



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad
Provincial del Santa, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Viviano Moreno, Tany Licks (ORCID: 0000-0002-7627-9816)

ASESOR:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi amado Padre Celestial, por cuidarme de mi salud para seguir prosperando y haberme bendecido en este proyecto que no lo esperaba. Comprendí que nunca fue tarde para lograr mi objetivo.

A mi madrecita Teófila Inés, a mis hijos Franklin y Belén, a mis nietos Santiago y Luciana, para mi nuera Tefita, y a mis hermanos Vivis, por haberme comprendido mi ausencia.

Tany Licks.

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme realizar mis estudios para la obtención del grado de magister.

Así mismo agradecer a la Municipalidad provincial de Santa por permitirme ingresar a sus instalaciones y poder obtener información para mi estudio de tesis.

Finalmente, a los docentes, aquellos que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

La autora.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimiento	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS	67

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población censal de personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa.	19
Tabla 2	Niveles de eficacia de las políticas de inserción laboral.	24
Tabla 3	Análisis descriptivo del nivel política de inserción laboral.	24
Tabla 4	Niveles de la política de inserción laboral, según sexo de los trabajadores.	25
Tabla 5	Niveles de la política de inserción laboral, según grupo ocupacional y condición laboral.	26
Tabla 6	Niveles porcentuales de la política de inserción laboral, según grupo etario de los trabajadores.	26
Tabla 7	Niveles porcentuales de política de inclusión, según tiempo de servicio.	27
Tabla 8	Niveles de política de inserción laboral en personas con discapacidad en la municipalidad de Santa, según dimensión.	28
Tabla 9	Análisis de las dimensiones, según indicadores de la inserción laboral percibido por los trabajadores de personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa.	29

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo analizar la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa, 2021. El enfoque metodológico empleado fue mixto: Cuantitativo-cualitativo, de tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal. El grupo de estudio estuvo organizado por 80 personas con discapacidad y con vínculo laboral con la Municipalidad Provincial del Santa. La muestra de estudio estuvo constituida por 45 personas, seleccionadas mediante la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes voluntariamente aceptaron participar. Para recolectar información se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista, utilizando para ello escala valorativa de política de inserción laboral y guía de entrevista. La recolección de datos se desarrolló de manera virtual mediante la herramienta google form. Entre los resultados se determina que el 46,7 % de las personas encuestadas perciben a las políticas de inserción laboral como ineficaces, y el 46,7 % como medianamente eficaz, y solamente el 6,7 % lo percibe como eficaz. Concluyendo que, la mayoría de los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa, tienen una percepción ineficaz de las políticas de inserción laboral.

Palabras clave: Inserción laboral, personas con discapacidad, políticas de inclusión.

Abstract

The present study aimed to analyze the effectiveness of the labor insertion policies of people with disabilities of the Provincial Municipality of Santa, 2021. The methodological approach used was mixed: Quantitative-qualitative, descriptive type, with non-experimental design of cross-section. The study group was organized by 80 people with disabilities and with an employment relationship with the Provincial Municipality of Santa. The study sample consisted of 45 people, selected using the non-probabilistic convenience sampling technique, who voluntarily agreed to participate. To collect information, the survey and interview technique were used, using the evaluation scale of the labor insertion policy and the interview guide. Data collection was carried out virtually using the google form tool. Among the results, it is determined that 46.7% of the people surveyed perceive labor insertion policies as ineffective, and 46.7% as moderately effective, and only 6.7% perceive it as effective. Concluding that, the majority of workers with disabilities of the Provincial Municipality of Santa, have an ineffective perception of labor insertion policies.

Keywords: Labor insertion, people with disabilities, inclusion policies.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial existe un marcado interés en la implementación de actividades productivas de las personas con discapacidades, favoreciendo a tener un trabajo especial de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales, fomentando su participación en la empresas públicas y privadas. En la última década se ha incrementado la inclusión social en el aspecto laboral; es decir dar una alternativa de solución en el trabajo y en la sociedad a las personas que están inmersas en el grupo de habilidades especiales (Yarín, 2018).

La inclusión en el trabajo de personas con discapacidades, es una respuesta a la discriminación y cultura social del entorno de los ciudadanos que demuestran discapacidad, es por eso que el gobierno establece las políticas que son esenciales para acabar con el problema de marginación y exclusión de trabajo. Asimismo, diversos estudios a nivel nacional, tales como el de Huamán y Muñoz (2016) junto con la defensoría de los derechos del pueblo confirma que, no se pueden aplicar las políticas que permitan superar los casos de discriminación laboral.

Según Díaz y Álvarez (2017) refieren que incorporar a una persona que presenta discapacidad, al centro laboral, eleva la calidad de vida y contribuye a mejorar las condiciones económicas, superar la marginación social y fracasos. El mismo autor considera que en la interacción con el entorno, la inclusión se hace indispensable en las distintas facetas que viven las personas con necesidades especiales y deberá implementarse obligatoriamente.

El estudio de las discapacidades sufrió transformaciones al pasar de los años, actualmente se observa el cambio desde la óptica de orden asistencial y paternal dirigido a otra óptica social, en el que los grupos humanos contribuyen a preparar para incorporar e incluir a personas con discapacidades logrando mitigar sus limitaciones físicas e incluso potenciar sus habilidades. Unos cuantos de los elementos que podrían ser influyentes para que las personas que presentan discapacidad no sean insertadas son la familia, la educación entre otros (Benavente y Torrico, 2017)

Por otra parte, de acuerdo a Ley N° 29973 del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2012), ampara a las personas con discapacidad, permite tener un trabajo digno, establece Igualdad de ingresos en tareas similares, favorece el reconocimiento laboral. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) deben dar cumplimiento a la referida ley, los gobiernos municipales y regionales, fomentaran y garantizarán que se respete se ejerza los derechos del trabajo de las personas con discapacidades, también deben potenciar la habilidad de los discapacitados utilizando para ello diversos organismos funcionales.

El gobierno central, gobiernos regionales y locales, fomentan que adopten practicas óptimas de trabajo para las personas con discapacidades, implementan, además, planes estratégicos de gestión de la discapacidad en el empleo, como parte de las políticas nacionales que encaminen a fomentar mejoras laborales para las personas discapacitadas. Tal es así que, los directivos crean utilidades rentables en tercera categoría, haciendo trabajar a las personas con discapacidades, ellos cuentan con una disminución adicional al pagar los impuestos a la renta con los pagos que se realicen a estos discapacitados, legalmente fue determinado por Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2012).

La inclusión en el trabajo a las personas discapacitadas, en América Latina, fue establecida como el derecho inherente. Aunado a ello, persisten todavía diversas situaciones que requieren ser insertadas en el área laboral y que aún están desatendidas (Gandarillas et al., 2014). Asimismo, de acuerdo al Organismo Mundial de la Salud (OMS) considera que tal desatención determina inferiores a los resultados sanitarios, académicos, mayor tasa de pobreza y menor intervención bancaria (OMS, 2016).

Según el Registro Nacional de la Persona Con Discapacidad, se reporta las inscripciones es más de 90 % según Censos Nacionales 2017, XII de Población y VII de Vivienda, estimó más de 3 209 201 personas con discapacidades en territorio peruano; más del 9,8 % de la población nacional (CONADIS, 2021), así mismo en el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) las tasas de

desempleo de esfera nacional de la población con alguna discapacidad son de 5,6 %. A su vez, el Banco Mundial (2019), informa que habría más de mil millones de individuos que tiene discapacidades, el 15 % de la población en el mundo experimentaban diversas discapacidades y mayor proporción en las naciones en vías de desarrollo. De ahí que la inclusiones sociales y económicas pasarían a constituir una necesidad de urgente atención.

En el caso Peruano, el desafío de la inclusión en el trabajo de la población con habilidades especiales en el Servicio Civil de Perú de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2015), declaró la existencia de 1 millón de personas con algunas discapacidades, ocasionando limitaciones para una exitosa inserción laboral, por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), indicó que el 77% (un millón ciento veinte mil) de los individuos con habilidades especiales está en limitación y en edad de trabajar, contando con un alto índice de porcentaje de población con individuos con discapacidades para ser insertados al trabajo , facilitando con adiestramientos a los trabajadores, brindarles una incorporación honesta, seleccionando a individuos preparados y con destrezas diferentes.

En la Región Ancash se puede observar que cuenta con un presupuesto para ejecutar en el año 2021, destinado para atender a la población con escasos recursos económicos, sin embargo, su ejecución es lenta y en otros casos nula, así al mes de mayo se verifica una ejecución presupuestal del 30% en promedio en la genérica de Gasto proyectada para atender a la población con ciertas discapacidades.

A nivel de la Municipalidad, perteneciente a la provincia del Santa y Región Ancash, la falta de política de priorización para la población con discapacidad, la escasez para acceder a los espacios físicos y la indiferencia de las instituciones a las personas que presentan discapacidades, generando con ello actos discriminatorios a este sector poblacional y de forma general a la sociedad. El contexto actual de las personas con discapacidades en la provincia del Santa, constituye una preocupación social, debido a la condición de vulnerabilidad laboral ello significa que no se respeta o no se practica los principios específicamente el principio de igualdad de oportunidades en la comunidad. Aun cuando se cuenta con una Ley

general de personas con discapacidad N°29973 en nuestro país desde el 2012, se observa limitaciones en la vigilancia a las insuficiencias laborales de las personas discapacitadas. Las personas discapacitadas tienen que cumplir con sus necesidades sin necesitar de alguien, ser protagonistas de sus formaciones sociales, laborales, académicas entre otros, a raíz de ello es a través del empleo que el discapacitado tenga la autoridad para hacerse autosuficiente, adecuadas de su crecimiento y desarrollo normal.

Los discapacitados presentan mayores dificultades para ser incluidos en el margen de las Personas Económicamente Activas y por este contexto algunas personas no consiguen trabajos o tiene pocas probabilidades al ser estas informales. En concordancia con la investigación de la INEI más de un 44% de los mencionados forma parte de la PEA y más del 19% son puramente informales.

Almendariz (2017) indica que las condiciones laborales de los individuos con habilidades especiales se ubican en el grupo de población económicamente activa, cuentan en promedio estabilidad mínima, por ello se propone desarrollar el trabajo de investigación, que permita plantear estrategias de atención que contribuya a la inclusión de los discapacitados a los diferentes áreas de empleo, permitiendo a solventar sus gastos involucrándose de manera plena en la sociedad gozando de los mismos privilegios, derechos, y oportunidades con posibilidades de avance y relación de vínculo con la población. Además, en este estudio investigativo se va a realizar un análisis sobre la aplicación de la ley vigente que favorece a este grupo de personas.

Frente a la situación problematizada descrita, se enunció la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021?

La investigación es socialmente relevante, ya que este grupo de trabajadores con ciertas limitaciones, es una minoría excluida, y apoyar su inclusión es una acción que justifica el estudio, trabajadores con ciertos tipos de discapacidad, merecen ser insertados en el mundo laboral, eso les va a asegurar ingresos, una mejor calidad de vida y va a depender de ellos mismo, lo cual ahorra recursos a sus

familiares y al Estado, y se construye una sociedad más inclusiva y se contribuye con el bienestar de la sociedad.

La justificación práctica se manifiesta en la atención al problema social de discriminación a discapacitados permitiendo identificar y analizar las políticas de inserción laboral por ser primordial para que las vidas de estas personas sean normales en su vida cotidiana y se puedan sentir autosuficientes y así proseguir. A su vez, el presente estudio se basa en identificar a las personas con necesidades especiales para facilitar su inserción al campo laboral en la Municipalidad Provincial de Santa.

En función a la metodología, el presente estudio se justifica con el diseño y categoría descriptiva de los instrumentos adecuadamente validados y adaptados debidamente a nuestra realidad, el instrumento utilizado fue la escala sobre inserción laboral, para medir la variable y obtener los resultados o datos requeridos para describir y diseñar, el planteamiento que se propone la política de inserción.

La justificación teórica radica en el aporte teórico en base a las conclusiones obtenidas en el presente estudio, que, aunque fue a nivel exploratorio se analizó las políticas públicas para atender a los individuos con habilidades especiales.

En efecto, el presente estudio tuvo por objetivo general: Analizar el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral en las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa, 2021; y como objetivos específicos: Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021; Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021, según variables de caracterización; Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021, según sus dimensiones de estudio; y Analizar las percepciones sobre la aplicación de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad, según percepciones de los coordinadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021

II. MARCO TEÓRICO

De los antecedentes de estudio sobre las políticas de inserción laboral, se tiene a nivel internacional:

Maldonado y Peña (2020) en su artículo científico: “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina” tuvo como propósito describir la inclusión en el trabajo de los discapacitados en Latinoamérica. En dicho estudio muestra los resultados de la investigación de las leyes en favor del empleo tipificados en las leyes de varios estados de América latina y se establecen los retos que surgen tras analizar las informaciones. El resultado refleja un cuadro para la inclusión en el trabajo de los discapacitados conformado por la preexistencia de diversos mecanismos legales, no obstante, la desigualdad, pobreza, carencia de oportunidad, dañan a esta comunidad. Los debates están alrededor al deseo de asentar sólidamente políticas públicas con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los sujetos.

Sánchez, Román, Torres y Loarte (2019), en su tesis titulado “Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja, Cuba”. Investigación de tipo descriptiva y utilizando la técnica de la encuesta, concluyeron que la real inclusión en el trabajo tiene que originarse con la mejora educativa y de cultura, de igual manera desarrollaron competencias y capacitaciones para las personas con discapacidad en el lugar donde se desempeñen.

Barniol y Brito (2017), en su revista científica analizaron la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana, Universidad Espíritu Santo, Ecuador emplearon la observación descriptivo correlacional, concluyeron que la inclusión de los discapacitados en las diferentes áreas laborales es una tarea impostergable y constituye un reto de la sociedad ecuatoriana, constituyéndose en un desafío para los ciudadanos del Ecuador.

Cendrero (2017), en su investigación científica que lleva por título “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” contribuyeron a la visión comprensiva del contexto de la incapacidad como elemento discriminatorio en las áreas de empleo, tipo descriptivo. Concluyó que, se hace necesario plantear un modelo sociológico para discapacitados, en el tratamiento normativo y jurisprudencial. Asimismo, determinan que, existen barreras físicas, económicas y sociales porque no acceden a la incorporación de discapacitados a un trabajo en el sistema frecuente, por consiguiente, las Administraciones Públicas corresponderán efectuar de manera tolerante con la orden legislativa de la visión interpuesta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ariza, Díaz y Steven (2016) en su tesis “Diagnóstico de los mecanismos de participación de las políticas de inclusión desarrollados para discapacitados, periodo;2010-2019-Colombia”, con metodología de investigación exploratoria y descriptiva, analiza el buen uso de los recursos y la capacidad del municipio a fin de producir resultados en pro discapacitados, considerando aquellos mecanismos de participación de inclusión desarrollados. Se utilizó un cuestionario estructurado para ser aplicado a cuidadores y/o individuos con discapacidades para establecer el grado de cumplimiento con los programas. Como resultado se evidenciaron las principales limitaciones, como son: moverse, caminar, ver, entre otras; así también el último periodo se enfocó en el bienestar y atención de la población discapacitada.

Reyes (2015) en su artículo científico sobre empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS - Paraguay, presenta un estudio descriptiva de corte transversal, con enfoque cuali - cuantitativo, con el propósito de identificar la inserción laboral en las Instituciones Privadas. El 15.8% de personal con discapacidad en edad de 26 y 35 años, han logrado ser empleadas, con requisitos académicos como nivel secundario incompleto y carreras técnicas, a su vez se afirma que el país cuenta con acciones positivas en favor de los discapacitados.

