

FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA LIBERTAD

por Carolina Joanne Merino Becerra

Fecha de entrega: 02-mar-2023 04:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2027343341

Nombre del archivo: MERINO_BECERRA_CAROLINA_JOANNE_-_I.docx (92.46K)

Total de palabras: 7805

Total de caracteres: 43419

⁸
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA
LIBERTAD

Tesis para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORES

Br. Rodríguez Gil Wilson Jonathan
ORCID: 0000-0001-5568-8293

Br. Merino Becerra Carolina Joanne
ORCID: 0000-0003-1258-4958

ASESOR

Dra. Irene Merino flores
ORCID: 0000-0003-3026-5766

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de desarrollo organizacional y talento humano

TRUJILLO - PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

A nivel del mundo, hace precisión Becker (2007, citado en Ortiz y Vidal, 2010) en el continente europeo, debido a la existencia de una inadecuada formulación de políticas sobre el empleo en general, es decir existe una supuesta protección al desempleo que ha generado una distorsión y por ende una mala aplicación, desencadenando reacciones desalentadoras para el sector empleador y los trabajadores. Esta problemática aqueja a países como Francia y Alemania, siendo estadísticamente comprobada mediante estudios que arrojaron un porcentaje superior al 10 % de desempleo, siendo los más afectados jóvenes y discapacitados; y más principalmente España, ya que tiene un porcentaje de 14.8 % en desempleo según la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” ([OCDE], 2009, citado por Ortiz y Vidal, 2010). Todo ello, generó graves problemas en el empleo, la producción y principalmente el crecimiento económico europeo.

En América Latina, a partir del siglo XX, han marcado historia sucesos de grandes revoluciones sociales que, han provocado en el ser humano cuestionamientos existenciales humanísticos acerca de la vida, dando origen a un proceso de admisión a personas discapacitadas (Barnes, 1998, citado en Brito, 2017). Dejando frutos históricos como la “Declaración de los Derechos Humanos” en 1948; y, “Declaración de los Derechos de los Impedidos en 1975”.

No obstante, la “Organización Internacional del Trabajo” ([OIT], s.f., citado por Ordóñez, 2011) señala que, en este sector del continente americano, y el Caribe existe un 85 % de personas discapacitadas con una edad acorde para desempeñarse en el mundo laboral que, lamentablemente no es poseedor de un puesto de trabajo. A lo anterior mencionado, acota Ortiz y Vidal (2010) que, aun cuando este sector de la población trabaja, son remunerados con salarios muy inferiores a la de sus colegas no discapacitados.

Es merecedor mencionar que los desafíos de nuestro actual siglo exigen a nuestros estados otorgar y garantizar acceso a trabajar desde la inserción laboral, sin embargo, resulta una exigencia compleja sedimentarla en la praxis social y económica.

En el Perú, se viene implementando planes, programas y políticas con el objetivo de generar inserción en el sector laboral a personas discapacitadas y superar a través de estos programas los obstáculos que, como población vulnerable atraviesan, y poder desarrollarse profesionalmente (Rodas- Molero, 2014).

El sector privado ha establecido dentro de sus lineamientos que al menos el 3 % de la nómina de trabajadores debe tener la condición de discapacidad; y por parte del estado, se estima que el porcentaje establecido es del 5 %. Sin embargo, ello es lo que debería ser, lo que se evidencia es el incumplimiento de ambos sectores, argumentando que esto es debido a una insuficiencia de personal calificado en el grupo con condición de discapacidad (Recalde, 2015).

En el Perú se han dado leyes a favor de las personas con discapacidad, pero su aplicación es inadecuada. La ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), tiene como objetivo instaurar en su normativa la promoción, amparo de la persona discapacitada, fomentando su inserción en espacios sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos. No obstante, un gran número de instituciones y la sociedad en general no han hacen valer la Ley de personas discapacitadas.

Dando un giro al tema de incumplimientos, cabe destacar la existencia de instituciones (“ESSALUD, Wong, Renzo Costa, Bambos”), que sí vienen cumpliendo, aumentando el respeto hacia nuestras leyes y motivando a otras instituciones a realizar lo propio (Rodas-Molero, 2014).

En la región La Libertad, según el último censo realizado existen dos grupos, de los cuales el primero está conformado por cuatro departamentos de un grupo de personas con alguna discapacidad. El grupo presenta estadísticas del 5,4 % (Piura), 5,2 % (La Libertad) y el 5,0 % (Puno y Arequipa) (INEI, 2017).

Las personas con esta condición se sienten como seres en escenarios de desigualdad y desventajas sociales, debido a los impedimentos sociales, culturales y físicos para realizar diversas actividades, además de ser un grupo con dificultades al querer hacer respetar sus derechos, lo que limita sus condiciones y estilos de vida (Salinas, 2018).

