gran avance en la ejecución de la política de educación inclusiva para personas con discapacidad que implementa el Ministerio de Educación, pues evidencian, por un lado, un incremento en el acceso a la educación en aulas regulares por parte de estudiantes con discapacidad, y por otro lado, un acercamiento progresivo al enfoque del modelo social, al ir, paulatinamente, dejando de lado la educación de estos estudiantes en aulas especiales.

Lazo (2016), titula su tesis *Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social*. El objetivo de la investigación es generar una base de indicadores que permitan conocer la realidad de las personas con discapacidad visual, en el Distrito Metropolitano de Quito, así como proponer acciones que fomenten la inclusión laboral de este grupo prioritario. El tipo de investigación es descriptivo-exploratorio. La muestra se desarrolló con 25 ciudadanos. Se usó como instrumentos la revisión de documentos, informes y artículos existentes además se empleó información de fuentes secundarias y de fuentes primarias como encuestas y entrevistas. La investigación llega a las concluir que existen pocas propuestas que permitan que las personas con discapacidad visual cuenten con todas las herramientas necesarias para acceder a plazas de trabajo dignas; la educación que reciben quienes acceden al sistema, no apoya a la inserción laboral en relación de dependencia o por cuenta propia; la ausencia de controles no permite el cumplimiento de la Ley que establece que un 4% de los empleados o trabajadores de instituciones o empresas sean ocupados por personas con diferentes tipos de discapacidades.

Garavito (2014), titula su tesis *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. El objetivo de la investigación es identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad (PPND) en Colombia. El tipo de estudio es descriptivo. Se usó como instrumentos documentos relacionados con el objeto de estudio. Se concluye de la investigación que en términos de la categoría inclusión laboral de PcD se pudo establecer que la PPND aunque evidencia en sus contenidos de manera manifiesta relación con las estrategias denominadas como los CEE, la Ley de Cuotas y el TT, y de manera latente por el ECA, no posee unas directrices claras en términos de regulación que permitan su correcta implementación, puesta en práctica y seguimiento. Al comparar los hallazgos del estudio con los de los antecedentes investigativos contemplados en términos de las estrategias para la

inclusión laboral de las PcD, se puede establecer que en ambos existe una tendencia hacia las modalidades que propendan por la inclusión en el mercado laboral ordinario y que cuenten con una implementación mediante un marco legal, como en el caso de la Ley de Cuotas y del ECA.

Cendreno (2017), denomina su tesis *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. El objetivo de la investigación es aportar con una visión comprensiva de cómo se presenta la discapacidad como factor de discriminación en los centros laborales. El tipo de estudio es descriptivo. Los instrumentos que se usaron han sido documentos que hacen referencia al objeto de la investigación. De la investigación se concluye que se está abriendo paso una consideración comprensiva del modelo social de la discapacidad, que tendrá una influencia determinante en el tratamiento normativo y en la interpretación jurisprudencial. Si bien la nueva consideración de la discapacidad tiende hacia el modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, en el especial o como autónomos económicamente dependientes, las Administraciones Públicas responsables de su aplicación deberán cumplir de forma comprensiva con el mandato constitucional con la mirada puesta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Lidón (2013), titula su tesis *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. El objetivo de la investigación analizar el sistema internacional de tratados de Naciones Unidas, en los que de forma transversal dibuja cuál ha sido y es el tratamiento de la discapacidad en dicho sistema. El tipo de investigación es descriptiva. Como instrumentos se usaron diversos materiales bibliográficos concernientes al tema de la investigación. De la investigación se concluye que la dimensión de la persona a través de la noción de dignidad o de autonomía no sólo extrañaba a las personas

con discapacidad, sino que cualquier mecanismo de apoyo a la capacidad o a la autonomía propio del desarrollo humano, dejaba de ser normal o natural si se debía aplicar a las personas con discapacidad. Se señala que la solidaridad es la que abrió la puerta a las personas con discapacidad y a otros colectivos al reconocimiento de sus derechos. Tras la solidaridad, el paso definitivo vino de la igualdad, que fue transformándose de formal y acrítica a sustantiva y crítica. Lo que permitió un avance fundamental en los derechos, que eran enriquecidos a través de las distintas fórmulas en la que la igualdad se reescribía para dar cabida a la diversidad humana. Para ello, la igualdad se hizo la pregunta de cómo tratar las diferencias humanas para que las relaciones de poder, con capacidad valorar y cristalizar social y jurídicamente lo que es bueno y no, no las vulneraran. De hecho, la igualdad es principio, valor y derecho, lo que evidencia su capacidad para dinamizar y completar el contenido esencial de los derechos humanos y sus notas.