A nivel nacional, se tiene a Acuña y Caceras (2019) en su tesis titulada “Análisis de la gestión de la OMAPED de la municipalidad provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de

Arequipa, 2014-2018” se logró identificar que los discapacitados muy poco conocen los programas sociales que realiza la oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED). Concluye que los discapacitados no consiguen obtener un trabajo generando exclusión social, discriminación laboral, falta de sensibilidad y empatía, en efecto genera desempleo y pobreza, pese que existe la ley N^a 29973. Por otro lado, con respecto a la realidad laboral y social de los individuos discapacitados, concluye que requiere cambios en las políticas de atención a este segmento de la población. Se requiere además comprometer a las instituciones públicas que asuman su responsabilidad establecida en la ley, y contribuir a inserción laboral, economía, y otros aspectos sociales, a fin de cerrar las brechas de la desigualdad social.

Núñez (2019), en su tesis cuyo título es Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N^o 29973, su investigación es de enfoque cuantitativa, con un análisis documental, con entrevistas con profundidad. Concluyendo que entre los instrumentos principales son las acciones colectivas que se convierten en una influencia de carácter político.

Ruiz (2018) en la publicación de su trabajo de investigación “Alcances de la ley general de personas con discapacidad N^o 29973 con respecto a su inserción de trabajo” describe la situación actual de los individuos discapacitados, un alcance primordial de la legislación refleja la vulneración del derecho laboral en los entes tanto privados como públicos, y ante todo sin tener respeto de lo ordenado por la norma de inclusión de más del 4.9% y 2.9% a los empleados en el ámbito de empleo en diferentes condiciones, característica y tipo de discapacidad, como se sabe, este grupo de personas están amparadas por Ley 299973 y la Constitución Política. Sin embargo, es lamentable que algunas instituciones públicas desatiendan a los contratos de los individuos con discapacidad.

Por su parte, Álvarez (2017) tesis “Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016” fue integrado la sensibilización de carácter público especialmente para la inserción a

la discapacidad y el respeto, tanto para el plano de los ciudadanos al igual al nivel de política, en énfasis a la constitución a los derechos como la igualdad de no a los actos discriminatorios a los individuos con discapacidades para un puesto de trabajo. a través de este proyecto promovieron las protecciones sociales y su integración de los individuos que tuvieron cierta incapacidad física; involucrándose en la accesión de personas con discapacidad a posibilitarles la elección siempre que se vayan adoptar disposiciones que guardan relación en temas de medios de vida, bienestar, participaciones de orden civil y político.

Yarin (2018), la tesis: Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016, ha realizado un estudio de enfoque mixto. Los planes estratégicos y políticos se han relacionado significativamente entre la inserción laboral, resultando que, los planes estratégicos y políticos que existen se están aplicando de forma satisfactoria alcanzando un promedio de más de 45,55 puntos, mientras que inserción en el trabajo un promedio de más de 50,77 puntos.

Por su parte, Adrianzen (2018), en su tesis: inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – INABIF- Lima, de acuerdo a las percepciones de empleados de compañías donde laboran, 2016, ha realizado un estudio descriptivo comparativa, no experimental de corte transversal. En el que concluye que no hay discrepancia en el asentimiento social de individuos discapacitados, desde la óptica propia de los empleados de ambas compañías en donde desarrollan su labor.

Ramos (2017), en su tesis sobre el empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Sector Retail, Universidad Cesar Vallejo, estudio de tipo descriptiva correlacional, concluye que existe una relación moderada en el empleo con apoyo y el proceso de inserción laboral de las personas discapacitadas.

En esta misma línea, Salinas (2018) tesis: “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos–ALFIP Puno, 2017. Da respuesta al problema central ¿De qué forma la discapacidad física tiene influencia en la inclusión en el trabajo de los

individuos discapacitados de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?, de tipo básico y diseño no experimental, corte transversal metodológicamente hipotético-deductivo, tipo selección de la muestra no probabilística y como resultados aborda que más del 32,4% de individuos con discapacidad física de tipo hemiplejía, no tienen un trabajo con formalidad, asimismo más del 37,4% de las personas que tienen un nivel de discapacidad moderada, están sin ocupación, por otra parte, más del 22,4% de individuos con hemiplejía piensan que las barreras que ponen límites a la inclusión al trabajo es la exclusión y discriminación en relación a las discapacidades que presentan.

Guerra (2016) en su tesis “La inserción laboral y el Servicio de Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, corte transversal, la muestra fue intencional y conformado por 50 personas, acudieron al Centro de Empleo. Determinándose que “no hay correlación entre la inclusión al trabajo y el servicio de bolsa de empleo”.

A su vez, Aguilar, Castillo y Elías (2016), de acuerdo a su tesis titulada “Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad” concluye que las PCD, se caracterizan por tener bajo nivel educativo, limitaciones para acceder y comprender las leyes, discriminación, bajo estima que, dificultan el desarrollo de integración en las organizaciones. Las organizaciones buscan cumplir con las cuotas establecidas tal como señala el marco legal. Así mismo este modelo presenta cuatro fases: primera fase llamada Estratégica, análisis y preparación de la organización, la segunda fase: Oportunidad, procesos de recursos humanos de reclutamiento, tercera fase: Acción, desarrollo de la persona con discapacidad, temas laborales, emocionales, liderazgo y acompañamiento, además dan evaluaciones en el desempeño laboral, cuarta fase: Objetivo logrado, culminación en los resultado y futuros replanteamientos. Determinando que existe interesante oportunidad a fin de generar impacto en las personas con discapacidad.

Según Lazo (2016), en su tesis titulada “Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y

estrategias que fomenten su inclusión social”, el tipo es descriptivo-exploratorio, muestra fue de 25 ciudadanos, instrumentos como la revisión de documentos, informes y artículos existentes, determina la existencia de menor porcentaje de individuos con discapacidades visuales contando con todos los materiales para obtener un empleo digno acorde a sus capacidades, habilidades y conocimientos” (Lazo 2016)

Cortez (2015), en su estudio analiza las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. El tipo de estudio fue descriptivo, y utilizando la técnica documental, arribó entre sus resultados: Que las personas con cierta discapacidad tienen dificultad de ejercitar sus derechos fundamentales, tal como el derecho a un empleo. Por lo que el Estado Peruano tiene la facultad de priorizar a las atenciones y necesidades de aquellos discapacitados. Concluye que el acceso al trabajo de los individuos capacitados, de acuerdo al tipo de empleo mejoran las condiciones de vida.

En relación a las teorías, Valera (2016) sostiene que no hay cohesión entre la inserción laboral de individuos con discapacidades, y el objetivo es fomentar la inserción laboral en nuestro país. Desde la concepción política del empleo es importante que las instituciones públicas y privadas, brinden oportunidades a individuos con discapacidades a efectos de desarrollar sus habilidades y contribuir al desarrollo de dichas instituciones.

Los modelos desde donde se detallan la inserción al trabajo son: el modelo neoclásico, La teoría del capital humano, teoría credencialista, teoría de base marxista y la teoría cognitiva. Al respecto, el modelo neoclásico, tiene como fundamento las premisas de oferta y demanda en relación al ámbito laboral, donde busca las posibilidades de crear acceso al empleo laboral. Es por ello, que está premisa indica que se deje de lado los actores sociales, las costumbres, gustos y preferencias (Pacífico, Trucco, Barletta, 2014).

Para los mismos autores ((Pacífico, Trucco, Barletta, 2014) La teoría del capital humano se desarrolla desde la educación, y constituye la fuente del desarrollo de la economía. Está teoría tiene como fin las diferencias del acceso a

un puesto laboral entre las personas que están detalladas por las discrepancias en las particularidades de carácter económico de los factores que establecen su producción, la experiencia de trabajo, la educación y la capacitación.

Peléz, Rodríguez & Ramírez (2015), a partir de la teoría credencialista, refiere que la educación, no es un medio adecuado para desarrollar conocimientos puesto que la parte experimental es importante porque de ella genera producción. El mercado de trabajo no manobra con competitividad y la conducta de los factores de carácter económico que interceden en éste está delimitado por limitaciones corporativas. Cabe indicar, la teoría de base marxista: afirma que la educación y su organización son aspectos esenciales para la productividad de las condiciones en el ámbito social, asimismo, alude a explicar centradamente el proceso de empleo. Con particularidad, por medio del proceso de evolución con destino al capitalismo de monopolio, el empleo pasa siendo procesos mentales a transformarse en manuales (Bohórquez, 2016).

En ese sentido, las teorías cognitivas. Confirman que los trabajadores a través de sus actitudes afirman que la persona es el elemento crucial de introducción a la inclusión al trabajo. Por su parte, Bisquerra (2014), refiere que la inclusión al trabajo, es un proceso que integra, en el que interceden diferentes factores para que pueda llegarse a realizar, desde las características de los individuos y las proposiciones que oferta el mercado de trabajo y asimismo origina la ocupabilidad y empleabilidad para los individuos con el objetivo de acceder a un puesto de empleo.

Actualmente, la definición de la inclusión al trabajo es el vocablo empleado, se refiere al proceso de incorporación a la actividad económica de las personas. Este, tiene coincidencia, en gran parte a los integrantes de las sociedades modernas, la etapa de los jóvenes y, por ende, pasa a residir en una transición social que sale de posiciones del sistema de educación y de la familia de origen hacia posiciones del mercado laboral y del proceso de independencia familiar (Romero 2004).

De acuerdo a la importancia de la inserción laboral Rodríguez (2015), conceptúa a la discriminación de manera que son Ideologías o comportamientos

sociales que separan y consideran inferiores a ciertos grupos poblacionales en base a que son de diversas razas, clases sociales, sexos, religiones o por otras razones ideológicas, por lo tanto, discriminar suele ser actos perturbadores ya que se sustentan en diferencias y calificaciones pre concebidas y sesgadas y negativas en relación a tipologías inalterables de grupos poblacionales o ciertos grupos étnicos (Navarro, 2015). En ese mismo contexto, Iturbide y Mukija (2014), refiere que la definición de exclusión se sustenta en un proceso por el cual los individuos llegan a no poder acceder a un recurso comunal. Así, las exclusiones sociales, se suelen comprender como todos los procedimientos estructurales, toda pauta ideológica y cultural, tendencia social y mecanismo que produce discriminación a una persona o a un colectivo.

Al respecto, se puede aludir que los procesos de inclusión son conceptos teóricos que se refieren a la manera en que los estados dan respuestas a la diversidad poblacional. Surge como respuesta básica a la necesidad de modificación y adecuación a los sistemas sociales que deben responder a la necesidad de toda la población, con la idea de que ya no sean las personas quienes deben adaptarse a los sistemas, integrándose o incluyéndose en estos, de ahí la inclusión (Iturbide y Mukija, 2014).

Actualmente, en el Perú existe políticas de inserción laboral, recaídas en normativas legales. Es así, que la Ley N° 29973. Norma una serie de compromisos del Estado en materia laboral y sobre los empleos: Queda prohibido discriminar en los centros laborales, igualdades en el derecho (remuneraciones, condición laboral seguro y saludable, derecho sindical. Acceder a todo programa de orientación laboral, servicio de colocación y capacitación permanente; alentar toda oportunidad de empleos dependientes o por sí mismo y ajuste razonable en los puestos de trabajos (MIMP, 2014).

También, de acuerdo a Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, destacando las cuotas de empleos en los empleadores estatales (no menor del 5% de todo el personal). Asimismo, para el empleador privado con un personal mayor a 50 empleados (no menor del 3% de los empleados), se les otorga como incentivos un descuento especial en los pagos por concepto de impuestos a

las rentas sobre los sueldos pagados a los trabajadores discapacitados y se tiene que deducir adicionalmente en los pagos del impuesto a la renta respecto al gasto por ajuste razonable para persona discapacitada; en otras palabras, se promueve se contraten trabajadores discapacitados, (Congreso General de la República, 2012)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el CONADIS y todo Gobierno Regional promueve y garantiza el respeto y que se ejerciten del derecho laboral de las personas con discapacidades, así también, desarrollar sus destrezas y habilidades, mediante las diferentes áreas en el organigrama que les compete esas tareas.

De acuerdo a la investigación de estudio se realiza a través de los modelos teóricos de la variable de estudio la inserción laboral, los autores Mendiola (2020) Osorio (2018), en concordancia con Ley 29973 “Ley General de personas con discapacidad”, (OMAPED) Instituto Nacional de Estadística (INEI). Se ha considerado las dimensiones en mención a los modelos teóricos que a continuación se detalla:

Dimensión 1. Derecho al trabajo. Cumplimientos de las igualdades de condiciones de la persona con discapacidad y acceso al empleo. Es importante, mencionar que nuestra normativa en que se encuentra normado en la carta magna o nuestra Constitución; reseña de la no existencia de discriminación ni trato desigual entre la población peruana. Estas reglas establecidas se han dado con la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidad en lo relacionado a poder acceder a un trabajo. Sin embargo, la eficacia del cumplimiento de este derecho fundamental laboral, se integran al derecho universal y que se deben aplicar a todos los individuos por solamente conocer su condición de discapacidad, trabajador, el cual es indisponible y merece estar protegido totalmente en los ordenamientos jurídicos, (Gonzales 2019).

Dimensión 2. Servicio de empleo: La incorporación de trabajadores discapacitados en programa de formación laboral. Se sustenta en brindar un adecuado trato a las diferentes personas comprometidas con las ofertas de empleo y en la necesidad de que se gestionen las ofertas recibidas, se debe contar con una

bolsa de trabajo actualizada con los respectivos Curriculum, en estas bolsas deben registrarse a las municipalidades que demanden trabajadores y también a los municipios pequeños, cercanos a su jurisdicción, del mismo modo los empresarios o particulares que requieran de profesionales pueden solicitar se gestione sus ofertas y así empezar con los procesos de pre selección de los postulantes más adecuados en la referida bolsa de empleo de las municipalidades.

Dimensión 3. Medidas de fomento de empleo de las personas discapacitadas: Las políticas que se establezcan deben considerar el respeto a las normas sobre la obligatoriedad de contratar a trabajadores en los porcentajes establecidos por la ley; sin embargo con la finalidad de construir una sociedad inclusiva, y como responsabilidad social, las empresas deben tratar de superar esos porcentajes señalados por la ley, y adecuar sus instalaciones, organizar sus ambientes y establecer horarios que den las facilidades para que este grupo pueda cumplir con efectividad las tareas que les son encargadas.

Dimensión 4. Cuotas de empleos: Se encuentra reglamentado mediante Ley general de personas discapacitadas, debe cumplir en lo que establece al porcentaje: Empresa Pública 5% del total de los trabajadores. Organización Privada 3% del total de trabajadores, en el caso que las organizaciones cuenten con más de 50 empleados. En el art. 49. 2 de la Ley mencionada, establece que las cuotas de empleos en las organizaciones del Estado, es del 5% de la totalidad de los trabajadores. En este porcentaje deben estar incluidos todos los servidores, trabajadores civiles de las FF AA y de trabajadores o concursos, y en estos se debe tener en consideración si se cumple o no se cumple el porcentaje señalado. Por lo general es necesario que se priorice en la selección de trabajadores discapacitados respecto a trabajadores sin discapacidad. Del mismo modo, en situaciones en las que se deja una vacante que ha sido ocupada por un personal discapacitado, debe ser remplazado el trabajador, de manera prioritaria, por otro trabajador discapacitado, Osorio (2018).