Nuestro trabajo de investigación se realizó en el Gobierno Regional La Libertad, el cual se encarga de entidades públicas, agentes de la administración de las regiones. Además, de desarrollar una estrategia de negocio tomando en cuenta el liderazgo, su cultura organizacional y vinculación del talento humano reflejados en el bienestar laboral.

En el presente año, y luego de 8 años de promulgar la Ley Ley N° 29973, es posible afirmar la infracción a la cuota de empleo del 5 % de este grupo humano en entidades públicas. Teniendo en cuenta que, en octubre del 2020 la Municipalidad Provincial de Trujillo contrató a 30 personas en condición de discapacitadas de un total de 685 puestos de trabajo (régimen CAS), con fecha de finalización de contrato el 31 de diciembre. Es decir, -debido a la información de dicha Ley- el porcentaje mínimo que se exige se rige de acuerdo al número total del personal, por lo que, la Municipalidad en mención se encontraría en un 2 % de la cuota y por ende incumpliendo la Ley (Díaz, 2021).

De igual forma, la Oficina Defensorial de La Libertad sostiene que, en el año 2017 debido a los reclamos sustentados por el incumplimiento de esta Ley, la supervisión realizada logró evidenciar un porcentaje menor al 1 % de personas discapacitadas laborando en instituciones públicas de la región (Díaz, 2021).

Respecto a las sanciones que integran en la Ley, el ³ “Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad” (CONADIS), realiza supervisiones, pero sin implementar el Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS). A fuerza de constantes capacitaciones en escuelas superiores, universidades e institutos, existe aún discriminación y rechazo por partes de autoridades (Díaz, 2021).

Profundizar en estos contextos, es decir aquellos elementos que dificultan esta población el ser poseedores de un puesto de trabajo, y cómo repercute en la organización en estudio; permitirá identificar la realidad del grupo de población. Siendo así, manifestar la necesidad de identificar los factores que afectan los procesos de inserción laboral en este tipo de población, planteamos el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la influencia que existe entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad (GRLL) ?; además los siguientes Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de influencia de los factores sociales en el Gobierno Regional, La Libertad ?, ¿Cuál es el nivel de influencia del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad?, ¿Qué influencia existe entre personas con discapacidad y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad?, ¿Qué influencia existe entre Familia y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad ?, ¿Qué influencia existe entre educación y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad ?.

La investigación se justifica según Relevancia Tecnológica: es conveniente ya que en la actualidad no existe alguna investigación similar, y dado los diferentes problemas que actualmente vienen afectando a este tipo de población, resulta necesario el presente estudio; Relevancia social: La investigación beneficiará a la población de estudio del Gobierno Regional de La Libertad, y a otras instituciones interesadas en realizar investigaciones similares; Implicaciones prácticas: Se consolidará la influencia de acciones que dificultan el acceso laboral a la población en estudio, y se creará una guía de aplicación de métodos propuestos; Valor teórico: Con la investigación se logrará contrastar teorías existentes orientados a elementos que dificultan la inserción de la población en estudio a puestos laborales y Utilidad metodológica: ayudará a la creación de una guía metodológica respecto a elementos que dificultan el insertar laboralmente a personas con discapacidad en puestos laborales.

Ante el problema de investigación identificado, se plantea la siguiente Hipótesis general: Existe influencia directa de los factores sociales y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad (GRLL), y las respectivas Hipótesis específicas: Existe influencia directa entre personas con discapacidad y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL) , Existe influencia directa entre Familia y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL) , Existe influencia directa entre educación y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL).

Además sustentamos el siguiente ¹⁶ Objetivo general: determinar la influencia que existe entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de ⁶ personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad; y, los siguientes objetivos específicos: Identificar la influencia que existe entre ⁴ personas con discapacidad y proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad, Identificar la influencia que existe entre Familia y proceso de ² inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional, La Libertad, Identificar la influencia que existe entre educación y proceso de ² inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad.

Sustentamos con los siguientes antecedentes de la investigación a nivel internacional: Pérez (2021) propuso como objetivo general examinar ¹⁷ cómo influyen ciertos elementos de empleabilidad en el éxito de la inserción laboral de personas con complicaciones de salud-mental. La muestra estuvo constituida por 12 personas. La encuesta y el cuestionario fueron los instrumentos utilizados. Los resultados señalan que, existe correlación entre las variables de 0,884, es decir una correlación positiva alta, y la correlación entre “Autoestima y Empleabilidad” es de 0,158, es decir existe una correlación positiva muy baja. Finalmente se concluye que, el apoyo y seguimiento flexible y constante hacia individuos con complicaciones puede motivar, potenciar y fortalecer su autoconfianza.