V. Conclusiones

Primera

Existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Segunda

Existe relación moderada entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,411, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Tercera

Existe relación moderada entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,401, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Cuarta

Existe relación moderada entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,362, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Primera

Promover el empleo con apoyo en todo el país, con la finalidad de ayudar a insertar en el mundo laboral a las personas o ciudadanos con facultades especiales

Segunda

Implementar con mayor énfasis la formación pre laboral, con la finalidad de atraer mayores cantidades de personas con tales características para insertarles en el ámbito laboral

Tercera

Desarrollar talleres de capacitación acerca de los temas referidos a la inserción laboral de personas con discapacidad, con la finalidad de ayudarse a resolver problemas cotidianos

Cuarta

Desarrollar investigaciones referidas al tema donde se tome como referencia una muestra mayor así mismo se profundice en el estudio y análisis de variables

VII. Referencias bibliográficas

Becerra, M., Montanero, M. y Lucero, M. (2012). *Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención*. Recuperada desde:

<http://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-3%20-%20Becerra.pdf>

Cendreno, L. (2017), denomina su tesis *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Recuperada desde:

<http://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

Cobas, K. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. Recuperada desde:

<http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>

Cortez, J. (2015). *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Recuperada desde:

file:///C:/Users/Downloads/CORTEZ_SEGURA_JOSE_PERSONAS_DISCAPACIDAD.pdf

Del Águila (2011). *Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. Recuperada desde:

file:///C:/Users/Downloads/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_IGUALDADDISCAPACIDAD.pdf

Garavito (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Recuperada desde:

<http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Lazo (2016). *Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social*. Recuperada desde:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12306/Tesis%20Mari%20Jose%20Lazo%20Gaibor.pdf?sequence=1>

Lidón, L. (2013). *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. Recuperada desde:

http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/32238/TESIS%20DOCTORAL_LEONOR%20LID%C3%93N%20HERAS_DEPOSITO%20DEF_PAPEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano, 2012*. Recuperada desde:

http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reppcd/2016/estudios/060916_ENEDIS.pdf

Saavedra, M., Hernández, A. y Ortega, L: (2014). *Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III Concurso Nacional Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010*. Recuperada desde:

file:///C:/Users/Downloads/SAAVEDRA_HERNANDEZ_ORIEGA_ESTUDIO_INCLUSIVA.pdf

Molina, I. (2016). *Empleo con apoyo: Modelo de intervención Down España*.

Recuperada desde:

<http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Instrumento técnico para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad*. Recuperada desde:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-10-27_007-2015-MTPE-3-17_4969.pdf

Quiñones, R. y Senior, A. (2013). *Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: Una visión gerencia*. Recuperada desde:

<file:///C:/Users/Downloads/DialnetInsercionLaboralDePersonasConDiscapacidadEnElSecto-5085566.pdf>

Mercado, E. y García, L. (2010). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*.

Recuperada desde:
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4284/b15919031.pdf>

Ordóñez, C. (2011). *Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. Recuperada desde:

<file:///C:/Users/Downloads/DialnetBreveAnalisisDeLaInsercionLaboralDePersonasConDisc-5981109.pdf>

Palomo, J. (2012). *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad*.

Recuperada desde:

<http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/LA-INSERCI%C3%93N-LABORAL-DE-LAS-PCD.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: “Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima -2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
<p>1.-Problema Principal</p> <p>¿Cuál es la relación que hay entre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad, Lima - 2016?</p> <p>2.-Problema Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima -</p>	<p>1.-Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que hay entre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de personas con discapacidad, Lima - 2016.</p> <p>2.-Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016.</p> <p>Determinar la relación que hay entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima -</p>	<p>1.-Hipotesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima - 2016.</p> <p>2.-Hipótesis Específicos</p> <p>Existe una relación entre la Formación Pre Laboral y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima - 2016.</p> <p>Existe una relación entre vinculación Laboral y la Inserción Laboral de Personas con</p>	Variable 1: EMPLEO CON APOYO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			➤ Formación Pre Laboral	1.Talleres de Habilidades Blandas 2.- Análisis del Perfil	1,2,3 4,5,6	Totalmente de acuerdo
			➤ Vinculación Laboral	1 Identificación de Demanda Laboral 2 Análisis del Puesto 3.Intermediación Laboral	7,8,9 10,11,12 13,14,15	Deacuerdo Ni de acuerdo, Ni desacuerdo
			➤ Acompañamiento	1.Talleres Sensibilización 2.Acompañamiento Intensivo 3. Acompañamiento Intermedio.	16,17,18 19,20,21 22,23,24	Desacuerdo Totalmente desacuerdo
			Variable 2: INSERCCION LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores		Escala
➤ Demanda Laboral	1.- Empleo. 2.- Perfiles. 3.- Inserción	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9	Totalmente de acuerdo Deacuerdo Ni de acuerdo, Ni desacuerdo			

<p>2016?</p> <p>¿Qué relación hay entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016?</p>	<p>2016.</p> <p>Determinar la relación que hay entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016.</p>	<p>Discapacidad, Lima - 2016.</p> <p>Existe una relación entre el acompañamiento y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, Lima, 2016.</p>	<p>➤ Oferta Laboral</p>	<p>1.- Buscadores de Empleo 2.- Centros de Reclutamientos de Personal 3. Política de Empleo.</p>	<p>10,11,12, 13,14,15 16,17,18</p>	<p>Desacuerdo</p> <p>Totalmente desacuerdo</p>
--	---	---	--------------------------------	--	--	--