Dimensión 5: Ajustes razonables para personas con discapacidad: Flexibilidad, facilidades de los horarios para ingresar y salir orientadas a toda persona que sufre de algunas de las discapacidades normativas peruanas, que

señalan que las personas con discapacidades tienen derecho a un trato diferenciado y razonable en las empresas en las que trabajan, entre este trato diferenciado se considera la necesidad de adaptar a los instrumentos y toda herramienta de trabajo, la maquinaria y los ambientes en los que va a laborar, y también implica introducir ciertos arreglos en la estructura de las labores en el horario, en relación a la necesidad puntual de estos trabajadores discapacitados, y finalmente, reubicar a los trabajadores discapacitados, Osorio (2018)

De acuerdo a la OMS (2016) en su Clasificaciones Internacionales de Funcionamientos, se teoriza en relación a lo que se entiende por barrera, se dice a todo aquel factor ambiental en el contexto de las personas, que, mediante estar presente o estar ausente, limita los funcionamientos y crea discapacidad. Los factores se refieren a ciertos componentes como los ambientes físicos inaccesibles, carencias de tecnologías asistenciales apropiadas (dispositivo para atender, adaptable y para rehabilitar), modos negativos de los individuos respecto a las discapacidades, del mismo modo como un determinado servicio, sistema y política inexistente o que concretamente dificulta que se implique muchas de las personas que deseen hacerlo.

De acuerdo a Hurtado (2014), se encuentra algún tipo de barrera en el contexto que afecta el proceso de incluir a esta población discapacitada, entre ellas: Discriminar. La persona discapacitada constituye un grupo minoritario muy numeroso y desfavorecido a nivel mundial. En todas las regiones del planeta, en todos los países, una persona discapacitada suele vivir marginada por los pobladores, privada de ciertas cosas y elementos que son indispensables para el bienestar.

También, Cortés y Sotomayor (2016), señalan respecto a la manera como se excluyen socialmente a los individuos con discapacidades que tiene una explicación multi dimensional y multi causal. Los actos discriminatorios en relación a la población discapacitada son las elementales razones que se encuentra en la población para excluir a estos individuos o grupos especiales, que son influenciados por los diversos escenarios y por la manera de pensar de la población, por los niveles de compasión y equidad existente por las personas con este tipo de

diversidad o por todos los comportamientos asumidos y promovidos en relación a que se puedan respetar el derecho de estas personas.

También, se estableció como una barrera la Cultura que no es inclusiva. Las culturas inclusivas no son consideradas como requisitos necesarios y suficientes para que se puedan incluir al trabajo a individuos que sufren de discapacidades, este tipo de cultura no se presenta en ninguna de las organizaciones. Se establece luego que se presente la necesidad.

Por lo tanto, la ausencia de capacidad organizacional. Las ausencias o precariedades de cierta capacidad organizacional como infraestructuras, capacitaciones y comunicaciones adaptada a lo diverso, inhibe o dificulta los desempeños y acomodo de los trabajadores con discapacidades a sus puestos laborales y las organizaciones, (Cortés y Sotomayor 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Acorde al enfoque metodológico, es mixto. Dado a que se basa en una metodología empírica analítica y aplicación de la estadística para el análisis de datos y contrastar hipótesis y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y a la vez, busca categorizar y establecer patrones sobre las razones que condicionan la eficacia de las políticas de inserción laboral, desde la versión d ellos funcionarios públicos encargados. A su vez, según su finalidad es una investigación básica, puesto que se busca aportar conocimiento sobre las políticas de inserción laboral para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial del Santa

Según su carácter, es un estudio descriptivo simple. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), la conciben como un estudio cuya finalidad es caracterizar y analizar una variable de estudio en su estado natural y sin intervención experimental. En efecto, bajo este considerando, el estudio, tuvo como objetivo analizar las políticas de inserción laboral en personal discapacitado en la Municipalidad Provincial del Santa.

Respecto al diseño de estudio: No-experimental, transeccional, y descriptiva simple, también denominado de una sola casilla. Dicho diseño, involucra la observación de hechos o situaciones en condiciones y ambiente natural, no presentándose el control, manipulación de alguna variable ni intervención del investigador. A su vez, es transversal, debido a que se recoge los datos en un solo momento establecido, los cuales son analizados mediante estadísticos de frecuencias y medidas de dispersión.

Su esquema, es el que se muestra a continuación:

M _____ Cuan _____ Cual

En el cual:

M: Viene a ser la muestra de estudio, constituida el personal que sufre de discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa

- Cuan: Medición de la eficacia de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad
- Cual: Percepciones de las razones que condicionan la eficacia de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio: Política de inserción laboral de personas con discapacidad
 Variable de caracterización: sexo, grupo etario, grupo ocupacional y tiempo de servicios.

3.3. Población y muestra.

La población estuvo compuesta por 58 personas con discapacidades según registros de la (OMAPED) de la Municipalidad provincial de Chimbote, registrados al año 2020. De ellos 32 fueron varones y 26 mujeres.

Tabla 1

Población censal de personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa.

Tipo de personal	Varones	Mujeres	Total
Personal discapacitado	32	26	58
Total	32	26	58

Fuente: Registro de la OMAPED actualizado al 2020

Criterios de inclusión. Personal con discapacidades físicas y sensoriales, cuya edad oscila entre 18 años hasta los 65, de ambos sexos y que cuentan con vínculo laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, al año 2021.

Criterios de exclusión. Trabajadores con discapacidades, que no se encuentren con vínculo laboral formalizado y actualizado en dicha institución y trabajadores con discapacidad que no aceptaron voluntariamente participar del estudio

De la muestra. La muestra estuvo definida por un total de 45 trabajadores con discapacidad que se ubicaron y dieron su consentimiento para participar del estudio, de ellos cuales 24 fueron varones y 21 fueron mujeres.

La técnica de muestreo aplicada para el estudio fue no probabilística por conveniencia, seleccionando para ello al grupo de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

CUADRO N° 1

Técnicas	Instrumentos	Unidades de estudio
Encuestas	Escala valorativa sobre inserción laboral	Personas con discapacidad registrados en OMAPED de la Municipalidad Provincial del Santa.
La entrevista en profundidad	Guía de entrevista En forma individual	Coordinadores de áreas de la Municipalidad Provincial del Santa, Perú.

a. De la escala valorativa sobre inserción laboral: Escala valorativa adaptada para medir la variable política de inserción laboral. La escala se fundamenta en el cuestionario de Política de inserción laboral y se ha sistematizado y se compone de 5 componentes de acuerdo al modelo teórico planteado por Mendiola (2020) y Osorio (2018), en concordancia con la Ley 29973 “Ley General de personas con discapacidad” (OMAPED) Instituto Nacional de Estadística (INEI). La escala valorativa de Política de inserción laboral, es un instrumento que busca analizar si son eficaces las medidas de insertar al trabajo a toda persona con algún tipo de discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, y el nivel de eficacia de cada uno de sus cinco dimensiones: derecho al trabajo de las políticas, de servicios de empleo, medida sobre fomento de empleos, cuotas de empleo y manejo de los ajustes razonables Está constituida por 25 preguntas, cada una con alternativas de respuestas que van de 1 hasta el 5, desde

Totalmente de acuerdo (TA)	Puntuación 5
De acuerdo (A)	Puntuación 4
Indeciso: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	Puntuación 3
En desacuerdo (D)	Puntuación 2
Totalmente en desacuerdo (TD)	Puntuación 1

Para validar los instrumentos se utilizó la técnica juicio de expertos, quienes evaluaron la escala valorativa y otorgaron su conformidad mediante su rúbrica personal. Los expertos quienes evaluaron, fueron, Doctora en educación con mención en gestión y ciencia de la educación, y el abogado Doctor en derecho, tema: Política de inserción laboral en individuos con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa. Se les entregó una matriz (Anexo 2), en la que se consigna la información necesaria para considerar coherente a las escalas valorativas. Cada experto firmó la conformidad con el instrumento, y eventualmente hicieron llegar sus observaciones para mejorar los instrumentos, se anexa la validación.

Relación de expertos que validaron los instrumentos de estudio.

CUADRO N° 2

N°	Grado Académico	Apellidos y Nombres del experto	Dictamen
1	Doctora	Arroyo Rosales, Elizabeth Madeleine	Validado
2	Magister	Rondan Marcelo, Franklin Alexander	Validado

De su confiabilidad. Mediante el establecimiento de la consistencia interna, que ha permitido la confiabilidad del instrumento aplicado a través de 25 Ítems que estableció la relación entre la variable y las dimensiones, entre dimensiones y los indicadores, relación entre los indicadores y el ítem, relación entre los ítems y las opciones de respuesta. Mediante la técnica de alfa de Cronbach, se obtuvo la confiabilidad, con resultado de 0,899 lo que demuestra alta confiabilidad

De la Escala Valorativa “Política de inserción laboral – Versión personas con discapacidad” (IL-VPCD).

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,899	25

Análisis del resultado. Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0, 899) supera el mínimo coeficiente estándar señalado; por lo que la Escala Valorativa “Inserción laboral – Versión personas con discapacidad” (IL-VPCD). denota un grado de confiabilidad alta (>0,80) y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

b. De la guía de entrevista en profundidad. Es un instrumento propio de las investigaciones cualitativas, para dar le margen al entrevistado de ampliar sus respuestas y de repente salen elementos emergentes que van a dar mayor calidad a la investigación, está conformado por 5 preguntas de respuestas abiertas, concernientes a cada una de las dimensiones e indicadores de la variable investigada como categoría orientadora, las cuales tuvo por objetivo analizar las percepciones sobre las políticas de la inserción laboral de personas con algún tipo de discapacidad, según la percepción de los coordinadores de la Municipalidad provincial del Santa.

3.5. Procedimientos.

se realizó el desarrollo de las acciones, y se detalla en forma simplificada el procedimiento:

- Se adaptó la escala valorativa política de Inserción, a partir del instrumento desarrollado por Mendiola (2020) y Osorio (2018), en concordancia con Ley 29973 “Ley General de la persona con discapacidad” e Instituto Nacional de Estadística (INEI).
- Se aplicó la escala valorativa en un estudio piloto
- Aplicar la escala valorativa a la muestra.
- Se analizó los ítems de la escala de manera que queda preparada para su aplicación a la muestra de estudio

- Se validó el instrumento mediante la técnica juicio de expertos
- Se obtuvo la evaluación y valoración de dos expertos en la materia
- Quienes formularon sus observaciones y recomendaciones para mejorar el instrumento.

3.6. Método de análisis de datos.

Para los análisis del método se utilizaron la síntesis y análisis de los mismos, El análisis consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales (Escala valorativa de la política de inserción laboral) y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos. (La entrevista).

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a lo que establece la Resolución de Consejo Universitario N°-UCV, que aprueba código de ética de investigación (UCV, 2017), el presente estudio se alinea con los principios de la rigurosidad científica, la beneficencia, la honestidad, y el respeto al derecho de autor, durante el proceso de diseñar y desarrollar el estudio en proceso de ejecución. A su vez, entre las consideraciones éticas que se tuvo en cuenta, se menciona: Los datos fueron confiables; ya que los encuestados desarrollaron el instrumento en mérito a sus valores. Asimismo, en cuanto a estilo de redacción visita de la APA (Asociación de Psicólogos Americanos)

IV. RESULTADOS

4.1. De los resultados cuantitativos:

Objetivo específico 1: Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021

Tabla 2

Niveles de eficacia de la Política de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad provincial del Santa” -2021

Niveles	f	%
Eficaz	3	6,7
Medianamente eficaz	21	46,7
Ineficaz	21	46,7
Total	45	100

Fuente. Anexo 5

Interpretación. En la tabla 2, el 46,67 % de los encuestados de la Municipalidad provincial de Santa 2021, se observa el nivel de la inserción laboral es medianamente eficaz, a su vez el 46,7 % lo percibe como ineficaz, y solamente el 6,7 % lo perciben como eficaz.

Tabla 3

Análisis descriptivo del nivel política de inserción laboral, según percepción del personal con discapacidad de la municipalidad provincial de Santa.

Estadígrafo	Valores
Media	58,16
Desviación típica (s)	17,326
Mínimo (Mi)	25
Máximo (Max)	125
Rango (R)	100
Cuartil 2 (Q2) / Mediana (Med)	58

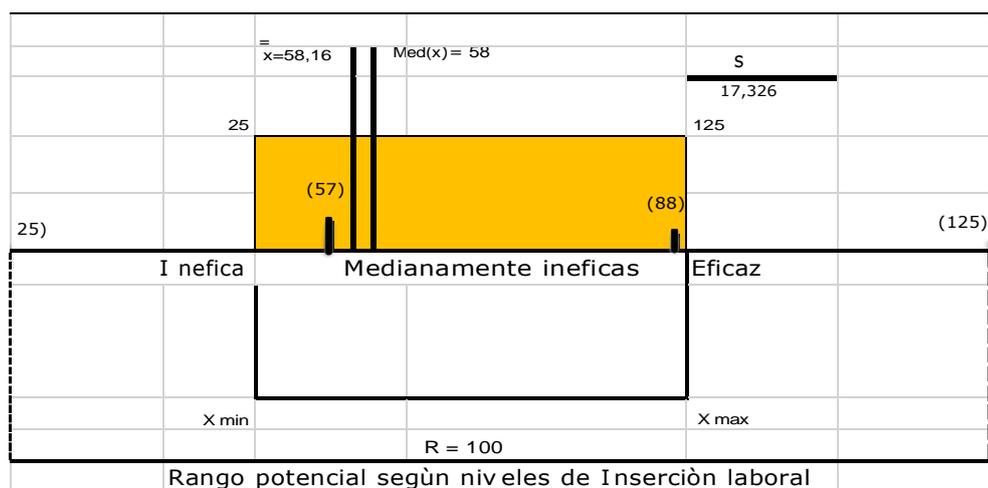


Figura 1:

Interpretación gráfica de estadígrafos política de inserción laboral

Interpretación: Como se visualiza en la tabla 3 y figura 1, las puntuaciones registradas de Inserción laboral se encuentran en un nivel ineficaz y medianamente ineficaz, esto se evidencia en el rango de la escala que varió desde 25 a 125 de un rango real de 25 a 1205. La media aritmética (58,16) muestra la tendencia en un nivel malo de la escala. El 50% de integrantes se sitúan en una puntuación menor a 58. Los datos corroboran la percepción de la inserción laboral como malo, a pesar que la dispersión de las puntuaciones es considerable ($s=17,226$) y el rango es de 100 puntos.

Del objetivo específico 2. Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021, según sus variables de caracterización.

Tabla 4

Niveles de la Política de inserción laboral, según sexo de los trabajadores

Niveles	Varones		Mujeres	
	f	%	f	%
Eficaz	0	,0 %	1	6,0 %
Medianamente eficaz	17	59,0%	8	50,0 %
Ineficaz	12	41,0%	7	44,0 %
Total	29	100 %	16	100 %

Fuente: Anexo 5

Interpretación. En la tabla 4, se percibe que la percepción del nivel de eficacia de la política de inserción laboral de los individuos con discapacidad, según sexo, es similar entre hombres y mujeres.

Tabla 5

Niveles de la Política de inserción laboral, según grupo ocupacional y condición laboral.

	Grupo ocupacional						Condición laboral					
	Adm		Otro		CAS		Contrato		Nomb.		Otro	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Eficaz	0	0,0%	1	5,0%	1	33,0%	0	0,0%	0	00%	0	0%
Med.ef.	14	52,0	5	28,0%	2	67,0%	4	67,0%	10	43,0%	3	33,0%
Ineficaz	13	48,0	12	67,0%	0	0,0%	2	33,0%	13	57,0%	10	77,0%
Total	27	100%	18	100%	3	100%	6	100%	23	100%	13	100%

Fuente: Anexo 5

Interpretación. En la tabla 5, se muestra el nivel de inserción laboral, según el grupo ocupacional, se aprecia una diferencia significativa, en el nivel ineficaz siendo mayor en la categoría otros en contraste a los trabajadores administrativos; en lo referente a la condición laboral, resaltan que los trabajadores contratados muestran un mayor nivel de percepción de eficacia en contraste a los nombrados y otros.