Zea (2021) desarrollo como ³ determinar el proceso de captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center y otros roles en la empresa de Servicios Omnicall Omnservice SA. de la ciudad de Quito. La investigación fue “no experimental” con enfoque mixto. La muestra la constituyo el total de la población, es decir 6 personas discapacitadas y 69 personas sin discapacidad. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. A nivel global, el motor de cualquier institución se centra en su capital humano porque proponen, mejoran, ejecutan e innovan procesos, estructurando un perfil inclusivo dentro de la institución y en cada puesto que ocupan, además se encargan de hacer notar la importancia de brindar atención especial a este colectivo vulnerable ya que por el límite en ciertas capacidades puede incidir en la productividad de su puesto.

Flor (2019) realizó un estudio para ¹² analizar como incide la capacitación del personal de recursos humanos en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa-Intelca. La investigación tuvo un enfoque mixto. La muestra estuvo constituida por 120 trabajadores. Finalmente, se determinan las incidencias en la adaptación de la población es estudio en procesos de selección; así también se necesita una base de datos de estas personas de determinada entidad y de los tipos de dificultades que pueden surgir al desarrollar sus funciones.

González (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo general ¹¹ comprender las concepciones sobre la inserción laboral en jóvenes con discapacidad intelectual de entre 15 y 20 años de edad que asisten a 5 Escuelas- Taller de Educación Especial en Montevideo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo al final. La muestra estuvo constituida por 208 jóvenes con discapacidad intelectual (primera etapa) y por 10 personas (segunda etapa). Las técnicas e instrumentos utilizados fueron el cuestionario y entrevista. Los resultados permiten visualizar la importancia de tener acceso a un empleo vinculado a expectativas de índole personal-familiar. No obstante, se visualizó que cotidianamente vivencian diversas prácticas con posturas sobreprotectoras, o que representa una barrera al acceso al empleo. Todo lo anterior mencionado obstaculiza se produzca una adecuada transición hacia de un rol laboral.

Pinargote y Sarango (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo general ²⁰ la Inclusión de Personas con Discapacidad en las Empresas del Sector Turístico. Análisis de un Caso. La investigación utilizó una metodología cuantitativa. La muestra estuvo constituida por 12 personas. Se utilizó la observación, encuesta y entrevista. Los resultados sostienen que, las personas con alguna discapacidad es adulta joven y poseen discapacidad física en mayor número, así también los puestos de trabajo son menos comunes ya que hay una exigencia física por lo que no es seguro para ellos, es por ello que, lo que se propone es determinar el área adecuada para sus labores e ir midiendo su desempeño es decir llevar un constante seguimiento de adaptación.

También a nivel nacional

Ayala et ál. (2021) plantearon como objetivo de estudio ³ determinar la viabilidad económica de un plan de negocio para la creación de una consultora enfocada en la inclusión

laboral de personas con discapacidad, IQUALCONSULTING. La investigación fue de tipo mixta, con una muestra de 170 encuestados, y técnicas utilizadas como entrevistas. Los resultados obtenidos determinan que, a través de talleres de sensibilización y capacitación, será lo que abrirá oportunidades, pero requiere un proceso de mayor madurez por parte de las empresas.

Hernández et ál. (2019) plantearon como objetivo de estudio ⁷ determinar si la discapacidad física para mover las piernas; en jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años, que se encuentran en búsqueda de un empleo de tipo administrativo y contable, y que viven en Lima Metropolitana; reduce la probabilidad de insertarse en el mercado laboral peruano durante la etapa previa a la inserción laboral. Además, se busca conocer si existen otros factores, o características externas a su condición, que también afectan la probabilidad de conseguir empleo. La investigación tuvo una metodología cuantitativa. El tamaño de muestra considera a jóvenes (24-26 años de edad) que buscan un empleo (administrativo/ contable), domiciliados en Lima Metropolitana. Los resultados evidencian comportamientos de discriminación en los territorios laborales de Lima Metropolitana, permitiendo comprender los rasgos principales del proceso de búsqueda de trabajo.

Adrianzen (2018) realizó un estudio cuyo ¹ objetivo general fue determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad de centros del INABIF-Lima, según ²⁴ percepción de trabajadores de empresas donde trabajan (p. 36). De tipo básica, y diseño descriptivo-comparativo. En cuanto a la muestra, estuvo constituida por los trabajadores, con discapacidad intelectual de INABIF; ²⁴ el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados determinan un nivel medio en inserción laboral, debido a la inexistencia de diferencias.

Vásquez (2018) realizó un estudio cuyo ¹ objetivo general determinar los factores que determinan el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua 2018 (p. 30). La investigación presenta un carácter cuantitativo de alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 304 individuos. Los instrumentos relacionados en esta investigación fueron los cuestionarios. Los resultados señalan que la inclusión laboral se encuentra en un nivel medio, según los factores determinantes socioculturales, institucionales, entorno físico y material.