	VARIABLE 1 : EMPLEO CON APOYO																								VARIABLE 2 : INSERCIÓN LABORAL																		
	DIMENSION 1 FORMACIÓN PRE LABORAL						DIMENSION 2 VINCULACIÓN LABORAL						DIMENSION 3 ACOMPANAMIENTO						DIMENSION 1 DEMANDA LABORAL									DIMENSION 2 OFERTA LABORAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
51	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	5	5	3	4	3	4	3	3	1	5	5	4	5	5	1	3			
52	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	5	5	5	5	3	4	3	3	1	5	5	4	5	5	5	1	3		
53	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	3	5	4	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	1	3		
54	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	1	3		
55	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	5	5	3	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3		
56	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3		
57	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	4	1	3	1	4	5	1	1		
58	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	4	2	1	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	5	5	5	1	5	1	1	1	4	1	3	4	4	4	1	1	
59	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	4	2	1	1	4	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	5	5	5	1	5	1	1	2	4	1	3	4	4	4	1	1	
60	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	4	1	1	1	4	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	1	2	4	4	1	1	
61	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	4	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5	1	2	5	1	2	1	1
62	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	4	3	1	1	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	4	5	1	3	3	1	5	1	1	
63	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	4	3	1	1	5	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	3	4	5	5	1	5	3	1	4	5	1	3	3	1	5	1	1	
64	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	4	3	1	2	5	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	5	5	5	1	5	3	1	4	3	1	3	3	1	5	1	1	
65	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	4	3	1	2	5	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	5	4	2	5	1	2	3	1	4	3	1	3	4	5	5	1	1	
66	2	2	2	3	1	2	2	1	2	4	3	1	2	5	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	5	2	4	1	2	3	1	4	3	1	3	4	5	5	2	1	
67	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	4	3	1	2	5	2	2	2	3	1	2	1	2	1	4	5	5	2	4	1	2	3	1	4	3	2	3	4	5	5	2	1	
68	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	5	3	1	1	5	1	2	1	3	2	2	2	1	1	4	4	4	2	4	1	2	3	1	4	3	2	3	4	5	5	2	1	
69	2	2	2	1	3	2	2	1	2	5	3	2	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	4	5	5	2	4	1	2	3	1	4	4	2	3	1	4	5	4	2	2
70	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	5	2	2	2	3	2	1	1	1	2	4	4	4	2	4	1	2	3	1	4	4	2	3	4	5	4	2	2		
71	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	3	1	2	5	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	5	5	3	4	1	3	3	1	5	4	2	3	4	3	4	2	2	
72	2	2	1	2	3	3	2	1	2	5	1	2	1	5	2	3	2	1	2	2	2	2	1	4	4	5	3	4	5	3	3	3	1	5	4	3	4	4	3	4	2	2	
73	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	5	3	2	2	5	1	3	2	3	1	1	2	2	4	4	5	4	3	3	3	3	1	5	4	3	4	4	3	4	3	2		
74	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	5	3	2	2	5	2	3	1	1	1	2	1	2	1	4	4	5	4	3	3	3	3	1	5	4	3	4	5	5	4	3	2	
75	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	5	3	1	1	5	2	3	2	3	1	2	2	1	5	5	2	4	5	3	3	3	1	5	4	3	5	5	4	4	3	2		
76	2	3	2	1	3	3	2	2	1	2	5	1	2	2	5	2	3	1	3	2	1	2	1	5	5	5	4	5	3	3	3	2	5	4	3	5	5	4	5	4	2		
77	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	5	3	1	2	5	2	3	1	1	1	2	2	2	5	5	5	4	5	3	3	3	1	5	4	3	5	5	4	5	4	3		
78	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	5	3	2	2	5	3	2	3	2	1	1	3	1	5	5	5	4	5	3	3	3	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3		
79	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	5	1	3	2	1	1	2	2	3	2	5	5	5	4	5	4	4	3	1	5	5	4	5	5	5	5	4	3		
80	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	1	2	5	2	3	1	3	2	2	1	3	1	5	5	3	5	5	4	4	3	1	5	5	4	5	5	5	5	4	3	
81	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	5	3	2	2	5	1	3	2	4	2	1	2	3	1	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3		
82	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	5	2	1	1	4	1	2	2	3	1	5	5	3	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5		
83	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	5	3	1	3	5	1	3	2	4	1	2	2	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5		
84	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	5	1	2	3	5	2	1	3	4	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
85	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	5	3	3	3	4	1	2	3	3	1	1	5	5	1	5	1	5	4	1	1	4	1	3	4	1	4	1	1	
86	1	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	2	5	1	2	1	1	5	5	5	1	5	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1		
87	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	5	1	2	3	5	3	1	3	4	1	2	3	3	2	1	3	1	5	5	1	5	4	1	2	4	1	1	4	1	4	1	1	
88	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	5	3	2	3	5	1	3	3	4	1	2	4	5	2	2	2	5	5	5	5	4	1	5	5	1	2	5	5	4	1	1		
89	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	5	3	2	1	5	3	1	3	4	2	3	3	1	1	2	2	5	5	5	5	1	5	4	1	4	5	1	2	5	5	1	1	
90	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	5	3	2	3	5	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	1	5	4	1	3	3	5	5	1	1			
91	1	4	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	5	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	1	4	4	1	3	3	5	5	1	1	
92	1	4	3	3	4	4	3	1	2	3	5	3	4	2	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	1	4	3	1	3	3	5	5	1	1		
93	1	4	3	3	4	4	3	2	1	3	5	4	2	1	5	1	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	2	3	5	2	3	1	4	3	1	3	4	5	5	1	1	
94	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	5	4	2	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	2	5	5	2	3	1	5	3	1	4	4	5	5	2	1	
95	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	5	5	2	3	1	5	3	3	4	4	5	5	2	1	
96	1	5	3	4	4	4	4	1	2	4	3	5	4	4	5	5	3																										