Tabla 6

Niveles porcentuales de la Política de inserción laboral, según grupo etario de los trabajadores

Niveles	18-35		35-45		45-60	
	f	%	f	%	f	%
Eficaz	1	49,70 %	0	22,10 %	0	28,2 %
Med. Eficaz	5	26,3 %	11	57,9 %	3	15,8 %
Ineficaz	6	24,0 %	5	20,0 %	14	56,0 %
Total	12	100,0 %	16	100,0 %	17	100,0 %

Fuente. Anexo 5

Interpretación. En la tabla 6, se aprecia que el grupo etario de trabajadores cuyo rango de edad es de (45-60 años) muestra un mayor nivel de percepción del nivel ineficaz en contraste al grupo etario más joven (18-35 años)

Tabla 7

Niveles porcentuales de política de inserción, según grupos de tiempo de servicios

Niveles	De 01 a 05		De 5 a 10		De 10 a 20		De 20 a más	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Eficaz	0	00 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0 %
Med.eficaz	4	47,9 %	0	36,1 %	8	34,8 %	1	14 %
Ineficaz	17	41,7 %	1	61,1 %	14	60,9 %	6	86 %
	22	100 %	1	100 %	22	100 %	7	100 %

Fuente. Anexo 5

Interpretación. En la tabla 7, se aprecia que en la medida que los rangos de tiempos de servicios aumentan los trabajadores perciben un menor nivel de eficacia o un mayor nivel de ineficacia de las políticas de inserción laboral.

Del objetivo específico 3. Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021, según sus dimensiones de estudio.

Tabla 8

Niveles de Política de inserción laboral en personas con discapacidad en la Municipalidad de Santa” -2021 según sus dimensiones.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Derecho al trabajo	Eficaz	2	4,4 %
	Medianamente eficaz	23	51,1 %
	Ineficaz	20	44,4 %
Servicio de empleo	Eficaz	5	11,1 %
	Medianamente eficaz	19	42,2 %
	Ineficaz	21	46,7 %
La medida de fomento de empleo	Eficaz	1	2,2 %
	Medianamente eficaz	19	42,2 %
	Ineficaz	20	44,4 %
Cuota de empleo	Eficaz	1	2,2 %
	Medianamente eficaz	25	55,6 %
	Ineficaz	19	42,2 %
Ajustes razonables	Eficaz	1	2,2 %
	Medianamente eficaz	10	22,2 %
	Ineficaz	34	75,6 %
Total		45	100 %

Interpretación, la tabla 8, 51,1 % más de la mitad de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Santa 2021, consideraron que el nivel de dimensión derecho al trabajo percibe medianamente eficaz; y un (44,4 %) como ineficaz; 46,7 % de los encuestados de la Municipalidad de Santa 2021, consideraron que el nivel de la dimensión servicio del empleo, perciben un nivel ineficaz, 42,2% como medianamente eficaz; 44,4 % de los encuestados de la Municipalidad provincial de Santa 2021, consideraron que el nivel de dimensión la medida de fomento de empleo, perciben un nivel ineficaz, y (42,2%) medianamente eficaz; y 55,6 % de los encuestados de la Municipalidad de Santa 2021, consideraron que el nivel de dimensión Cuota de empleo perciben un nivel medianamente eficaz y 42,2 %

eficaz; 75,6 % de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Santa 2021, consideración que el nivel de la dimensión Ajustes razonables, perciben el nivel ineficaz y (22,2%) medianamente eficaz.

Tabla 9

Análisis de las dimensiones, según indicadores de la Inserción laboral percibido por los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa.

Dimensiones	Ítems	Puntaje total	promedio	Logro porcentaje %	Nivel
Derecho al trabajo	Las personas con discapacidad, trabajan en igualdad de condiciones <u>respecto a las horas laborales.</u>	5	2,4	48%	IN
	Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben la igualdad <u>de sus ingresos que otros trabajadores.</u>	5	2,0	40%	IN
	Las personas con discapacidad que vienen laborando, desarrollan tareas similares que los demás trabajadores, <u>sin discriminación.</u>	5	2,2	44%	IN
	Las personas con discapacidad que vienen laborando reciben algún reconocimiento laboral en igualdad de <u>condiciones.</u>	5	2,6	52%	MIN
	Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben su compensación de tiempo de servicios de <u>manera normal</u>	5	2,5	50%	MIN
Servicio de empleo	Las personas con discapacidad que vienen laborando, reciben orientación técnica y vocacional en el programa de <u>formación laboral y de empleo.</u>	5	2,6	52%	MIN
	Las personas con discapacidad que vienen laborando, Reciben el programa de promoción y la movilidad interna para su desarrollo <u>profesional.</u>	5	2,9	58%	MIN
	Las personas con discapacidad que vienen laborando, A ingresar obtuvieron una bonificación especial del 15% en el <u>concurso público.</u>	5	2,5	50%	MIN
	Son consideradas las personas con discapacidad, en la promoción de políticas de inserción laboral por <u>concurso público.</u>	5	2,3	46%	IN
	Las Personas con discapacidad, son aceptadas a un empleo mediante el proceso de contratación al 5%, según <u>Ley 29973</u>	5	2,0	40%	IN
La medida de fomento de empleo	Las personas con discapacidad que vienen laborando, gozan de vacaciones y perciben utilidades sin <u>discriminación</u>	5	2,0	40%	IN

		Las personas con discapacidad que vienen laborando, usan uniformes en su entorno laboral como identidad de la Municipalidad.	5	2,4	48%	IN
		Las personas con discapacidad que vienen laborando, tienen oportunidad de un ascenso laboral	5	2,5	50%	MIN
		Las personas con discapacidad Tienen la oportunidad de un empleo a través de concurso público.	5	2,1	42%	IN
		Existen convocatorias públicas laborales donde se considera al porcentaje de PCD establecido por ley	5	2,2	44%	IN
Cuota de empleo	de	Las personas con discapacidad son integradas en el porcentaje de contratación el 5% de acuerdo a Ley en la bolsa de trabajo.	5	2,2	44%	IN
		En la Municipalidad, Se cumple con lo establecido en las normas sobre las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.	5	2,3	46%	IN
		Se amplió el porcentaje en el proceso de contratación de las personas con discapacidad, cuando fue necesario.	5	2,7	54%	MIN
		Las personas con discapacidad que vienen laborando, son registrados en el reporte a la SUNAT.	5	2,2	44%	IN
		Las personas entre 18 y 60 años con discapacidad que vienen laborando son consideradas en actividades laborales sin discriminación.	5	2,1	42%	IN
Ajustes razonables para personas con discapacidad		Las personas con discapacidad que vienen laborando, cuenta con disposición de equipamiento para sus funciones.	5	2,2	44%	IN
		Se cuenta en la Municipalidad con las condiciones de infraestructura para que Las personas con discapacidad que vienen laborando, se desenvuelvan de manera regular	5	2,2	44%	IN
		Las personas con discapacidad son atendidas de acuerdo a las tareas aparentes a su condición.	5	2,1	42%	IN
		Las personas con discapacidad que vienen laborando, han sido acondicionadas en ambientes pertinentes.	5	2,2	44%	IN
		En la municipalidad se han hecho las adaptaciones necesarias para el desplazamiento de las personas con discapacidad que vienen laborando.	5	2	40%	IN

Fuente. Anexo 5

Interpretación. Según la tabla 6, se percibe los niveles promedio porcentuales de percepción del nivel de eficacia de política de inserción laboral, en relación a los indicadores. Para su análisis, se tuvo en cuenta los siguientes rangos porcentuales: [20%-48%]=IN, <48% -74%] =MI y <74% -100]=EF.

De la dimensión derecho al trabajo, los indicadores: trabajan en igualdad de condiciones, en igualdad de los ingresos que otros trabajadores y desarrollan tareas similares sin discriminación, son valorados como ineficaz, mientras los indicadores reciben algún reconocimiento laboral en igualdad de condiciones y perciben su compensación de tiempo de servicios de manera normales, son valorados medianamente ineficaz.

En la dimensión servicio de empleo, los indicadores: reciben orientación técnica, vocacional en el programa de formación laboral y de empleo; reciben el programa de promoción y la movilidad interna para su desarrollo profesional; ingresan para obtener una bonificación especial del 15% en el concurso público, son valorados como medianamente ineficaz, mientras los indicadores: promoción de política de inserción laboral por concurso público y empleo mediante el proceso de contratación al 5%, según Ley 29973 son evaluados como ineficaz.

En la dimensión la medida de fomento de empleo, los indicadores: gozan de vacaciones y perciben utilidades; usan uniformes de trabajo para identidad de la Municipalidad; tienen la oportunidad de un empleo por concurso público; convocatorias públicas laborales en consideración al porcentaje establecido por ley, son valorados como ineficaz, mientras el indicador: oportunidad de un ascenso laboral, es evaluado por medianamente eficaz.

En la dimensión cuota de empleo los indicadores: son integradas en el porcentaje de contratación el 5% de acuerdo a Ley en la bolsa; se cumple con lo establecido de las normas sobre las cuotas de empleo; son registrados en el reporte a la SUNAT; Las personas entre 18 y 60 años con discapacidad que vienen laborando son consideradas en actividades laborales son valorados como

ineficaz, mientras el indicador: ampliación de porcentaje en el proceso de contratación, , es evaluado medianamente eficaz.

En la dimensión ajustes razonables: los indicadores: cuenta con disposición de equipamiento para sus funciones, cuenta con las condiciones de infraestructura, son atendidas de acuerdo a las tareas aparentes a su condición, han sido acondicionadas en ambientes pertinentes, se han hecho las adaptaciones necesarias para el desplazamiento de las personas con discapacidad que vienen laborando, todos son valorados como ineficaz.

4.2. De los resultados cualitativos.

Objetivo específico 4. Analizar las percepciones sobre la aplicación de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad, según percepciones de los coordinadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021

La finalidad de analizar las percepciones de los trabajadores discapacitados de la municipalidad con respecto a las políticas de inserción laboral, la eficacia de derecho al trabajo de políticas de asistencia de trabajo, medidas que fomentan el trabajo y manejo de los ajustes razonables en la inserción en el trabajo, el objetivo se circunscribe en el enfoque cualitativo, y se orienta a comprender el fenómeno en estudio. Es por ello que, se permitió conocer la realidad concreta a través de las categorías orientadoras, a partir de las percepciones, juicio y valoraciones propias de los expertos conocedores del tema de política de inserción laboral de la municipalidad provincial de Santa. Y en versión de Hernández (2014) aborda que los datos cualitativos dan a entender las motivaciones, significados atribuidos y razones propias del versionante sobre su forma de percibir un contexto.

En el desarrollo de estudio, se empleó una guía de entrevista en forma individual, conformada por cinco interrogaciones abiertas orientadas a identificar la categoría orientadora a las dimensiones, desde la versión de los trabajadores de la municipalidad. La muestra dirigida por juicio de ver sionistas, estuvo constituido por cuatro personas trabajadoras municipales, quienes perciben la política de inserción laboral sobre el cumplimiento de la ley 29973. Cabe señalar que solo se entrevistó

a cuatro personas, debido a la coyuntura del covid-19, unas de ellas, trabajan en las oficinas de la OMAPED (oficina municipal de atención de personas con discapacidad, y el siguiente como asistente social, y la penúltima en el área de desarrollo de recursos humanos y el último en trámite documentario.

La guía de entrevista, facilita la comprensión de los factores causales. Debido a que su aplicación individual, se orienta a acopiar los significados e interpretaciones descriptivas que cada versionantes que atribuye a la realidad concreta. Su aplicación se desarrolló visitando a uno en su centro de trabajo, a la segunda persona en su domicilio y la tercera por vía telefónica, debido a la circunstancia de la pandemia, el tiempo de entrevista fue de un cuarto de hora. Está constituida por 5 preguntas abiertas para la interpretación correspondiente.

Respecto al recojo de datos, estuvo limitada al registro físico en papel de las categorías de emergentes de las causas que atribuían a la política de inserción laboral; en virtud a los Versionantes que corroboraron en la investigación en aceptar en la entrevista. Cuya entrevista se realizó mediante visita a domicilio, en el centro de trabajo, y por teléfono.

El producto de la interacción dialógica de la investigadora – Versionante, se identificó un conjunto de categoría de emergentes en términos de las causas, de la política de inserción laboral. A continuación, se presenta la síntesis de análisis de cada categoría orientadora.

Cuadro 1

Matriz integradora de categorías recurrentes sobre las percepciones de la igualdad de condiciones en personas con discapacidad.

Categorías recurrentes	Categoría medular
1. Discriminación por condición físico, a las personas con discapacitada.	Desigualdad de derecho
2. Incumplimiento a la ley, de no tener personal necesario de personas con discapacidad.	Discriminación al personal con discapacidad
3. Falta de ambiente adecuado para que puedan desenvolver con toda seguridad.	Falta acondicionar ambiente adecuado para la PCD

4. Desinterés de jefe de recursos humanos por el incumplimiento a la ley 29973.	Discriminación a la PCD para acceder a un trabajo
5. Falta de información al área de OMAPED de parte de jefe de recursos humanos.	Descoordinación de gestión entre áreas.

Descripción. De acuerdo a las percepciones de los versionantes, sobre la igualdad de condiciones en los individuos con discapacidad, se afirma que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad.”, donde se manifiesta la desigualdad de sus derechos para acceder al trabajo de manera equitativa. A su vez, existe discriminación de parte de las autoridades a los trabajadores con discapacidad, como también existen deficiencias respecto a las condiciones del ambiente laboral. Finalmente, se encuentra que existe una descoordinación en la gestión entre áreas.

Cuadro 2

Matriz integradora de categorías recurrentes sobre la opinión de los programas de formación, ocupación, y 5% de ley 29973

categorías recurrentes	Categoría medular
1. No existe informes del personal contratado	Desactualización de base de datos de los trabajadores
2. Desorganización estructural de los trabajadores municipales.	Desactualización de padrón de trabajadores
3. Incumplimiento de brindar orientaciones técnicas y vocacional	Desinterés de oportunidades de trabajo.
4. Mal manejo de presupuesto para contrato de personal.	Falta de información de logística.
5. Desconocimiento de los procesos de contratación de personal.	Desinformación del 5% de empleo

Descripción. De acuerdo a las percepciones de los versionantes, sobre la opinión de los programas de formación, ocupación, y 5% de ley 29973 se afirma que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo funciones en la cual

se manifiesta que no obra en los archivos la base de datos formal para conocer el porcentaje de trabajadores, así mismo como el padrón general de todos los trabajadores para conocer la cantidad de trabajadores contratados, también se percibe el desinterés de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, finalmente existe desinformación la cuota de empleo porque no se ve si en verdad se cumple el 5% que son para contrato de empleo.

Cuadro 3

Matriz integradora de categorías recurrentes consideraciones en las medidas de fomento de empleo, vacaciones uniformes y ascenso.

Categorías recurrentes	Categoría medular
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ineficiente interés en fomentar a las personas con discapacidad a incorporarse al ambiente laboral con igualdad e igual valor. 2. Falta de atención al personal en la gestión de compras de uniformes. 3. No dejan crecer profesionalmente ni promueven oportunidades para las personas con discapacidad. 4. Falta de información a ente superior sobre el manejo de la ley. 	<p>Desorganización funcional</p> <p>falta de identificación al trabajador municipal.</p> <p>Falta de oportunidades a las personas especiales con profesionalismo</p> <p>Falta de supervisión de CONADI</p>

Descripción. De acuerdo a las percepciones de los versionantes, sobre las consideraciones en las medidas de fomento de empleo, vacaciones uniformes y ascenso, se afirma que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad.”, en la cual se manifiesta que en la municipalidad existe una desorganización funcional porque no hay interés en la fomentación de ambiente laboral, también no hay interés en la ética profesional por falta de identificación al trabajador, existe desinterés al profesionalismo por falta de oportunidades para las personas con discapacidad, finalmente, CONADI no es informado por el tratamiento de la ley de parte de los responsables del manejo del presupuesto.