Yarin (2018) realizó un estudio para ² determinar la correlación entre las estrategias y políticas existentes en la inserción laboral de los individuos o personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco 2016 (p. 15). La metodología fue cuantitativa mixta, y tipo básica y descriptiva correlacional. La muestra fue 18 personas. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados obtenidos reflejan un grado de correlación positiva fuerte de 0,92 ⁶ es decir, existe correlación significativa entre los puntajes de las habilidades o estrategias y políticas existentes y la inserción laboral a personas con discapacidad en el gobierno regional del Cuzco, año 2016 (p. 9).

La presente sustenta las siguientes Bases teórico científicas

Factores sociales en la inserción laboral de personas con discapacidad

Factores familiares: las familias de aquellas personas que tienen alguna discapacidad influyen en estas en su desarrollo tanto de autonomía como de sus habilidades. Es por ello necesario definir qué se entiende por familia y desde la perspectiva tradicional aporta Carbonell (2012, citado en Benvente y Torrico, 2016) señalando a la familia como el lugar principal, donde se cooperan y gestionan los peligros sociales de sus integrantes.

Malde (2012, citado en Benvente y Torrico, 2016) realiza una definición más completa calificándola como ⁴ unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común, en el que se generan fuertes emociones de pertenencia a dicho grupo, y existe un compromiso personal y se establecen intensas relaciones de confianza o intimidad, reciprocidad y dependencia (p. 3).

Dicho de otra forma, se hace alusión que el primer espacio social donde el niño realiza su primera comunicación y se relaciona con quienes la integran es la familia, quienes además de forjar un ambiente social, también son los encargados del cuidado, protección, y sobre todo de su integración del menor al mundo y, mediante la enseñanza pautas, prácticas y reglas de convivencia, el niño se adapte con éxito a necesidades exigidas por el mundo que lo rodea. Debido a ello, la familia se convierte en el factor más influyentes en el futuro del niño, y de mayor influencia si hay presencia de alguna alteración en su interior.

Estrada (2012, citado en Benvente y Torrico, 2016, p. 5) declara parte importante de la investigación ya que la denomina como aquella ¹⁴ célula social cuya membrana resguarda

o protege en el interior a sus individuos y los relaciona al exterior con otros organismos semejantes, conectando o enlazando al individuo con el mundo.

En otras palabras, familia equivale a un ente que representa protección ante el niño y que además en él cualquier cambio que se produzca afectará a sus miembros, por ejemplo, cuando uno de los integrantes de una familia tenga alguna discapacidad, se requerirá del resto de los integrantes una atención específica. Soto (2009, citado en Benvente y Torrico, 2016) ratifica que este cambio hace referencia a reestructurar determinada familia y realizar ajustes para cubrir las necesidades educativas especiales del integrante discapacitado, intentándose conseguir la brevedad de este periodo de adaptación para lograr el protagonismo de la familia como educadora durante los iniciales años de vida y posterior a ello, será el lazo que forjará y fortalecerá las veces que sea necesario la autonomía, cumpliendo el rol más importante en este individuo para hacer frente a la sociedad y hacer este –por si solo– prevalecer y respetar sus derechos.

Factores educativos: La educación básica tiene un papel significativo en el progreso intelectual-profesional de una persona con discapacidad; este porcentaje de la población no debe ser excluido de tener acceso a educación de calidad, que en el futuro le permita desenvolverse en el ámbito laboral dejando una valla alta en el sector que se desempeñe. Esto, debido a la gran parte que le otorga al desarrollo de sus potencialidades, fortaleciendo sus capacidades aprendidas en casa y optimando mejores posibilidades de vida.

La educación inclusiva simboliza la reducción de límites al aprendizaje y participación, y la creación de escuelas para cubrir con las demandas estudiantiles (Benavente y Torrico, 2016).

Discapacidad, Bengoetxea (2014) postula la Organización Mundial de la Salud (OMS) determina el concepto universal de “discapacidad” a partir de tres elementos: deficiencia, incapacidad y restricciones en la participación; formando el concepto de “implicancia de carencias a nivel corporal, restricciones en la actividad, a nivel individual o a nivel social” (p. 530).

En la misma línea, pero en otros términos Padilla (2010) y anteriormente la OMS también había dispuesto lo mismo, la define como ¹⁰ situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive” (p. 384).

Debido a la demanda que contiene este tema existen diversas versiones funcionalistas sobre la discapacidad. Los análisis evidencian que en sociedades desarrolladas (“Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania”) su funcionamiento adopta un confuso sistema, teniendo como motor al trabajo (López, 2016).

En 1945, Wolf Wolfensberger (1989, citado en López, 2016), refiere que “la construcción social de la discapacidad tiene una función latente y a su vez fundamental”, en el desarrollo de industrias de recursos humanos. Esto debido a su interés por conservar personas devaluadas y dependientes.