Anexo 3 – Instrumentos

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INSERCCION LABORAL

DEMANDA LABORAL		S	CS	AV	CN	N
1	¿Existe suficiente ofertas de empleo para las personas con discapacidad?					
2	¿Considera que existen suficiente empresas que requieran persona con discapacidad intelectual?					
3	¿Conoce los principales centro de reclutamiento de personal?					
4	¿Los perfiles solicitados por las empresas corresponden a los buscadores de empleo?					
5	¿Considera usted que los perfiles que buscan las empresas son muy alto?					
6	¿Cree usted que las empresas a la hora de contratar personal con discapacidad prefieren algún tipo de discapacidad en especial?					
7	¿Sabía usted que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un porcentaje de persona con discapacidad en sus planillas, según la Ley General de Personas con Discapacidad?					
8	¿Sabía Ud. Que las empresas están obligadas a contratar un porcentaje de Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?					
9	¿Considera Ud. Que el cumplimiento de los porcentajes de la norma debería ser más estricto?					
OFERTA LABORAN		S	CS	AV	CN	N
10	¿Cree Ud. Que hay suficientes oportunidades de empleo para las personas con discapacidad?.					
11	¿Cree Ud. Que las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores son adecuadas?.					
12	¿Considera que la obtención del carnet de CONADIS es una barrera para acceder a los servicios públicos?					
13	¿Cree Ud. Que existe suficientes centros de reclutamiento de personal?					

14	¿Cree Ud. que los centro de reclutamiento existente, estos brindan las condiciones para por acceder a un empleo?					
15	¿Cree Ud. Que hay suficientes centro de reclutamiento?					
16	¿Existe una adecuada política de empleo para las personas con discapacidad?					
17	¿Cree Ud. Que es necesario cambiar de Ley General de Personas con Discapacidad?					
18	¿Considera necesario incrementar los porcentajes de contratar Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?					

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INSERCCION LABORAL

	FORMACION PRE LABORAL	S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera Ud. Que los talleres contribuyen a mejorar la empleabilidad?					
2	¿Considera Ud. que los contenidos de los talleres son útiles para el desarrollo de persona con discapacidad intelectual?					
3	¿Cree Ud. Que los talleres ayudaron al desarrollo de socialización?					
4	¿Cree Ud. Que es necesario hacer un análisis de perfil?					
5	¿Considera Ud. Que la identificación de perfiles de cada beneficiarios ayudaría a una mejor vinculación laboral?					
6	¿Cree Ud. Que el preparador laboral logro hacer un efectivo análisis del perfil?					
	VINCULACION LABORAL	Si	No	Si	No	Si
7	¿Ud. Considera necesario sensibilizar a las empresa para la contratación de personas con discapacidad?.					
8	¿Cree Ud. Que es necesario identificar empresas que demanda laboral para personas con discapacidad ?.					
9	¿Considera que las empresas deberían brindar mayores oportunidades laborales a las personas con discapacidad?					
10	¿Considera necesario que las labores de los puestos deberían estar alineados a las habilidades de las PCD?					
11	¿Cree Ud. que los centro de reclutamiento existente servicios suficientes para acceder a un empleo?					

12	¿Cree Ud. Que las tareas del puesto determina qué tipo de discapacidad debería tener el beneficiario?					
13	¿Considera necesario el acompañamiento al proceso de selección?					
14	¿Cree Ud. Que es necesario fortalecer través de un taller de asesoría de búsqueda empleo a los beneficiarios para su entrevista de trabajo?					
15	¿El beneficiario ha trabajado antes en alguna empresa como dependiente?					
	ACOMPANAMIENTO	Si	No	Si	No	Si
16	¿Cree Ud. Que es necesario sensibilizar al empleador ?.					
17	¿Cree Ud. Que es necesario sensibilizar a los compañeros?.					
18	¿Cree Ud. Que es necesario sensibilizar con el entorno ?.					
19	¿Cree Ud. Que el acompañamiento del preparador laboral debe ser en la misma jornada laboral?					
20	¿Considera Ud. Que acompañamiento debería durar, según el proceso de adaptación de cada beneficiario?					
21	¿Cree Ud. Que es necesario reforzar en la etapa de acompañamiento la sensibilización con los compañeros de trabajo?.					
22	¿Considera Ud. Que el acompañamiento debería ir dejándose, según la adaptación del beneficiario?.					
23	¿Cree Ud. que el acompañamiento debería ser interdiario en esta etapa?					
24	¿Considera necesario que una vez terminado el acompañamiento laboral, debería haber visitas aleatorias?.					