Cuadro 4

Matriz integradora de factores emergente sobre opinión de las disposiciones legales, de cuota de empleo establecida por ley.

Categorías recurrentes	Categoría medular
1. Interés político en la cuota de empleo de contratar a personas sin discapacidad en la municipalidad.	Ineficiente recurso logístico y de promoción.
2. Falta de interés en el marco legal de promoción y protección de las personas con igualdad de derechos.	Ineficiente nivel de conocimiento y habilidades en el manejo de la gestión de presupuesto.
3. Falta de asignación de recurso económico para convocar contrato de personal con discapacidad.	Recursos indebidos para contratar a otros
4. Ineficacia del responsable en la convocación de cuota del 5%	Falta de liderazgo de funcionario.
5. Escaso compromiso y participación del alcalde.	Desinterés de autoridades y responsables

Descripción. De acuerdo a las percepciones de los versionantes, sobre opinión de las disposiciones legales, de cuota de empleo establecida por ley, se afirma que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad.”, en la cual se manifiesta en la Ineficacia del área de recurso logístico y de promoción en informar el cumplimiento del presupuesto del 5%, así mismo existe ineficacia respecto al nivel de conocimiento y habilidades en el manejo de la gestión de presupuesto del 5 %, así como la aplicación de recursos del 5% para contratar específicamente a las personas con condiciones discapacitados y no a personas sin discapacidad, finalmente, se percibe el desinterés de las autoridades responsables de la municipalidad de priorizar la norma establecida.

Cuadro 5

Matriz integradora de factores emergente, sobre cumplimiento de ajustes razonables consideraciones apropiados y la SUNAT

categorias recurrentes	Categoría medular
1. Falta de implementación y mejora en el momento de ingreso y salida de trabajo del personal con discapacidad.	Desconsideración de tolerancia al personal
2. Falta de gestión de parte del área de recursos humanos con respecto a los horarios de trabajo	Falta de orientación de trámite de licencias por salud.
3. Desconsideración en descuento de planillas por impuesto del trabajador a la SUNAT	Falta de orientación de descuento de remuneración.
4. Inoperatividad de los enseres de las áreas de trabajo de las personas con discapacidad.	Falta de implementación y reparación de infraestructura.
5. Escaso conocimiento de reglamento de hora y salida a través de un contrato para el personal con discapacidad.	Desconocimiento de reglamento de contrato al personal convocado.

Descripción. De acuerdo a las percepciones de los versionantes, sobre cumplimiento de ajustes razonables consideraciones apropiados y la SUNAT, se afirma que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad.”, en la cual se manifiesta la desconsideración hacia el trabajador con discapacidad en la tolerancia en horario laboral. A su vez, existe desconocimiento por falta de orientación de trámite de licencias por salud, como también la falta de orientación de descuento de remuneración por los descuentos indebidos en remuneraciones por impuesto a la SUNAT, falta de implementación y reparación de infraestructura, y finalmente desconocimiento de reglamento de contrato al personal convocado a una plaza de trabajo.

V. DISCUSIÓN

Este capítulo aborda el análisis de los resultados de la investigación, partir de los objetivos.

Actualmente, en el Perú existen políticas de inserción laboral, en normativas legales como en la Ley N° 29973, esta, norma una serie de compromisos del Estado en materia laboral y sobre empleos; la prohibición a discriminar en los centros laborales, el respeto a las igualdades en el derecho (remuneraciones, condición laboral seguro y saludable, derecho sindical y otros), el acceso a todo programa de orientación laboral, la atención al servicio de colocación y capacitación permanente; la oportunidad de empleos dependientes o por sí mismo y ajuste razonable en los puestos de trabajos (MIMP, 2014).

Frente a la formulación del problema ¿Cuál es el grado de eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad provincial de Santa, 2021?, se obtuvo resultados que evidencian la ausencia de eficacia. La investigación es cuantitativa y cualitativa, se aplicó con los instrumentos de encuesta y entrevista abierta, se coincide con base teórico por Núñez (2019), su investigación es de enfoque cuantitativa, con un análisis documental, con entrevistas con profundidad. Concluyendo que entre los instrumentos principales son las acciones colectivas que se convierten en una influencia de carácter político.

En esta misma línea, Salinas (2018) en su estudio de tipo básico y diseño no experimental, corte transversal metodológicamente hipotético-deductivo, tipo selección de la muestra no probabilística y como resultados aborda que más del 32,4% de individuos con discapacidad física de tipo hemiplejía, no tienen un trabajo con formalidad, asimismo más del 37,4% de las personas que tienen un nivel de discapacidad moderada, están sin ocupación, por otra parte, más del 22,4% de individuos con hemiplejía piensan que las barreras que ponen límites a la inclusión al trabajo es la exclusión y discriminación en relación a las discapacidades que presentan. Concerniente a la eficacia de los resultados obtenidos muestran evidencias de validez interna y externa. De acuerdo al enfoque metodológico, es mixto, dado a que se basa en una metodología empírica analítica y aplicación de la

estadística para el análisis de datos y contrastar hipótesis y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y a la vez, busca categorizar y establecer patrones sobre las razones que condicionan la eficacia de las políticas de inserción laboral, desde la versión de ellos funcionarios públicos encargados. A su vez, según es una investigación básica, puesto que se busca aportar conocimiento sobre las políticas de inserción laboral para personas discapacitadas en la Municipalidad Provincial del Santa. Por otra parte, en el instrumento se evaluaron los criterios: derechos al trabajo, servicio de empleo, medida de fomento de empleo cuota de empleo y ajuste razonable, siendo estos importantes para conocer de manera sistemática y científica las percepciones de los empleados de la organización, que mediante la correlación ítem-total corregida su coeficiente fluctúan en un 0,899 de confiabilidad.

Por otra parte, existen diversas teorías y enfoque, citadas en la fundamentación científica, que reflejan el análisis de las percepciones sobre la aplicación de las políticas de inserción en el trabajo de los discapacitados en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. Como también coincide en la puntuación de la inserción de políticas laboral como medianamente eficaz, a su vez el 46,7 % como ineficaz. Y solamente el 6,7 % lo percibe como eficaz. El estudio de análisis de inserción laboral es un estudio de enfoque mixto, según Yarin (2018), los planes estratégicos y políticos se han relacionado significativamente entre la inserción laboral, resultando que, los planes estratégicos y políticos que existen se están aplicando de forma satisfactoria alcanzando un promedio de más de 45,55 puntos, mientras que inserción en el trabajo un promedio de más de 50,77 puntos.

Seguidamente, este estudio se desarrolló a base de la distribución de niveles de Inserción laboral y variables de caracterización: Género, Grupo etario, ocupacional, Condición laboral y Tiempo de servicio del personal con discapacidad de la Municipalidad provincial de Santa en donde se evidencia que la percepción del nivel de ineficaz de la política de inserción, es muy similar entre varones y mujeres.

Al mismo tiempo se observa el nivel de percepción política de inserción laboral a personas con discapacidad de las variables: Grupo ocupacional y condición laboral; en el primero no se observa la diferencia significativa en los trabajadores administrativos como en la condición laboral; en cuanto al segundo, se observa un mínimo de porcentaje mayor del personal nombrado que perciben un nivel mediano ineficaz en contraste a los contratados. También se aprecia que existe un nivel ineficaz (86 %) de percepción de política de inserción laboral a medida que los años de servicio es de mayor edad; en contraste al nivel medianamente eficaz de un 14 %.

Respecto al diseño de estudio: A su vez, es transversal, debido a que se recoge los datos en un solo momento establecido, los cuales son analizados mediante estadísticos de frecuencias y medidas de dispersión. Mediante la muestra de estudio, constituida por personal que sufre de discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, según estudio cuantitativa se mide la eficacia de las políticas de inserción laboral de los individuos discapacitados y en el cualitativo se percibe las razones que condicionan la eficacia de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad

Coincidentemente, Ariza (2016) utilizó un cuestionario estructurado para ser aplicado a cuidadores y/o individuos con invalidez para establecer el grado de cumplimiento con los programas. Como resultado se evidenciaron las principales limitaciones, como son: moverse, caminar, ver, entre otras; así también el último periodo se enfocó en el bienestar y atención de la población discapacitada.

De acuerdo a la investigación de estudio se realiza a través de los modelos teóricos de la variable de estudio la inserción laboral, los autores Mendiola (2020) y Osorio (2018), en concordancia con Ley 29973 “Ley General de personas con discapacidad”, ha considerado las dimensiones en mención a los modelos teóricos en el presente estudio: dimensión 1. derecho al trabajo, se analizó las igualdades de condiciones de la persona con discapacidad y acceso al empleo, dimensión 2. servicio de empleo, se analizó la incorporación de trabajadores discapacitados en programa de formación laboral dimensión 3. medidas de fomento de empleo, se analizó la medida para fomentar el empleo de personas discapacitadas Dimensión

4. Cuotas de empleos y dimensión se analizó reglamentado mediante Ley general de personas discapacitadas, debe cumplir en lo que establece al porcentaje: Empresa Publica 5% del total de los trabajadores.5: ajustes razonables analizó, Flexibilidad, facilidades de los horarios para ingresar y salir. Coincidentemente, Álvarez (2017) en su estudio fue la sensibilización de carácter público especialmente para la inserción a la discapacidad y el respeto, tanto para el plano de los ciudadanos al igual al nivel de política, en énfasis a la constitución a los derechos como la igualdad de no a los actos discriminatorios a los individuos con discapacidades para un puesto de trabajo.

En contraste a la teoría de Cortez (2016), acota que los individuos discapacitados tienen la dificultad de ejercitar sus derechos fundamentales, en el sentido al derecho a un empleo, el tipo de estudio es descriptivo y de instrumento los documentos de acuerdo al tema de investigación. Se concluyó en desarrollar la accesión al trabajo a los individuos discapacitados y con el tipo de empleo que puedan elegir, así mismo mejoran las condiciones de vida, asegurando vigencia de derechos y libertades.

En coincidencia a este estudio sobre los indicadores de la dimensión derecho al trabajo, se basa mediante Ley N° 29973 Ley general de la personas con discapacidad, por los derechos del acceso a aun trabajo: Igualdad de condición en horas laborables, Igualdad en ingresos, Tareas similares, Reconocimiento laboral, Consideración de CTS, en cumplimiento a la ley y su aplicación de parte de: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) tales así, también deben dar cumplimiento a la referida ley, los gobiernos municipales y regionales, fomentaran y garantizarán que se respete se ejerza los derechos del trabajo de las personas con discapacidades, también deben desarrollar la habilidad y capacidad de los discapacitados por medio de diversos organismos que tengan encomendada dicha función.

Respecto a las teorías relacionadas al tema: Inserción laboral. En relación a sus concepciones, Valera (2016) de acuerdo a las concepciones de planes políticos de inclusión al trabajo están direccionadas en el progreso de las prácticas

en el ámbito laboral dentro de las entes públicos y privados, en la inserción laboral de individuos con discapacidades, con el objetivo de fomentar la inserción laboral en nuestro país. A su vez, la concepción política del Empleo Independiente, a partir del empleo propio las personas con discapacidad, puede emprender en labores de su libre elección, adecuado su tiempo y estrategias de trabajo.

Aunado, la concepción política del Sello Inclusivo, radica en el Ministerio de Trabajo, quien es la institución que recibe reconocimiento y también reconoce a todas las instituciones que coadyuvan en mejorar día a día la inclusión e integración al trabajo a los individuos discapacitados. En ese sentido, los modelos desde donde se detallan la inserción al trabajo son: el modelo neoclásico, La teoría del capital humano, teoría credencialista, teoría de base marxista y la teoría cognitiva. Al respecto, el modelo neoclásico, tiene como fundamento las premisas de oferta y demanda en relación al ámbito laboral, donde busca las posibilidades de crear acceso al empleo laboral. Es por ello, que esta premisa indica que se deje de lado los actores sociales, las costumbres, gustos y preferencias (Barraza, 2016).

El objetivo específico 1: Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021. El 46,67 % de los encuestados se percibe que el nivel de la variable inserción laboral es medianamente eficaz, entretanto el 46,7 % de los encuestados en el nivel de la variable inserción laboral es ineficaz y el 6,7 % se encuentran en un nivel de inserción laboral eficaz. Se puede aludir que los procesos de inclusión son conceptos teóricos que se refieren a la manera en que los estados dan respuestas a la diversidad poblacional. Esto surge como respuesta básica a la necesidad de modificación y adecuación a los sistemas sociales que deben responder a la necesidad de toda la población, con la idea de que ya no sean las personas quienes deben adaptarse a los sistemas, integrándose o incluyéndose en estos, de ahí la inclusión (Iturbide y Mukija, 2014).

Del objetivo específico 2. Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021, según variables de caracterización se aprecia que la percepción del nivel de eficacia de la política de inserción laboral de las personas con

discapacidad, según el sexo; es muy similar entre varones y mujeres, y grupo ocupacional y condición laboral. De los encuestados de la Municipalidad provincial de Santa 2021 del nivel de la variable de inserción laboral, según el grupo ocupacional no se aprecia diferencia significativa, tanto en los trabajadores administrativos como en la condición laboral; en lo concerniente a la condición laboral se resalta que mínimamente un porcentaje mayor de trabajadores nombrados perciben un nivel mediano eficaz en contraste a los contratados.

Según grupos de tiempo de servicios. En la tabla 7, 86 % de los encuestados de la Municipalidad de Santa, en el nivel de la variable inserción laboral en el rango de años de servicio son de edad mayor, mientras que el 14% de los encuestados de la Municipalidad de Santa, en el nivel de la variable de inserción laboral según rango de años de servicio presenta mayor edad. En coincidencia a la teoría de Reyes (2015) en su artículo científico identifica y verificar e indagar la inserción laboral en las Instituciones Privadas. El 1% de 15.816% de Personal con discapacidad en edad de 26 y 35 años, han logrado ser empleadas, con requisitos académicos como nivel secundario incompleto y carreras técnicas. El país cuenta con acciones positivas en favor de los discapacitados

Del tercer objetivo específico. Describir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa 2021, según sus dimensiones de estudio. Se obtuvo que el 51,1 % más de la mitad de los encuestados, consideraron que el nivel de dimensión derecho al trabajo percibe medianamente eficaz; y un (44,4 %) como ineficaz; 46,7 % consideraron que el nivel de la dimensión servicio del empleo, perciben un nivel ineficaz, 42,2% como medianamente eficaz; 44,4 % de los encuestados, consideraron que el nivel de dimensión la medida de fomento de empleo, perciben un nivel ineficaz, y (42,2%) medianamente eficaz; asimismo el 55,6 %, consideraron que el nivel de dimensión Cuota de empleo perciben un nivel medianamente eficaz y 42,2 % eficaz; 75,6 % consideración que el nivel de la dimensión Ajustes razonables, perciben el nivel ineficaz y (22,2%) medianamente eficaz.

En el objetivo específico: Describir el nivel de inserción laboral, coinciden con las teorías cognitivas, los trabajadores a través de sus actitudes afirman que la persona es el elemento crucial a la inclusión al trabajo. Por su parte, Bisquerra (2014), manifiesta que es un proceso que integra, en el que interceden diferentes factores para que pueda llegarse a realizar, desde las características de los individuos y las proposiciones que oferta el mercado de trabajo y asimismo origina la ocupabilidad y empleabilidad para los individuos con el objetivo de acceder a un puesto de empleo.