Los críticos americanos Gary Albrecht, Ian Basnett, Michael Bury y Gerben DeJong sostienen que la discapacidad se encuentra promovida por el negocio de la misma, debido a su conversión en un todo que integra servicios oficiales, iniciativas particulares, estas últimas emprendidas por personas con discapacidad, es decir, la discapacidad y con ella, la restitución se ha transformado en mercadería, es decir en “objeto de interés comercial” (López, 2016).

A nivel mundial, existen múltiples clasificaciones para este término, por lo que, se hará mención a los más resaltantes y significativos tipos de discapacidad:

Discapacidad física: También llamada discapacidad motriz y se entiende por aquella parálisis de brazos y/o piernas o la amputación de estos. Además, quienes padecen de esta discapacidad no tienen capacidad de movimiento, equilibrio, impidiendo el desplazamiento voluntario (Gómez, 2005).

Discapacidad sensorial: San Miguel (s.f., citado en Gómez, 2005) define a esta discapacidad como la alteración del funcionamiento en un área del cerebro que, afecta directamente a los sentidos. Los más recurrentes son del área visual, auditiva y de lenguaje.

Discapacidad mental o intelectual: Esta discapacidad posee un déficit intelectual que obstruye un correcto aprendizaje, relacionándose con la discapacidad físico, debido a aprendizajes nulos en cuanto funciones motoras (Gómez, 2005).

Multidiscapacidad: Es el agregado de dos o más deficiencias, ya sean físicas, sensoriales, intelectuales, emocionales o que afligen a su conducta; las cuales afectan su desarrollo integral en diversos grados (“Organización Mundial de la Salud”, 2001, citado en Benavente y Torrico, 2016).

Inserción laboral: es el ofrecimiento a los individuos en un contexto de exclusión social de ser acompañados en su incorporación en el mundo laboral. Es decir, este ofrecimiento apuesta por la incorporación de este individuo poseedor de competencias acordes a los requerimientos del mercado, permitiéndole desarrollarse de forma productiva en los distintos campos que ofrece una sociedad y lograr acceder al sector económico de la sociedad (Zandomeni, 2004, citado en Quiñonez y Senior, 2014).

Para Bisquerra (1992, citado en Cravero, 2017) postula que es un proceso conformado por distintos factores para llevarse a cabo, tales como las características de las personas, las oportunidades del mercado laboral, para lograr un encuentro entre empleabilidad y la ocupabilidad.

Leyes respecto a la inserción laboral

- Ley de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales. N° 23285. (17 octubre, 1981)

Esta Ley plantea respaldar a los discapacitados dentro de sus centros de trabajo obteniendo todos los beneficios de acuerdo a ley. Además de recibir certificados por autoridades autorizadas.

- Ley N° 24067, "Ley de promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios al impedido". (12 enero, 1985)

Ley encargada de regular los sistemas de prestaciones de servicios del estado.

- Ley N° 27050, "Ley General de la Persona con Discapacidad". (enero, 1999)

El principal suceso fue la creación del "Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)", mismo encargado del registro y otorgamiento de certificaciones, a su vez, establece disposiciones contra la discriminación.

- Ley General de la Persona con Discapacidad. (14 de junio, 2012)

Esta origina la inclusión efectiva en la vida social, cultural, económica, política y tecnológica.

Enfoque social: este no es reconocido como una cualidad sino como una recolección compleja de las condiciones, creadas –en su mayoría– por el ambiente social. Es decir, el problema en este enfoque requiere de la acción social, siendo responsabilidad del sector

social realizar cambios del contexto para “fomentar participación de personas con discapacidad en cada campo que se requiera” (Benavente y Torrico, 2016).

Entorno laboral: el espacio profesional para una persona con discapacidad se torna con un alto nivel de complejidad, y no solo por limitaciones económicas, sino por una serie de factores que limitan al discapacitado a desempeñarse en el cargo que ocupa. Es evidente la presencia de prejuicios sociales, desconocimiento de la discapacidad, desconfianza, la aparición de herramientas tecnológicas y el uso, adaptación de los ambientes de trabajo, entre otros.

Benavente y Torrico (2016) indican que las personas discapacitadas –regularmente– evitan buscar empleo. Esto se debe a múltiples problemas en los que se ven adheridos, por ejemplo, baja autoestima, malos estados anímicos o poco interés, razones que hacen que ellos mismos tengan bajas expectativas sobre su desempeño laboral en cierta institución.

Pese a las barreras que puedan ser encontradas o puedan surgir en la inserción laboral, este grupo que muchas veces es considerado vulnerable posee una característica admirable: motivación, adopta un carácter que suma en estos procesos laborales contribuyendo a su propia superación de forma continua y constante para lograr ocupar un cargo en el sector de empleabilidad porque poseen y pueden desarrollar las mismas o mejores aptitudes que una persona sin discapacidad.