Anexo 4 - Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FORMACION PRE LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FORMACION PRE LABORAL							
1	¿Considera Ud. Que los talleres contribuyen a mejorar la empleabilidad?	X		X		X		
2	¿Considera Ud. que los contenidos de los talleres son útiles para el desarrollo de persona con discapacidad intelectual?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. Que los talleres ayudaron al desarrollo de socialización?	X		X		X		
4	¿Cree Ud. Que es necesario hacer un análisis de perfil?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. Que la identificación de perfiles de cada beneficiarios ayudaría a una mejor vinculación laboral?	X		X		X		
6	¿Cree Ud. Que el preparador laboral logro hacer un efectivo análisis del perfil?	X		X		X		
	VINCULACION LABORAL							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ud. Considera necesario sensibilizar a las empresa para la contratación de personas con discapacidad?.	X		X		X		
8	¿Cree Ud. Que es necesario identificar empresas que demanda laboral para personas con discapacidad ?.	X		X		X		

9	¿Considera que las empresas deberían brindar mayores oportunidades laborales a las personas con discapacidad?	X		X		X		
10	¿Considera necesario que las labores de los puestos deberían estar alineados a las habilidades de las PCD?	X		X		X		
11	¿Cree Ud. que los centro de reclutamiento existente servicios suficientes para acceder a un empleo?	X		X		X		
12	¿Cree Ud. Que las tareas del puesto determina qué tipo de discapacidad debería tener el beneficiario?	X		X		X		
13	¿Considera necesario el acompañamiento al proceso de selección?	X		X		X		
14	¿Cree Ud. Que es necesario fortalecer través de un taller de asesoría de búsqueda empleo a los beneficiarios para su entrevista de trabajo?	X		X		X		
15	¿El beneficiario ha trabajado antes en alguna empresa como dependiente?	X		X		X		
	ACOMPañAMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Cree Ud. Que es necesario sensibilizar al empleador ?.	X		X		X		
17	¿Cree Ud. Que es necesario sensibilizar a los compañeros?.	X		X		X		
18	¿Cree Ud. Que es necesario sensibilizar con el entorno ?.	X		X		X		
19	¿Cree Ud. Que el acompañamiento del preparador laboral debe ser en la misma jornada laboral?	X		X		X		

20	¿Considera Ud. Que acompañamiento debería durar, según el proceso de adaptación de cada beneficiario?	X		X		X	
21	¿Cree Ud. Que es necesario reforzar en la etapa de acompañamiento la sensibilización con los compañeros de trabajo?.	X		X		X	
22	¿Considera Ud. Que el acompañamiento debería ir dejándose, según la adaptación del beneficiario?.	X		X		X	
23	¿Cree Ud. que el acompañamiento debería ser interdiario en esta etapa?	X		X		X	
24	¿Considera necesario que una vez terminado el acompañamiento laboral, debería haber visitas aleatorias.?.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **.....de.....del 2017**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gallarda Morales Santiago **DNI: 25514954**

Especialidad del evaluador Maestro en Docencia e Investigación universitaria

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
	DEMANDA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe suficiente ofertas de empleo para las personas con discapacidad?	X		X		X		
2	¿Considera que existen suficiente empresas que requieran persona con discapacidad intelectual?	X		X		X		
3	¿Conoce los principales centro de reclutamiento de personal?	X		X		X		
4	¿Los perfiles solicitados por las empresas corresponden a los buscadores de empleo?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los perfiles que buscan las empresas son muy alto?	X		X		X		
6	¿Cree usted que las empresas a la hora de contratar personal con discapacidad prefieren algún tipo de discapacidad en especial?	X		X		X		
7	¿Sabía usted que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un porcentaje de persona con discapacidad en sus planillas, según la Ley General de Personas con Discapacidad?	X		X		X		
8	¿Sabía Ud. Que las empresas están obligadas a contratar un porcentaje de Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas	X		X		X		

	(3%)?							
9	¿Considera Ud. Que el cumplimiento de los porcentajes de la norma debería ser más estricto?	X		X		X		
N°	OFERTA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cree Ud. Que hay suficientes oportunidades de empleo para las personas con discapacidad?.	X		X		X		
11	¿Cree Ud. Que las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores son adecuadas?.	X		X		X		
12	¿Considera que la obtención del carnet de CONADIS es una barrera para acceder a los servicios públicos?	X		X		X		
13	¿Cree Ud. Que existe suficientes centros de reclutamiento de personal?	X		X		X		
14	¿Cree Ud. que los centro de reclutamiento existente, estos brindan las condiciones para por acceder a un empleo?	X		X		X		
15	¿Cree Ud. Que hay suficientes centro de reclutamiento?	X		X		X		
16	¿Existe una adecuada política de empleo para las personas con discapacidad?	X		X		X		
17	¿Cree Ud. Que es necesario cambiar de Ley General de Personas con Discapacidad?	X		X		X		
18	¿Considera necesario incrementar los porcentajes de contratar Personas con Discapacidad en las empresas públicas (5%) y privadas (3%)?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **.....de.....del 2017**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gallarda Morales Santiago **DNI: 25514954**

Especialidad del evaluador Maestro en Docencia e Investigación universitaria

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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



**Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector
Retail, Lima – 2016**

Ramos Campos Harry Edwin

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre la inserción laboral y el empleo con apoyo, en el piloto implementando en el Proyecto Sectorial entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO).