Así mismo, la presente investigación tiene como objetivo, analizar las percepciones sobre la aplicación de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad. Este objetivo orienta a comprender el fenómeno de estudio, en lo cual permitió conocer la realidad concreta de las categorías orientadoras, a través de los versionistas, valoraciones propias de los expertos conocedores del tema de política de inserción. Según Hernández (2014) aplica datos cualitativos para entender las motivaciones, significados atribuidos y razones propias del versionante sobre su forma de percibir una realidad.

De tal forma, la guía de entrevista, facilita la comprensión de los factores causales, ya que su aplicación es individual. Orientando al recojo de los significados e interpretaciones descriptivas que cada versionantes imputa a la realidad concreta. La ejecución se desarrolló visitando con dificultad a uno en su centro de trabajo, a la segunda persona en su domicilio y la tercera por vía telefónica, debido a la circunstancia de la pandemia, el tiempo fue de un cuarto de hora. Está constituida por 5 preguntas abiertas para la interpretación correspondiente.

El recojo de datos estuvo limitada a la investigación física en papel de las categorías emergentes de las causas que atribuían a la política de inserción laboral; en virtud a los Versionantes, quienes corroboraron en la investigación en aceptar en la entrevista, como producto de la interacción dialógica de la investigadora – Versionante, se identificó un conjunto de categorías emergentes en términos de las causas, de la política de inserción laboral.

El tipo de instrumento se basa coincidentemente con la teoría de Núñez (2019), su investigación es de enfoque cuantitativa, con un análisis documental,

con entrevistas con profundidad. Concluyendo que entre los instrumentos principales son las acciones colectivas que se convierten en una influencia de carácter político.

Se presenta la muestra que, en todas las categorías se percibe la ineficaz de funciones de parte de la municipalidad provincial de Santa, Que a continuación se detalla las matrices integradora aplicadas:

La matriz integradora de categorías recurrentes sobre las percepciones de la igualdad de condiciones en individuos con discapacidad. En la cual se manifiesta la desigualdad de sus derechos para acceder al trabajo de manera equitativa. A su vez, existe discriminación de parte de las autoridades a los trabajadores con discapacidad, como también existen eficacias respecto a las condiciones del ambiente laboral. Finalmente, se encuentra que existe una descoordinación en la gestión entre áreas.

La matriz integradora de categorías recurrentes sobre la opinión de los programas de formación, ocupación, y 5 % de ley 29973. en la cual se manifiesta que no obra en los archivos de registro la base de datos formal para conocer el porcentaje de trabajadores, así mismo como el padrón general de todos los trabajadores para conocer la cantidad de trabajadores contratados, también se percibe el desinterés en dar oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad, finalmente existe desinformación la cuota de empleo porque no se ve si en verdad se cumple el 5 % que son para contrato de empleo.

La matriz integradora de categorías recurrentes consideraciones en las medidas de fomento de empleo, vacaciones uniformes y ascenso. En la cual se manifiesta que en la municipalidad existe una desorganización funcional porque no hay interés en la fomentación de ambiente laboral, también no hay interés en la ética profesional por falta de identificación al trabajador, existe desinterés al profesionalismo por falta de oportunidades para las personas con discapacidad, finalmente, CONADI no es informado por el tratamiento de la ley de parte de los responsables del manejo del presupuesto

La matriz integradora de factores emergente sobre opinión de las disposiciones legales, de cuota de empleo establecida por ley. Se manifiesta en la Ineficacia del área de recurso logístico y de promoción en informar el cumplimiento del presupuesto del 5%, así mismo existe ineficacia respecto al nivel de conocimiento y habilidades en el manejo de la gestión de presupuesto del 5%, así como la aplicación de recursos del 5% para contratar específicamente a las personas con condiciones discapacitados y no a personas sin discapacidad, finalmente, se percibe el desinterés de las autoridades responsables de la municipalidad de priorizar la norma establecida.

La matriz integradora de factores emergente, sobre cumplimiento de ajustes razonables consideraciones apropiados y la SUNAT, en la cual se manifiesta en la desconsideración hacia el trabajador con discapacidad en la tolerancia en horario laboral. A su vez, existe desconocimiento por falta de orientación de trámite de licencias por salud, como también la falta de orientación de descuento de remuneración por los descuentos indebidos en remuneraciones por impuesto a la SUNAT, falta de implementación y reparación de infraestructura, y finalmente desconocimiento de reglamento de contrato al personal convocado a una plaza de trabajo.

El fomento de empleo. Respecto a las teorías relacionadas al tema: Inserción laboral. En relación a sus concepciones, Valera (2016) de acuerdo a las concepciones de planes políticos de inclusión al trabajo están direccionadas en el progreso de las prácticas en el ámbito laboral dentro de las entes públicos y privados, en la inserción laboral de individuos con discapacidades, con el objetivo de fomentar la inserción laboral en nuestro país. Desde la concepción política del empleo dependiente, es importante que las instituciones públicas y privadas, brinden oportunidades a individuos con incapacidades a fin se desarrollen sus habilidades y contribuyan en dichas instituciones. A su vez, la concepción política del Empleo Independiente, a partir del empleo propio las personas con discapacidad, puede emprender en labores de su libre elección, adecuado su tiempo y estrategias de trabajo.

La ineficacia inserción laboral, no es solo un problema local, nacional o mundial, sino es problema a una necesidad de un empleo a la persona con discapacidad. Por su parte, Bisquerra y Pérez (2012), refiere que la inclusión al trabajo, es un proceso que integra, en el que interceden diferentes factores para que pueda llegarse a realizar, desde las características de los individuos y las proposiciones que oferta el mercado de trabajo y asimismo origina la ocupabilidad y empleabilidad para los individuos con el objetivo de acceder a un puesto de empleo.

A nivel de la Municipalidad, perteneciente a la provincia del Santa y Región Ancash. El contexto actual de las personas con discapacidades en la provincia del Santa, constituye una preocupación social, debido a la condición de vulnerabilidad laboral ello significa que no se respeta o no se practica el principio de igualdad de oportunidades en la comunidad. Aun cuando se cuenta con una Ley general de personas con discapacidad N°29973 que existe en nuestro país desde el 2012.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Del objetivo general, se concluye que la mayoría de los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa, tienen una percepción ineficaz de las políticas de inserción laboral.

Segundo. Del objetivo específico 1. El 46,67 % de los trabajadores con discapacidad que laboran en la Municipalidad provincial de Santa, 2021, valoran a las políticas de inserción laboral en el nivel medianamente eficaz, a su vez el 46,7 % como ineficaz, y solamente el 6,7 % en el nivel eficaz.

Tercero . Del objetivo específico 2. El nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral del personal con discapacidad de la Municipalidad provincial de Santa, en la dimensión del derecho al trabajo, es percibido por el 51,1 % como medianamente eficaz y el 44,4 % como ineficaz; en la dimensión servicio del empleo, el 46,7 % de los trabajadores la perciben como ineficaz, y el 42,2 % como medianamente eficaz; en la dimensión medidas de fomento de empleo, el 44,4 % de los trabajadores la perciben como ineficaz, y el 42,2% como medianamente eficaz; en la dimensión Cuota de empleo, más de la mitad de trabajadores (55,6 %) lo perciben en el nivel medianamente eficaz y el 42,2 % como eficaz; y en la dimensión ajustes razonables, la mayoría de los trabajadores (75,6 %) la perciben el nivel ineficaz y el 22,2 % como medianamente eficaz.

Cuarto. Del objetivo específico 3. El nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral del personal con discapacidad de la Municipalidad provincial de Santa, de acuerdo a variables de caracterización, se tiene que, según el sexo, el nivel de percepción de las políticas de es similar entre los varones y mujeres; según el grupo ocupacional, existe la percepción de un mayor nivel de ineficacia de la categoría "otros" en contraste a los administrativos; de la condición laboral, los trabajadores contratados muestran un mayor nivel de percepción de eficacia en contraste a los nombrados; del grupo etario de trabajadores, se observa que los

trabajadores del grupo de mayor edad (45-60 años) percibe un mayor nivel de ineficacia en contraste al grupo etario más joven (18-35 años); y del tiempo de servicios, se determina que los trabajadores cuyo rango de tiempo de servicios es mayor, perciben un mayor nivel de ineficacia de inserción de las políticas públicas.

Quinto. Del objetivo 4. Las percepciones de los versionantes, respecto a cada una de las categorías orientadores, se tiene:

De la igualdad de condiciones en personas con discapacidad. Se encontró que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad.”, donde se manifiesta en la desigualdad de sus derechos para acceder al trabajo de manera equitativa. A su vez, existe discriminación de parte de las autoridades a los trabajadores con discapacidad, como también existen deficiencias respecto a las condiciones del ambiente laboral. Finalmente, se encuentra que existe una descoordinación en la gestión entre áreas.

De las percepciones sobre la opinión de los programas de formación, ocupación y 5% de ley 29973. Se develó que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo funciones en la cual se manifiesta que no obra en los archivos la base de datos formal para conocer el porcentaje de trabajadores, así mismo como el padrón general de todos los trabajadores para conocer la cantidad de trabajadores contratados, también se percibe el desinterés de oportunidades de trabajo para las persona con discapacidad, finalmente existe desinformación la cuota de empleo porque no se ve si en verdad se cumple el 5% que son para contrato de empleo.

De las percepciones sobre las consideraciones en las medidas de fomento de empleo, vacaciones uniformes y ascenso. Se develó que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con

discapacidad.”, manifiesta que en la municipalidad existe una desorganización funcional porque no hay interés en la fomentación de ambiente laboral, también no hay interés en la ética profesional por falta de identificación al trabajador, existe desinterés al profesionalismo por falta de oportunidades para las personas con discapacidad, finalmente, CONADI no es informado por el tratamiento de la ley de parte de los responsables del manejo del presupuesto.

De las percepciones sobre opinión de las disposiciones legales, cuota de empleo establecida por ley. Se encontró que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad, manifiesta la Ineficacia del área de recurso logístico y de promoción en informar el cumplimiento del presupuesto del 5%, así mismo existe ineficacia respecto al nivel de conocimiento y habilidades en el manejo de la gestión de presupuesto del 5 %, así como la aplicación de recursos del 5% para contratar específicamente a las personas con condiciones discapacitados y no a personas sin discapacidad, finalmente, se percibe el desinterés de las autoridades responsables de la municipalidad de priorizar la norma establecida.

De las percepciones sobre cumplimiento de ajustes razonables consideraciones apropiados y la SUNAT. Se encontró que la municipalidad provincial del Santa, viene incumpliendo el marco normativo que especifica la Ley 29973 “Ley general de personas con discapacidad.”, manifiesta la desconsideración hacia el trabajador con discapacidad en la tolerancia en horario laboral. A su vez, existe desconocimiento por falta de orientación de trámite de licencias por salud, como también la falta de orientación de descuento de remuneración por los descuentos indebidos en remuneraciones por impuesto a la SUNAT, falta de implementación y reparación de infraestructura, y finalmente desconocimiento de reglamento de contrato al personal convocado a una plaza de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las necesidades de cambio y debilidades encontradas en los resultados de la investigación, se da las siguientes recomendaciones; los cuales deben constituirse en lineamientos estratégicos a insertarse en la planificación de la Municipalidad Provincial de Santa y en el marco normativo 29973 “Ley General de la persona con discapacidad” con autoridad eficiente.

Primera. A las autoridades de la Municipalidad Provinciales de Santa desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, se comprometan en respetar el derecho al trabajo de las políticas, servicio de trabajo, medidas que fomentan el trabajo, porcentaje de trabajo y manejo de los ajustes razonables en la inserción en el trabajo de los discapacitados en la Municipalidad Provincial del Santa 2021. También se debe estimular a las Instituciones para que adapten los espacios o lugares y puestos de trabajo sean accesibles.

Segunda. A las autoridades de la Municipalidad Provincia de Santa desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, se comprometan en respetar a los individuos con discapacidad e igualdad de condiciones respecto a las horas laborales, igualdad de sus ingresos que otros trabajadores. Desarrollar tareas similares que los demás, sin discriminación e igualdad de condiciones.

Tercera. A las autoridades de la Municipalidad Provincia de Santa desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, se comprometan en respetar a las personas con discapacidad, en la orientaciones técnicas y vocacionales en el programa de formación laboral y de empleo. reciban el programa de promoción y la movilidad interna para su desarrolla profesional, obtengan una bonificación especial del 15% en el concurso público, sean consideradas, en la promoción de políticas de inserción laboral por concurso público y son aceptadas a un empleo mediante el proceso de contratación al 5%, según Ley 29973.

Cuarta. A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Santa desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, se comprometan en respetar a los individuos con discapacidad y brindarle adecuadamente vacaciones y utilidades sin discriminación, acondicionarles ropa de trabajo, planificar en convocar ascenso laboral, darle oportunidad a un empleo a través de un concurso público. Sean considerados en el porcentaje establecido por ley.

Quinta. A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Santa desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, se comprometan en respetar a las personas con discapacidad, que sean integradas en el porcentaje de contratación el 5% de acuerdo a Ley en la bolsa de trabajo, cumplen con lo establecido a normas de cuotas de empleo, se amplió el porcentaje en el proceso de contratación, cuando fuese necesario, sean informados que son registrados en la SUNAT y que las personas entre 18 y 60 años CD sean consideradas en actividades laborales sin discriminación.

Sexta. A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Santa desde su Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED, se comprometan que las personas con discapacidad cuenten con disposición de equipamiento para sus funciones, cuenten en las condiciones de infraestructura para que se desenvuelvan de manera regular, sean atendidas de acuerdo a las tareas aparentes a su condición, sean acondicionadas en ambientes pertinentes y que sus infraestructuras sean adaptadas para el desplazamiento de las personas con discapacidad que vienen laborando.

REFERENCIAS

- Adrianzen, R. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016.*
<https://hdl.handle.net/20500.12692/14709>
- Acuña, M. & Cáceres, Y (2020). *Análisis de la gestión de la Omaped de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018.*
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9796>
- Aguilar & Castillo & Elías (2016), *Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad.*
<http://hdl.handle.net/10757/621297>
- Álvarez, (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016.*
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1178>
- Almendariz, L. (04 de 01 de 2017). *Gestión. Ley General de Personas con Discapacidad: ¿Qué se puede esperar para el 2017?*
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ley-general-personas-discapacidad-esperar-2017>
- Ariza, S. (2016). *Diagnóstico de los mecanismos de participación de las políticas de inclusión desarrollados para personas con discapacidad desde el año 2010 hasta el 2019 en San Gil Santander-Colombia*
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/896>.