Matriz Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Items	Instrumento	Medición
Factores Sociales	El enfoque social de la discapacidad no es reconocido como una cualidad o condición sino como una colección compleja de las condiciones, creadas mayoría por el ambiente social, siendo responsable del sector social realizar cambios del contexto para fomentar la participación en cada campo que se requiera– (Benavente y Torrico, 2016).	Evaluar si existe influencia entre -los factores sociales y el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en su Gobierno Regional, La Libertad–.	Personas discapacitadas Familia	3 Tipo de discapacidad Origen de la discapacidad Tipo de familia Comunicación familiar Relación con el padre y madre Modalidad de educación Grado de instrucción	1, 2,3 4,5 6 7 8 9,10	Cuestionario	Escala de Likert
Inserción Laboral	Para Bisquerra (1992, citado en Cravero, 2017) “la inserción laboral es un proceso integral conformado por distintos factores para llevarse a cabo, tales como	El desempeño laboral, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, en un	Cumplimiento de la normatividad Reclutamiento	conocimiento del marco legal Percepción de los encargados de reclutamiento	1,2 3,4		Escala de Likert

<p>las características de las personas, las oportunidades del mercado laboral, para lograr un encuentro entre empleabilidad y la ocupabilidad”.</p>	<p>ambiente de respeto, lealtad y compromiso</p>	<p>5.6,7,8,9,10</p>	<p>Cuestionario /Entrevista</p>
	<p>Selección</p>	<p>habilidades específicas para las funciones a desarrollar</p>	
	<p>Contratación</p>	<p>conocimiento de los procedimientos de contratación</p>	
<p>Inducción</p>		<p>conocimiento del reglamento interno a las personas contratadas</p>	

II. METODOLOGÍA

2.1 Objeto de estudio

Básica, dado que se lleva a cabo sin fines prácticos, además se origina a partir de teorías y tiene como objetivo el incremento del conocimiento científico, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico (Mundané, 2010). con enfoque cuantitativo, porque permitirá cuantificar y medir las variables. La investigación cuantitativa se encarga de analizar la realidad objetiva, utilizando métodos y técnicas estándar, mientras su proceso es lineal y secuencial, estructurado, razonado y fundado en evidencia, es decir, el progreso de experimentar hipótesis o teorías. (Hernández, 2014), correlacional – causal ya que su propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más variables y sus causas y efectos.

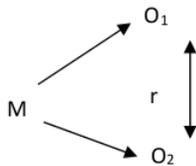
Métodos de investigación

Es científico, específicamente el –hipotético deductivo, permitiendo contrastar las hipótesis (general y específicas). Además, medirá las variables de estudio (objetividad); siendo un procedimiento que inicia con afirmaciones de las hipótesis, buscando finalmente refutarla o aceptarla y, cuyas conclusiones han de ser confrontadas con los hechos (Bernal, 2010).

Diseño de investigación

La presente investigación tendrá un diseño no experimental, correlacional que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables (Hernández, et al, 2003 p121).

Esquema de la investigación



Donde:

M es la muestra del estudio

O₁ Factores sociales:

O₂ inserción laboral:

r relación entre las dos variables mencionadas anteriormente

Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por 25 personas de 18 a 55 años, discapacitados, que actualmente se encuentran laborando en la Gerencia Regional- La Libertad.

Muestra

Se considerará toda la población constituida por 25 personas de 18 a 55 años de edad discapacitados actualmente laborando en Gerencia Regional- La Libertad, de acuerdo al criterio de los investigadores.

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, según Otzen y Manteroa (2017), manifiesta que esto permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos.

2.2 Instrumentos, Técnicas de recojo de datos

Técnicas:

Según Hernández et al. (2006), define:

conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación-, teniendo en cuenta esto; se empleará como técnica, la encuesta

Instrumento:

Según Hernández et al. (2006) precisan ⁴ los instrumentos son –mecanismos que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información–. Para este trabajo se usará como instrumento para analizar las dos variables, el cuestionario.

El cuestionario con el cual se medirá los factores sociales, según Lozano (2020), tienen 3 dimensiones: –Características de las personas discapacitadas, dimensión familiar y dimensión educación, en la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5); con un total de 10 preguntas.

El cuestionario que se utilizará para medir la inserción laboral, según Vásquez (2020), tienen 3 dimensiones: reclutamiento, selección e inducción; acumulando 10 preguntas, con una escala de Likert idéntica a la de la primera variable.

La Validación de los instrumentos se realizó por juicio de expertos, para ello se contó con la evaluación de especialistas en la materia. ¹ Según Hernández et al. (2014) la validez hace referencia al nivel con que el cuestionario mide verdaderamente lo que se busca medir. En el presente estudio la validez se realizó bajo la modalidad de expertos, para ello se contó con tres profesionales relacionados con la materia los cuales consideraron que los instrumentos son muy buenos para evaluar ambas variables; y fueron: Mg. Roxana del Rosario Gil Vélchez con DNI 17897556 y colegiatura 2498, Mg. Karen Lizzet Rodríguez Cerquin, con DNI 45010200 y colegiatura 0357 y la Dra. Karina Calderón Rodríguez, con DNI 41052390 y colegiatura 1541052390.