La investigación por su finalidad correspondió a un diseño de estudio no experimental, siendo este tipo de investigación correlacionar. Se consideró como población 137 beneficiarios de la intervención, esta población se caracteriza por tener discapacidad mental e intelectual, de ambos sexos, los encuestados son familiares directos de los beneficiarios que han sido incorporados en alguna empresa en la metodología de empleo con apoyo. Se tomó como muestra no probabilística, por conveniencia, de 101 beneficiarios insertados laboralmente en el sector Retail en Lima y Callao. La recolección de información es acerca de cómo el empleo con apoyo contribuye a la inserción laboral de personal con discapacidad mental e intelectual, el levantamiento de información se llevara a cabo a través de dos encuestas: uno de 24 ítems y otros de 18 ítems.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,5490 significa que existe una moderada relación positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Palabras Clave: Empleo con apoyo, inserción laboral

Abstrt

The purpose of this paper is to determine the relationship between labor insertion and employment with support, in the pilot implementing in the Sectorial Project between the Ministry of Labor and Employment Promotion and the National Fund for Labor Training and Employment Promotion (FONDOEMPLEO).

The research for its purpose corresponded to a design of non-experimental study, being this type of research to correlate. It was considered as population 137

beneficiaries of the intervention, this population is characterized by mental and intellectual disability, of both sexes, respondents are direct relatives of the beneficiaries who have been incorporated in some company in the methodology of employment with support. It was taken as a non-probabilistic sample, for convenience, of 101 beneficiaries working in the retail sector in Lima and Callao. The collection of information is about how supported employment contributes to the labor insertion of mentally and intellectually disabled personnel, the collection of information will be carried out through two surveys: one of 24 items and 18 items.

The results shown in the attached table show the statistics in terms of the degree of correlation between the variables determined by the Spearman's $Rho = 0.5490$ means that there is a moderate positive relationship between employment with support and labor insertion. people with disabilities, Lima - 2016, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$.

Key Words: Employment with support, labor insertion

Introducción

La tesis titulada: Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016, consta de siete capítulos elaborados a partir de una amplia investigación y análisis del tema, dando como resultado conclusiones y sugerencias valiosas para el propósito de la investigación, el capítulo primero está referido a la introducción donde se exponen los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico conteniendo las diferentes definiciones acerca de las variables, así como la definición de los indicadores, se aborda en este apartado las respectivas justificaciones, el problema de investigación a partir de la realidad problemática, la formulación del problema general como los específicos, también se desarrolla los objetivos generales y específicos. En el capítulo segundo se esboza el marco metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacionalizaciones de las variables en estudio, la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población, muestra y muestreo y la forma de

procesamiento de los datos obtenidos que se utilizó para el desarrollo de la investigación. El capítulo tercero está dedicado al desarrollo de los resultados. El capítulo cuarto permite exponer la discusión, a su vez las conclusiones se desarrollará en el capítulo quinto, mientras que en el capítulo sexto se tratan las recomendaciones y en el capítulo séptimo las referencias bibliográficas, seguido de los respectivos anexos.

Revisión Literaria

Antecedentes

Cortez (2015), titula su tesis Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. El objetivo de la investigación es contextualizar la situación de las personas con discapacidad y llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a acceder a un empleo, y dejar constancia de la obligación del Estado peruano de atender esta situación. El tipo de investigación es descriptivo. Como instrumentos se usaron documentos referidos al tema de la investigación. De la investigación se concluye que el diseño de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad debe considerar cuál es el tipo de empleo que se desea promover. Las estadísticas del MTPE muestran que cada vez son más los empleadores privados que reconocen la empleabilidad de las personas con discapacidad para trabajar. Pero su acceso a un empleo abierto en similares proporciones que el resto de la población dista aún de ser una realidad; más allá de las particularidades de cada una de las medidas que el Estado implemente para promover el acceso al empleo, todas ellas deben formar parte de una política pública; es decir, un conjunto de acciones planeadas y ejecutadas por el Estado con el propósito de mejorar las condiciones de vida de la población y asegurar la vigencia de sus derechos y libertades

Lazo (2016), titula su tesis Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social. El objetivo de la investigación es generar una base de indicadores que permitan conocer la realidad de las personas con discapacidad

visual, en el Distrito Metropolitano de Quito, así como proponer acciones que fomenten la inclusión laboral de este grupo prioritario. El tipo de investigación es descriptivo-exploratorio. La muestra se desarrolló con 25 ciudadanos. Se usó como instrumentos la revisión de documentos, informes y artículos existentes además se empleó información de fuentes secundarias y de fuentes primarias como encuestas y entrevistas. La investigación llega a las concluir que existen pocas propuestas que permitan que las personas con discapacidad visual cuenten con todas las herramientas necesarias para acceder a plazas de trabajo dignas; la educación que reciben quienes acceden al sistema, no apoya a la inserción laboral en relación de dependencia o por cuenta propia; la ausencia de controles no permite el cumplimiento de la Ley que establece que un 4% de los empleados o trabajadores de instituciones o empresas sean ocupados por personas con diferentes tipos de discapacidades.