- Barniol G., & Brito C. (2017) *La Inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana*. <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2263>
- Benavente Quiros, M. S., & Torrico Peñaloza, E. C. (2017). *Principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en los Municipios de la provincia de Arequipa - 2016*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2455>
- Blanco, J. (2018). *Agenda 2030. El reto de la inclusión de personas con discapacidad*. Recuperado de <https://bit.ly/2u5UOTU>
- Bisquerra, y Pérez, (2012). *Educación Emocional: estrategias para su puesta en práctica*. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España* (Nº16) 01- 11
<https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/502>
- Bohórquez, Y. (2016). *Accesibilidad total: una experiencia incluyente desde la arquitectura*. *Revista Electrónica Sinéctica*, 29, 43-50.
- Cappillo Salazar, C. F. (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*.
- Cendrero Uceda, Luis Alejandro (2017) *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. [Tesis]
- CONADIS (Organización: Perú). (2016) *Anuario estadístico del registro nacional de la persona con discapacidad 2000-2014 / [elaborado por el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad - CONADIS]. 1a ed*
- Cortés, J. y Sotomayor, E. (2016), *La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza*, Index Enferm Vol. 25. Universidad de Jaén. España

- Delgado (2020) *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41131>
- Díaz A, Y Alvarez W, (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad.*
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1178>
- Gandarillas, B. et al. (2014) *El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad.* Universitas Psychologica, Bogotá, DC, v. 13, n. 4, p. 1615-1624, 2014.
<https://www.scielo.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/es/>
- Gonzales E. (2019). *Derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona.*
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3632>
- Guerra , M. R. (2016). *La inserción laboral y el Servicio de Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sede Lima, 2015.*
- Huallpa M., & Cachicatari P. (2017). *Cuota de empleo en el contexto de la ley N° 29973, ley general de las personas con discapacidad en la ugel - yunguyo – 2017.*
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/192>
-
- Hurtado, M. (2014). *Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores”, Salud Uninorte. Barranquilla Vol. 28 Disponible en* (<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v28n2/v28n2a06.pdf>)
- Huamán y Muñoz (2016) *Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral.*
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/252>
- Iturbide y Mujika (2014). *Manual De Orientación Laboral Para Personas con Discapacidad.* <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO1045>

- Lazo (2016), *Acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito: Indicadores y estrategias que fomenten su inclusión social*<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12306>
- Loayza, V (2017). *Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad de Yauli - periodo 2014.*
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1089>
- Maldonado y Peña (2020) *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina.*
<https://www.scielo.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/es/>
- Mendiola, F. I. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.*
<https://hdl.handle.net/20500.12692/41847>
- MIMP. (2014). *Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables)* Recuperado de <https://bit.ly/36kGfdA>
- MEF (2012) *Dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad* DECRETO SUPREMO N° 287-2013-EF
<https://www.mef.gob.pe/en/por-instrumento/decreto-supremo/10621-decreto-supremo-n-287-2013-ef/file>
- Muñoz V., & Huamán, M. (2016). *Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral.*
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/252>
- Núñez Joyo, A. G. (2019). *Nada acerca de nosotros, sin nosotros: Agencia y acción colectiva en las organizaciones peruanas de personas con discapacidad en torno a la creación, aprobación y reglamentación de la Ley General de la*

- Organización Mundial de la Salud (2016) *Informe mundial sobre discapacidad. Malta, 2016.* <https://bit.ly/1mVYZaR> >. Acceso em: 4 fev. 2019. <https://bit.ly/1mVYZaR>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad* Consultado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
- Osorio J. V. J., & Quiñones E. F. (2018). *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018.* Employment of persons with disabilities in Latin America. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29000>
- Osorio, C. (2018) *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú.* <http://hdl.handle.net/20.500.12404/125249-m>
- Organización Mundial de la Salud (2016) *Informe mundial sobre discapacidad. Malta, 2016.* <https://bit.ly/1mVYZaR> >. Acceso em: 4 fev. 2019. <https://bit.ly/1mVYZaR>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad* Consultado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)
- Pacífico, A., Trucco, I., & Barletta, M. A. (2014). Divulgación: El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista. *Ciencias Económicas*, 11(2), 91-97. DOI: <http://www.dx.doi.org/10.14409/ce.v2i0.4663>
- Peléz, A., Rodríguez, J., & Ramírez, S. (2015). *La entrevista.* Obtenido de https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Présentaciones/Curso_10/Entrevista.pdf

Ramos, H. (2017) *Empleo con apoyo y la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector retail, Lima – 2016.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14342>

Reyes Giménez A. (2015) *Revista internacional de investigación en ciencias sociales - Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay.*

Ruiz Farroñan, L. I. (2018) *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral.*
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6086>

Salinas C. A. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos - ALFIP, Puno 2017*

Valera B. (2016) *La inserción de personas con discapacidad en el ámbito Laboral - Estudiantes de la Licenciatura en Intervención Educativa. Mayo del 2016; Hidalgo del Parral Chihuahua*

Persona con Discapacidad – Ley N° 29973.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13584>

Ramos Campos, H. E. (2017). *Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima - 2016.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14342>

Ruiz Farroñan, L. I. (2018) *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral.*
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6086>

Yarin Ferro, Y. (2018). *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016.* <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2632>

ANEXOS
Matriz de operacionalización de variables

Va r.	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensión	Indicadores	N° de ítems	Escala medida
Variable: Políticas de inserción laboral	La inserción laboral es la condición de conseguir un empleo expresado en un contrato laboral, considerando la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo". (Pérez, 2011). Acompañamiento que se ofrece a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo (Larrazábal y Morales, 2010).	Mediante la aplicación de la escala valorativa Políticas de inserción laboral, a personas con discapacidad, se valorará la eficacia de las políticas como Derecho al trabajo Servicio de empleo La medida de fomento de empleo Cuota de empleo y Ajustes razonables para personas con discapacidad	Derecho al trabajo	Igualdad de condición en horas laborables Igualdad en ingresos Tareas similares Reconocimiento laboral Consideración de CTS	1-5	Escala: Ordinal Niveles: - [20 %-48 %]=IN, <48 % -74 %] =MI <74%- 100%]=EF.
			Servicio de empleo	formación laboral Promoción y movilidad interna Bonificación especial	6-10	
			La medida de fomento de empleo	Vacaciones y utilidades Uniformes Ascenso Ingreso por concurso Discapacidad establecida por ley	11-15	
			Cuota de empleo	Porcentaje de trabajadores con discapacidad Cumplimiento de lo normado Ampliación de porcentaje Reporte a la SUNAT Población en edad de 18 a 60 en ambos sexos sin discriminación	16-20	
			Ajustes razonables para personas con discapacidad	Disposición de equipamiento Infraestructura que favorece Tareas aparentes para personas con discapacidad Ambientes pertinentes	21-25	

Variable de Caracterización	Género	Hombre y Mujer
	Grupo etario	A:25-40, B:40-55 y C:55-60
	Grupo ocupacional	Administrativo
	Condición laboral	Nombrado y contratado, CAS
	Tiempo de servicios	1:1- 3, 2:4-7 y 3:8- más

Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa “Política de inserción laboral en personas con discapacidad”

Código:

Señor/Señora/Joven/Señorita:

El presente instrumento forma parte de un estudio que busca analizar las políticas de inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa

Agradecemos tu participación y aporte, será muy valioso para los resultados de estudio.

Deberá marcar la valoración que considere adecuada de acuerdo a su percepción

Totalmente de acuerdo (TA)

De acuerdo (A)

Indeciso: Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)

En desacuerdo (D)

Totalmente en desacuerdo (TD)

N°	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo se encuentra Ud. con cada uno de las siguientes situaciones referidas a las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa?	Escala /Valoración				
		TA	A	I	D	TD
	Derecho al trabajo					
01	Las personas con discapacidad, trabajan en igualdad de condiciones respecto a las horas laborales.					
02	Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben la igualdad de sus ingresos que otros trabajadores.					
03	Las personas con discapacidad que vienen laborando, desarrollan tareas similares que los demás trabajadores, sin discriminación.					
04	Las personas con discapacidad que vienen laborando reciben algún reconocimiento laboral en igualdad de condiciones.					
05	Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben su compensación de tiempo de servicios de manera normal					
	Servicio de empleo					
06	Las personas con discapacidad que vienen laborando, Reciben orientación técnica y vocacional en el programa de formación laboral y de empleo.					
07	Las personas con discapacidad que vienen laborando, reciben el programa de promoción y la movilidad interna para su desarrolla profesional.					
08	Las PCD que vienen laborando, A ingresar obtuvieron una bonificación especial del 15% en el concurso público.					
09	Son consideradas las personas con discapacidad, en la promoción de políticas de inserción laboral por concurso público.					
10	Las Personas con discapacidad, son aceptadas a un empleo mediante el proceso de contratación al 5%, según Ley 29973					
	La medida de fomento de empleo					

11	Las personas con discapacidad que vienen laborando, gozan de vacaciones y perciben utilidades sin discriminación					
12	Las personas con discapacidad que vienen laborando, usan uniformes en su entorno laboral como identidad de la Municipalidad.					
13	Las personas con discapacidad que vienen laborando, tienen oportunidad de un ascenso laboral					
14	Las personas con discapacidad, Tienen la oportunidad de un empleo a través de concurso público.					
15	Existen convocatorias públicas laborales donde se considera al porcentaje de personas con discapacidad establecido por ley					
	Cuota de empleo					
16	Las personas con discapacidad Son integradas en el porcentaje de contratación el 5% de acuerdo a Ley en la bolsa de trabajo.					
17	En la Municipalidad, Se cumple con lo establecido en las normas sobre las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.					
18	Se amplió el porcentaje en el proceso de contratación de las personas con discapacidad, cuando fue necesario.					
19	Las personas con discapacidad que vienen laborando, son registrados en el reporte a la SUNAT.					
20	Las personas entre 18 y 60 años CD que vienen laborando son consideradas en actividades laborales sin discriminación.					
	Ajustes razonables para personas con discapacidad					
21	Las personas con discapacidad que vienen laborando, cuenta con disposición de equipamiento para sus funciones.					
22	Se cuenta en la Municipalidad con las condiciones de infraestructura para que las personas con discapacidad que vienen laborando, se desenvuelvan de manera regular					
23	Las personas con discapacidad son atendidas de acuerdo a las tareas aparentes a su condición.					
24	Las personas con discapacidad que vienen laborando, han sido acondicionadas en ambientes pertinentes.					
25	En la municipalidad se han hecho las adaptaciones necesarias para el desplazamiento de las personas con discapacidad que vienen laborando.					

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa de Política de inserción laboral		
Autor original:	Ley 29973 Ley General de Personas con Discapacidad		
Nombre instrumento original	Entrevista de participación al personal con discapacidad		
Dimensiones:	Derecho al trabajo, servicio de empleo, la medida de fomento de empleo cuota de empleo, ajustes razonables		
N° de ítems	25		
Escala de valoración de ítems:	Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indeciso : Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I) En desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)		
Ámbito de aplicación:	Persona con discapacidad Municipalidad provincial de Santa		
Administración:	Auto reporte individual /chat, /correo. Etc		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Analizar el nivel de inserción laboral de la municipal de la distrital de Nuevo Chimbote.		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de cuatro expertos en el tema de investigación:		
Confiabilidad:	Se determinó el coeficiente de consistencia interna, mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose un grado de confiabilidad muy alta		
Adaptado por:	Tany Licks Viviano Moreno		
Unidades de información:	Municipalidad Provincial de Santa		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	D1. Derecho al trabajo	5	
	D2. Servicio de empleo	5	
	D3. Las medidas de fomento de empleo	5	
	D4.cuota de empleo	5	
	D5. Ajustes razonables	5	
Niveles /Valores finales	[20%-48%]=IN, <48% -74%]=MI y <74% -100]=EF.		

Guía de entrevista Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Santa, 2021

Nombre de entrevistado:

Cargo/ unidad.....

Fecha/ hora:

Propósito Analizar la eficacia de las políticas de inserción en el trabajo de los discapacitados en la Municipalidad Provincial de Santa, 2021;

Instrucción: de acuerdo a su experiencia y conocimiento de la problemática de la inserción laboral por parte de las autoridades de la Municipalidad Provincial del Santa

¿Cuál es el grado de eficacia de las políticas en la Municipalidad Provincial del Santa, 2021?

1. ¿Qué opinas sobre la igualdad de condiciones para la persona con discapacidad y consideras que en tu centro laboral se respete sin discriminación?
2. ¿Qué opinión te mereces los programas de formación, movilidad, ocupación u otro? Se respeta al 5% establecido en la Ley 29973?
3. Consideras apropiadas, las medidas de fomento de empleo: ¿vacaciones, uniformes, ascenso, y es establecido por ley aplicadas en la entidad donde laboran?
4. Conoces sobre la cuota de empleo establecida en la ley, ¿qué opinas sobre esta disposición legal?
5. En la entidad donde laboran se han cumplido con los ajustes razonables, ¿Cuáles? Y ¿las consideras apropiados?

¡Se le agradece su participación!

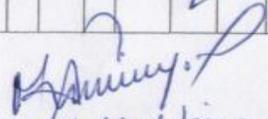
Anexo 03. De la validez y confiabilidad del instrumento

TITULO DE LA TESIS: Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Políticas de inserción laboral"

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo se encuentra Ud. con cada uno de las siguientes situaciones referidas a las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa?	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Política de inserción laboral a personas con discapacidad	Derecho al trabajo	Igualdad de condición en horas laborables	1) Las personas con discapacidad, trabajan en igualdad de condiciones respecto a las horas laborales.						✓		✓		✓		✓		
		Igualdad en ingresos	2) Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben la igualdad de sus ingresos que otros trabajadores.						✓		✓		✓		✓		
		Tareas similares	3) Las personas con discapacidad que vienen laborando, desarrollan tareas similares que los demás trabajadores, sin discriminación						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento laboral	4) Las personas con discapacidad que vienen laborando reciben algún reconocimiento laboral en igualdad de condiciones.						✓		✓		✓		✓		
		Consideración de CTS	5) Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben su Compensación de tiempo de servicios de manera normal						✓		✓		✓		✓		
	servicio de empleo	formación laboral	6) Las personas con discapacidad que vienen laborando, reciben orientación técnica y vocacional en el programa de formación laboral y de empleo.						✓		✓		✓		✓		
		Promoción y movilidad interna	7) Las personas con discapacidad que vienen laborando, reciben el programa de promoción y la movilidad interna para su desarrollo profesional.						✓		✓		✓		✓		
		Bonificación especial	8) Las personas con discapacidad que vienen laborando, al ingresar obtuvieron una bonificación especial del 15% en el concurso público de mérito.						✓		✓		✓		✓		
		Percepción de las políticas de inserción	9) Son consideradas las personas con discapacidad, en la promoción de políticas de inserción laboral por concurso público.						✓		✓		✓		✓		

medida de fomento de empleo	Aceptación de empleo	10) Las Personas con discapacidad, son aceptadas a un empleo mediante el proceso de contratación al 5%, según Ley 29973								✓	✓	✓	✓
	Vacaciones y utilidades	11) Las personas con discapacidad que vienen laborando, gozan de vacaciones y perciben utilidades sin discriminación								✓	✓	✓	✓
	Uniformes	12) Las personas con discapacidad que vienen laborando, usan uniformes en su entorno laboral como identidad de la Municipalidad.								✓	✓	✓	✓
	Ascenso	13) Las personas con discapacidad que vienen laborando, tienen oportunidad de un ascenso laboral								✓	✓	✓	✓
	Ingreso por concurso	14) Las personas con discapacidad, tienen la oportunidad de un empleo a través de concurso público.								✓	✓	✓	✓
	Discapacidad establecido por ley	15) Existen convocatorias públicas laborales donde se considera al porcentaje de personas con discapacidad establecido por ley									✓	✓	✓
Cuenta de empleo,	Porcentaje de trabajadores con discapacidad	16) Las personas con discapacidad son integradas en el porcentaje de contratación el 5% de acuerdo a Ley en la bolsa de trabajo.								✓	✓	✓	✓
	Cumplimiento de lo normado	17) En la Municipalidad, se cumple con lo establecido en las normas sobre las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.								✓	✓	✓	✓
	Ampliación de porcentaje	18) Se amplió el porcentaje en el proceso de contratación de las personas con discapacidad, cuando fue necesario..								✓	✓	✓	✓
	Reporte a la SUNAT	19) Las personas con discapacidad que vienen laborando, son registrados en el reporte a la SUNAT.								✓	✓	✓	✓
	Población en edad de 18 a 60 años ambos sexos sin discriminación	20) Las personas entre 18 y 60 años con discapacidad que vienen laborando son consideradas en actividades laborales sin discriminación.									✓	✓	✓
Ajustes razonables	Disposición de equipamiento	21) Las personas con discapacidad que vienen laborando, cuenta con disposición de equipamiento para sus funciones.								✓	✓	✓	✓
	Infraestructura que favorece	22) Se cuenta en la Municipalidad con las condiciones de infraestructura para que las personas con discapacidad que vienen laborando, se desenvuelvan de manera regular								✓	✓	✓	✓
	Tareas aparentes para personas con discapacidad	23) Las personas con discapacidad son atendidas de acuerdo a las tareas aparentes a su condición.								✓	✓	✓	✓
	Ambientes pertinentes	24) Las personas con discapacidad que vienen laborando, han sido acondicionadas en ambientes pertinentes.								✓	✓	✓	✓
	Adaptaciones para desplazamiento	25) En la municipalidad se han hecho las adaptaciones necesarias para el desplazamiento de las personas con discapacidad que vienen laborando.								✓	✓	✓	✓