¹ Respecto a la Confiabilidad, Hernández et al. (2014), afirma que es la capacidad que tiene un instrumento para replicar resultados en momentos diferentes, pero en los mismos sujetos. Por lo tanto, en esta investigación determina la confiabilidad de los dos instrumentos mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Este coeficiente es deducido a través de la varianza de ítems y la varianza del puntaje total. Para obtener estos datos se aplicará ¹ una prueba piloto con los dos instrumentos a 15 trabajadores de otra institución con similares características; posteriormente, se calculó a través de una fórmula el alfa.

Los resultados del análisis de consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach, fueron los siguientes:

Cuestionario factores sociales obtuvo un alfa de ,96

Cuestionario de inserción laboral obtuvo un alfa de, 95

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que ambos instrumentos presentan una adecuada confiabilidad para evaluar las variables.

2.3 Análisis de la información

Se usó software Microsoft Excel 2019, para tabular respuestas (cada cuestionario) en base a cada dimensión de estudio, obteniéndose resultados previos. Los datos obtenidos fueron trasladados al software SPSS V25 y finalmente se procedió a su tabulación.

Previo al análisis de correlación se aplicó la prueba de normalidad de datos, que para este caso se usó el estadístico de Shapiro Wilk por ser una Muestra inferior a 50 unidades de análisis, el cual aportó el dato para identificar el modelo a emplear en la comprobación de hipótesis, los datos serán trabajados con un 95% de confiabilidad y un 5% de error.

2.4 Aspectos éticos investigativa

Se consideró estrictamente cumplir con los principios éticos para asegurar su originalidad investigativa. Del mismo modo, respetamos los derechos de propiedad científica e intelectual de libros y fuentes electrónicas consultadas. Siendo los principios éticos empleados:

Protección a las personas: en toda investigación el individuo es el fin y no el medio, requiriéndose un nivel de custodia, que será determinado análogamente al compromiso en que se incurra.

Beneficencia no maleficencia: el investigador debe cumplir ciertas reglas como no generar inconvenientes, reducir probables efectos adversos y maximizar beneficios.

Justicia: se realiza un juicio prudente y se toma prudencia para garantizar que sus habilidades y conocimientos no permitan prácticas injustas. Se admite a la igualdad y justicia como un derecho para todas las personas que forman parte de la investigación. Por consiguiente, este proyecto cumple con el reglamento y código ético de la UCT.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

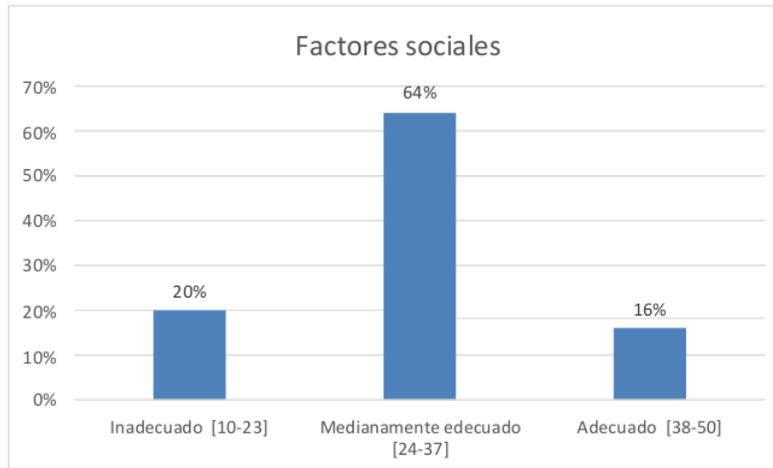
Factores sociales en las personas con discapacidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [10-23]	5	20
	Medianamente adecuado [24-37]	16	64
	Adecuado [38-50]	4	16
	Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 1

Factores sociales en las personas con discapacidad, La Libertad .



Interpretación

1 En la tabla y figura, se evidencia que:

21 El 16 % manifiestan que el nivel de influencia de los factores sociales es adecuado; el 20 % en un nivel inadecuada; el 64 % en un nivel medianamente adecuada.