Bases teóricas de la variable Empleo con apoyo.

MTPE (2015), El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Resolución Directoral N°007-2015-MTPE/3/17, aprueban instrumentos técnicos para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad, donde definen el empleo con apoyo como:

Un sistema de inclusión laboral, un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona. Apunta a obtener un empleo integrado y remunerado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, con apoyos individualizados y continuados dentro y fuera del lugar de trabajo, que aseguren no solo el acceso, si no el éxito a lo largo de la vida laboral, en el que existan claras oportunidades de interacción con personas sin discapacidad.” (p.7)

Además, Molina (2016), nos dice que

Una de las principales herramientas para llevar a cabo actuaciones de Empleo con Apoyo es la figura mediadora, denominada preparador laboral, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el

desarrollo de las habilidades y tareas necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo. La figura del preparador laboral es vital en el proceso de incorporación laboral, pues se constituye como el referente más inmediato para el trabajador y sus compañeros.
(p. 7)

Base teóricas de la Variable Inserción Laboral.

Zandomeni (2004), citado por Quiñones y Senior (2013), nos dice

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

Se menciona que la inserción laboral tiene ofrece una oportunidad a aquellas personas discapacitadas que están sufriendo de una exclusión social con la finalidad de que puedan integrarse al mercado laboral y a la sociedad, para que pueda desarrollarse plenamente como persona.

Por otra parte, Quiñones y Senior (2013), nos dice

La inserción laboral de personas con discapacidad debe ser asumida como un reto para la gestión institucional en la tarea de lograr una organización sistémica, justa humana y no centrada únicamente en el mero cumplimiento del ordenamiento legal en materia de la misma. En el presente artículo se plantean tres políticas prioritarias para la inserción laboral de las personas discapacitadas en un ambiente de igualdad, las cuales son consistentes con

los elementos y etapas de la gestión administrativa en instituciones de educación superior. Las estrategias propuestas desde el análisis teórico permiten sostener los programas de inserción, de cara al marco normativo relacionado a la igualdad de oportunidades. (p. 13)

Objetivo

Determinar la relación que existe entre el Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016

Metodología

La investigación que presento es de enfoque cuantitativa, tipo básica de nivel descriptivo correlacional. Tamayo (2003) menciona la investigación descriptiva en su clasificación. Asevera que este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. Tiene como objetivo principal presentar una interpretación correcta del fenómeno de estudio (p. 46). Diseño no experimental dado que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones del empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, para después se procederán a la transformación de la puntuación para la presentación por niveles a los datos

Distribución de frecuencias por nivel del empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima – 2016

Empleo con Apoyo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bueno	79	78,2	78,2	78,2
	adecuado	17	16,8	16,8	95,0
	malo	5	5,0	5,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

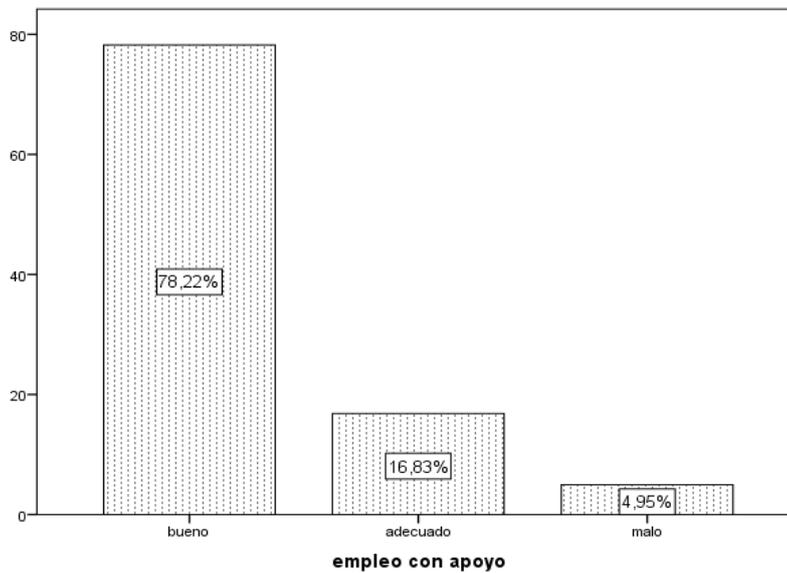


Figura 3. Niveles porcentuales del empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima – 2016