 Elizabeth Madeleine
 Arroyo Rosales

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "Políticas de inserción laboral"

OBJETIVO: Medir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral en personas con discapacidad

DIRIGIDO A: Personal con discapacidad registrados en la OMAPED de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	MUY MALO	MALO
-----------	----------------------	-------	----------	------

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales

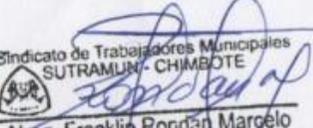
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación. Con Mención en Gestión y Ciencias de la Educación

Elizabeth Arroyo Rosales

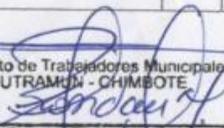
TITULO DE LA TESIS: Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Políticas de inserción laboral"

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	¿Qué tan de acuerdo o desacuerdo se encuentra Ud. con cada uno de las siguientes situaciones referidas a las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa?	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Política de inserción laboral a personas con discapacidad	Derecho al trabajo	Igualdad de condiciones en horas laborables	1) Las personas con discapacidad, trabajan en igualdad de condiciones respecto a las horas laborales.						X	X	X	X					
		Igualdad en ingresos	2) Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben la igualdad de sus ingresos que otros trabajadores.						X	X	X	X					
		Tareas similares	3) Las personas con discapacidad que vienen laborando, desarrollan tareas similares que los demás trabajadores, sin discriminación						X	X	X	X					
		Reconocimiento laboral	4) Las personas con discapacidad que vienen laborando reciben algún reconocimiento laboral en igualdad de condiciones.							X	X	X	X				
		Consideración de CTS	5) Las personas con discapacidad que vienen laborando, perciben su Compensación de tiempo de servicios de manera normal							X	X	X	X				
	servicio de empleo	formación laboral	6) Las personas con discapacidad que vienen laborando, reciben orientación técnica y vocacional en el programa de formación laboral y de empleo.							X	X	X	X				
		Promoción y movilidad interna	7) Las personas con discapacidad que vienen laborando, reciben el programa de promoción y la movilidad interna para su desarrollo profesional.							X	X	X	X				
		Bonificación especial	8) Las personas con discapacidad que vienen laborando, al ingresar obtuvieron una bonificación especial del 15% en el concurso público de mérito.							X	X	X	X				
		Percepción de las políticas de inserción	9) Son consideradas las personas con discapacidad, en la promoción de políticas de inserción laboral por concurso público.							X	X	X	X				


 Sindicato de Trabajadores Municipales
 SUTRAMUN - CHIMBOTE

 Abog. Franklin Rondán Marcelo
 SECRETARIO GENERAL

medida de fomento de empleo	Aceptación de empleo	10) Las Personas con discapacidad, son aceptadas a un empleo mediante el proceso de contratación al 5%, según Ley 29973							X	X	X	X		
	Vacaciones y utilidades	11) Las personas con discapacidad que vienen laborando, gozan de vacaciones y perciben utilidades sin discriminación							X	X	X	X		
	Uniformes	12) Las personas con discapacidad que vienen laborando, usan uniformes en su entorno laboral como identidad de la Municipalidad.							X	X	X	X		
	Ascenso	13) Las personas con discapacidad que vienen laborando, tienen oportunidad de un ascenso laboral							X	X	X	X		
	Ingreso por concurso	14) Las personas con discapacidad, tienen la oportunidad de un empleo a través de concurso público.							X	X	X	X		
	Discapacidad establecido por ley	15) Existen convocatorias públicas laborales donde se considera al porcentaje de personas con discapacidad establecido por ley							X	X	X	X		
Cuota de empleo.	Porcentaje de trabajadores con discapacidad	16) Las personas con discapacidad son integradas en el porcentaje de contratación el 5% de acuerdo a Ley en la bolsa de trabajo.							X	X	X	X		
	Cumplimiento de lo normado	17) En la Municipalidad, se cumple con lo establecido en las normas sobre las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.							X	X	X	X		
	Ampliación de porcentaje	18) Se amplió el porcentaje en el proceso de contratación de las personas con discapacidad, cuando fue necesario..							X	X	X	X		
	Reporte a la SUNAT	19) Las personas con discapacidad que vienen laborando, son registrados en el reporte a la SUNAT.							X	X	X	X		
	Población en edad de 18 a 60 en ambos sexos sin discriminación	20) Las personas entre 18 y 60 años con discapacidad que vienen laborando son consideradas en actividades laborales sin discriminación.							X	X	X	X		
Ajustes razonables	Disposición de equipamiento	21) Las personas con discapacidad que vienen laborando, cuenta con disposición de equipamiento para sus funciones.							X	X	X	X		
	Infraestructura que favorece	22) Se cuenta en la Municipalidad con las condiciones de infraestructura para que las personas con discapacidad que vienen laborando, se desenvuelvan de manera regular							X	X	X	X		
	Tareas aparentes para personas con discapacidad	23) Las personas con discapacidad son atendidas de acuerdo a las tareas aparentes a su condición.							X	X	X	X		
	Ambientes pertinentes	24) Las personas con discapacidad que vienen laborando, han sido acondicionadas en ambientes pertinentes.							X	X	X	X		
	Adaptaciones para desplazamiento	25) En la municipalidad se han hecho las adaptaciones necesarias para el desplazamiento de las personas con discapacidad que vienen laborando.							X	X	X	X		


 Sindicato de Trabajadores Municipales
 SUTRAMUN - CHIMBOTE

 Abog. Franklin Ronder Marcelo
 SECRETARIO GENERAL

RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa "Políticas de inserción laboral"

OBJETIVO: Medir el nivel de eficacia de las políticas de inserción laboral en personas con discapacidad

DIRIGIDO A: Personal con discapacidad registrados en la OMAPED de la Municipalidad Provincial del Santa

VALORACIÓN:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	MUY MALO	MALO
-----------	-----------	-------	----------	------

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Sindicato de Trabajadores Municipales
SUTRAMUN - CHIMBOTE

Abog. Franklin Rondon Marcelo
SECRETARIO GENERAL

Base de datos de la muestra de estudio piloto y resultado de la confiabilidad de cada instrumento

ID	Derecho al trabajo					Servicio de empleo					La medida de fomento de empleo					Cuota de empleo					Ajustes razonables				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4
5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2
6	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2
10	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	2	4	4	2	1	2	4	5	2	4	4	4	1	4	4
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
12	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2
13	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2
14	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2

Fuente: Puntuaciones obtenidas a partir de la aplicación de la escala valorativa “Política de inserción laboral” a la muestra piloto.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	25

Anexo 04. Autorización de la Municipalidad donde se aplicó la investigación.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 11 de junio de 2021.

OFICIO N°087-2021-GRH-MPS
Señor
Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
Coordinador de Investigación
Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : Respuesta solicitud de facilidades para alumno.

REF. : Exp. Adm. N°014706-2021
Proveído N°0420-2021-MPS-SG

Me dirijo a usted, expresando mi cordial saludo y en mérito al documento de la referencia, en el que solicita facilidades para el alumno **TANY LICK VIVIANO MORENO**, estudiante del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**, a fin de que pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos, para lograr desarrollar su Informe de Tesis; al respecto hacemos de su conocimiento que se autoriza que el alumno en mención, pueda ingresar a nuestras instalaciones.

Sin embargo, su despacho deberá señalar los días que necesitará el alumno ingresar a nuestras instalaciones, para recopilar los datos que necesite teniendo en cuenta la seguridad de la información a proporcionar.

A la espera de su información, nos despedimos reiterando las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Alog. Maribel Sonia Paredes Mejía
GERENTE
CAS N°545

cc
Aroh
MSPM/ gre

Anexo 05. Matriz de puntuaciones y niveles de Política de inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad provincial del Santa.

	Variables de caracterización					Dimensiones											
	Género	Grupo etario	Grupo ocupacional	Condición laboral	Tiempo Servicio	Derecho al trabajo		Servicio de empleo		Las medidas de fomento de empleo		Cuota de empleo		Ajustes razonables		Variable de estudio	
						P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	H	35-45	Adm	C	Más	13	Ineficaz	15	Med.Inef	12	Ineficaz	14	Med.Inef	11	Ineficaz	65	Med.Inef
2	H	45-60	Otro	N	Más	12	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	52	Ineficaz
3	M	18-35	Adm	Otro	01_03	13	Ineficaz	10	Ineficaz	12	Ineficaz	10	Ineficaz	11	Ineficaz	56	Ineficaz
4	H	18-35	Adm	Otro	01_03	12	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	52	Ineficaz
5	H	45-60	Adm	N	Más	9	Ineficaz	15	Med.Inef	12	Ineficaz	12	Ineficaz	9	Ineficaz	57	Ineficaz
6	M	35-45	Adm	CAS	01_03	13	Ineficaz	19	Med.Inef	16	Med.Inef	16	Med.Inef	16	Med.Inef	80	Med.Inef
7	M	35-45	Adm	CAS	01_03	15	Ineficaz	19	Med.Inef	15	Med.Inef	14	Med.Inef	15	Med.Inef	78	Med.Inef
8	M	35-45	Adm	N	Más	12	Ineficaz	18	Med.Inef	12	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	62	Med.Inef
9	M	45-60	Adm	Otro	Más	10	Ineficaz	11	Ineficaz	10	Ineficaz	12	Ineficaz	10	Ineficaz	53	Ineficaz
10	H	35-45	Adm	C	04_07	18	Ineficaz	10	Ineficaz	13	Ineficaz	17	Med.Inef	17	Ineficaz	75	Med.Inef
11	H	35-45	Adm	Otro	01_03	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	7	Ineficaz	27	Ineficaz
12	H	35-45	Adm	N	01_03	8	Ineficaz	9	Ineficaz	9	Ineficaz	9	Ineficaz	13	Ineficaz	48	Ineficaz
13	H	35-45	Adm	N	Más	16	Med.Inef	18	Med.Inef	14	Med.Inef	16	Med.Inef	14	Med.Inef	78	Med.Inef
14	H	18-35	Adm	Otro	01_03	9	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	29	Ineficaz
15	H	45-60	Adm	N	Más	10	Ineficaz	14	Med.Inef	12	Ineficaz	12	Ineficaz	10	Ineficaz	58	Ineficaz
16	H	45-60	Otro	N	3_8	11	Ineficaz	11	Ineficaz	6	Ineficaz	10	Ineficaz	13	Ineficaz	51	Ineficaz
17	H	45-60	Otro	N	Más	5	Ineficaz	5	Ineficaz	8	Ineficaz	8	Ineficaz	6	Ineficaz	32	Ineficaz
18	H	35-40	Adm	N	Más	19	Med.Inef	19	Med.Inef	18	Med.Inef	15	Med.Inef	18	Med.Inef	89	Med.Inef
19	M	45-60	Otro	Otro	01_03	8	Ineficaz	19	Med.Inef	18	Med.Inef	6	Ineficaz	5	Ineficaz	56	Ineficaz
20	M	45-60	Adm	N	Más	12	Ineficaz	14	Med.Inef	10	Ineficaz	12	Ineficaz	11	Ineficaz	59	Ineficaz
21	M	18-35	Otro	Otro	01_03	12	Ineficaz	10	Ineficaz	8	Ineficaz	11	Ineficaz	9	Ineficaz	50	Ineficaz
22	H	45-60	Otro	N	Más	7	Ineficaz	8	Ineficaz	6	Ineficaz	9	Ineficaz	7	Ineficaz	37	Ineficaz
23	M	45-60	Adm	N	Más	10	Ineficaz	11	Ineficaz	11	Ineficaz	11	Ineficaz	10	Ineficaz	53	Ineficaz
24	H	18-35	Otro	Otro	01_03	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	50	Ineficaz
25	M	18-35	Otro	Otro	01_03	15	Med.Inef	14	Med.Inef	10	Ineficaz	11	Ineficaz	10	Ineficaz	60	Med.Inef
26	H	18-35	Otro	C	3_8	15	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	15	Med.Inef	13	Ineficaz	69	Med.Inef
27	H	45-60	Otro	Otro	01_03	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	5	Ineficaz	25	Ineficaz
28	M	35-45	Otro	N	Más	5	Ineficaz	5	Ineficaz	8	Ineficaz	12	Ineficaz	17	Med.Inef	47	Ineficaz
29	H	45-60	Otro	N	Más	10	Ineficaz	15	Med.Inef	12	Ineficaz	15	Med.Inef	10	Ineficaz	62	Med.Inef
30	H	45-60	Adm	N	Más	11	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	51	Ineficaz
31	M	45-60	Otro	Otro	3_8	10	Ineficaz	9	Ineficaz	11	Ineficaz	15	Ineficaz	15	Med.Inef	60	Med.Inef
32	H	45-60	Otro	Otro	01_03	5	Ineficaz	9	Ineficaz	7	Ineficaz	6	Ineficaz	5	ineficaz	32	Ineficaz
33	H	35-45	Adm	N	Más	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	Ineficaz	10	ineficaz	50	Ineficaz
34	H	35-45	Adm	N	Más	14	Med.Inef	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	10	ineficaz	64	Med.Inef
35	M	35-45	Adm	N	Más	14	Med.Inef	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	10	ineficaz	64	Med.Inef

36	H	35-45	Adm	N	3_8	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	12	Ineficaz	10	ineficaz	62	Med.Inef
37	H	35-45	Adm	N	3_8	14	Med.Inef	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	10	ineficaz	64	Med.Inef
38	M	45_60	Adm	N	Màs	10	Ineficaz	50	Ineficaz								
39	H	45_60	Adm	N	Màs	14	Med.Inef	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	10	ineficaz	64	Med.Inef
40	H	18-35	Adm	N	3_8	14	Med.Inef	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	10	ineficaz	64	Med.Inef
41	H	18-35	Otro	C	3_8	14	Med.Inef	14	Med.Inef	14	Med.Inef	12	Ineficaz	10	ineficaz	64	Med.Inef
42	H	35_45	Otro	C	1_3	11	Ineficaz	12	Ineficaz	12	Ineficaz	12	Ineficaz	10	ineficaz	57	Ineficaz
43	H	18_35	Otro	C	1_3	12	Ineficaz	13	Ineficaz	12	Ineficaz	10	Ineficaz	10	ineficaz	57	Ineficaz
44	M	18-35	Adm	Otro	1_3	20	Eficaz	16	Med.Inef	16	Med.Inef	12	Ineficaz	16	Med.Inef	80	Med.Inef
45	M	18-35	Otro	CAS	1_3	25	Eficaz	24	Eficaz	25	Eficaz	25	Eficaz	25	Eficaz	124	Eficaz

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario “Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad Provincia de Santa”