En cuanto al resultado del nivel de empleo con apoyo de personas con discapacidad, Lima, se tiene que el 78.22% de los encuestados manifiestan un buen empleo, mientras que el 16.83% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado y el 4.95% de los encuestados manifiestan que el nivel del empleo es malo en personas con discapacidad, Lima

Distribución de frecuencias por nivel de la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Inserción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	8	7,9	7,9	7,9
	moderado	63	62,4	62,4	70,3
	alto	30	29,7	29,7	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

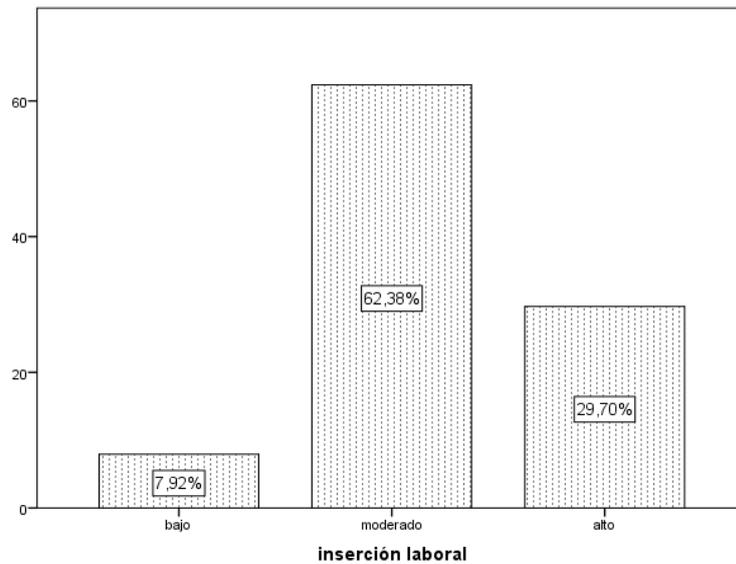


Figura 4. Niveles porcentuales de la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Asimismo, en cuanto a los niveles de la inserción laboral de personas con discapacidad, manifiestan que el 7.92% de los encuestados perciben que el nivel de inserción laboral es bajo, mientras que el 62.38% el nivel de la inserción laboral es moderado y el 29.70% manifiestan que el nivel de inserción laboral es alto en las personas con discapacidad, Lima – 2016

Grado de correlación y nivel de significación entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Correlaciones			
		empleo con apoyo	inserción laboral
Rho de Spearman	empleo con apoyo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,490**
		N	101
	inserción laboral	Coeficiente de correlación	,490**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	101

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,5490 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad, Lima – 2016

Conclusión

De los resultados que se aprecian en la investigación se determinó que existe relación moderada positiva entre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector Retail, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0,5490, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$.

Referencias

- Becerra, M., Montanero, M. y Lucero, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. Recuperada desde:
<http://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-3%20-%20Becerra.pdf>
- Cendreno, L. (2017), denomina su tesis La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Recuperada desde:

- <http://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Cobas, K. (2015). Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral. Recuperada desde:
<http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>
- Cortez, J. (2015). Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Recuperada desde:
file:///C:/Users/Downloads/CORTEZ_SEGURA_JOSE_PERSONAS_DISCAPACIDAD.pdf
- Del Águila (2011). Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú. Recuperada desde:
file:///C:/Users/Downloads/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_IGUALDADDISCAPACIDAD.pdf
- Garavito (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Recuperada desde:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Lazo (2016). Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social. Recuperada desde:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12306/Tesis%20Maria%20Jose%20Lazo%20Gaibor.pdf?sequence=1>
- Lidón, L. (2013). Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer. Recuperada desde:
http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/32238/TESIS%20DOCTORAL_LEONOR%20LID%C3%93N%20HERAS_DEPOSITO%20DEF_PAPEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano, 2012. Recuperada desde:
http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reppcd/2016/estudios/060916_ENEDIS.pdf

- Saavedra, M., Hernández, A. y Ortega, L: (2014). Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III Concurso Nacional Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010. Recuperada desde:
file:///C:/Users/Downloads/SAAVEDRA_HERNANDEZ_ORIEGA_ESTUDIO_I
NCLUSIVA.pdf
- Molina, I. (2016). Empleo con apoyo: Modelo de intervención Down España.
Recuperada desde:
<http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). Instrumento técnico para la aplicación de la metodología del empleo con apoyo para personas con discapacidad. Recuperada desde:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-10-27_007-2015-MTPE-3-17_4969.pdf
- Quiñones, R. y Senior, A. (2013). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: Una visión gerencia. Recuperada desde:
file:///C:/Users/Downloads/DialnetInsercionLaboralDePersonasConDiscapacidadEnElSecto-5085566.pdf
- Mercado, E. y García, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. Recuperada desde:
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4284/b15919031.pdf>
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Recuperada desde:
file:///C:/Users/Downloads/DialnetBreveAnalisisDeLaInsercionLaboralDePersonasConDisc-5981109.pdf
- Palomo, J. (2012). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.
Recuperada desde:
<http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/LA-INSERCI%C3%93N-LABORAL-DE-LAS-PCD.pdf>