Tabla 3

22 *Personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad*

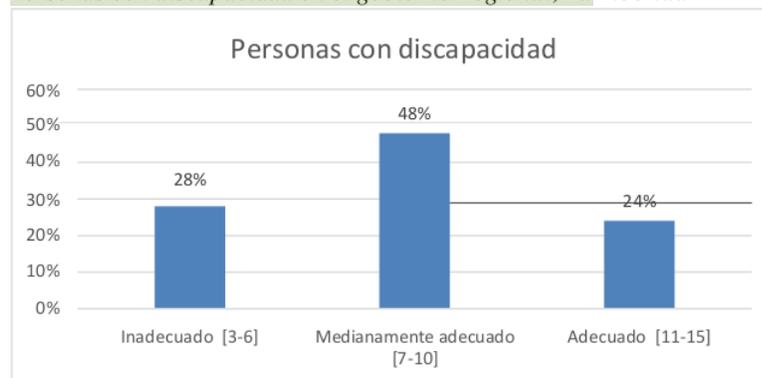
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [3-6]	7	28
	Medianamente adecuado [7-10]	12	48
	Adecuado [11-15]	6	24
	Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 2

22

Personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad



Interpretación

En la tabla y figura, según dimensión personas con discapacidad. Donde se evidencia que:

El 28 % de los manifestados manifiestan que es inadecuado; el 48 % medianamente adecuado y el 24 % adecuado.

Tabla 4

Familia en el gobierno Regional, La Libertad

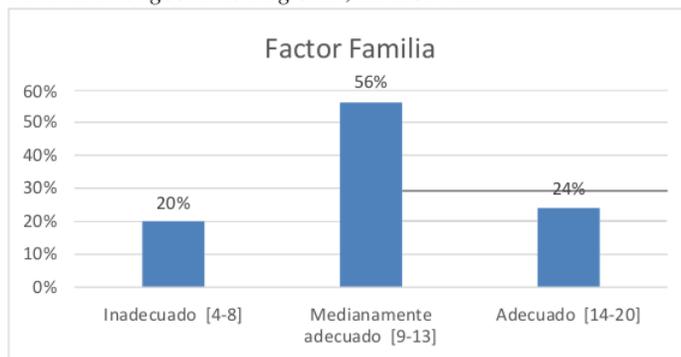
		frecuencia	porcentaje
Válido	Inadecuado [4-8]	5	20
	Medianamente adecuado [9-13]	14	56
	Adecuado [14-20]	6	24

	Total	25	100
--	-------	----	-----

Nota: Base de datos.

Figura 3

Familia en el gobierno Regional, La Libertad



Interpretación

En la tabla y figura, según dimensión familia. Donde se evidencia que:

El 20 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia del factor familia es inadecuado; el 56 % en un nivel medianamente adecuado; y el 24 % adecuado.

Tabla 5

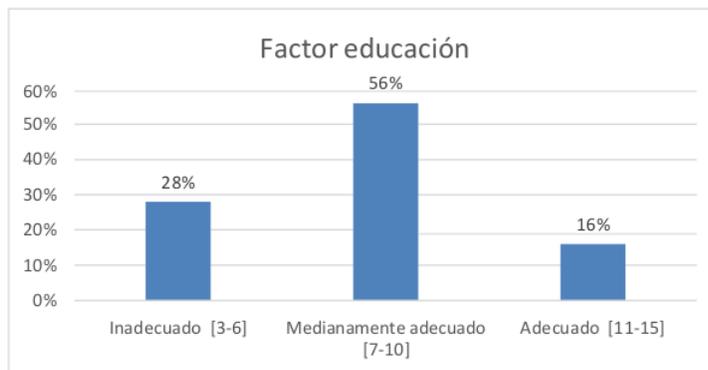
Educación en el gobierno Regional, La Libertad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy inadecuado [3-6]	7	28
	Medianamente adecuado [7-10]	14	56
	Adecuado [11-15]	4	16
	Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 4

Educación en el gobierno Regional, La Libertad



8

Interpretación

En la tabla y figura, observamos los resultados de la dimensión educación. Donde se evidencia que:

El 28 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia del factor educación es inadecuada; el 56 % en un nivel medianamente adecuado y el 16 % adecuado.

Tabla 6

Proceso inserción laboral (PIL) en (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL)

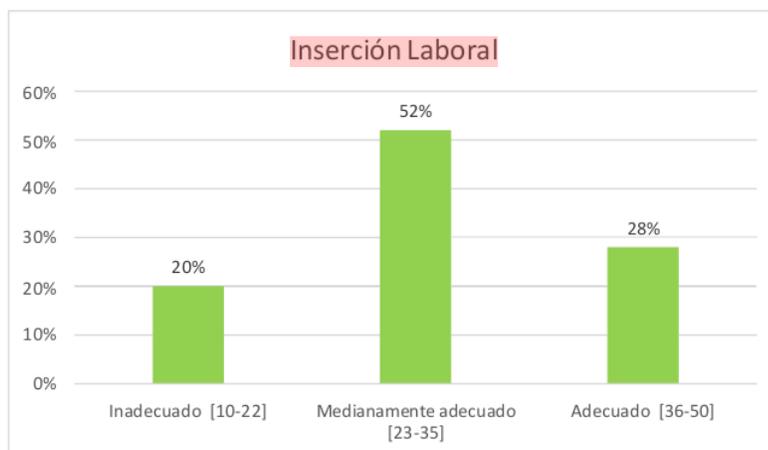
	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [10-22]	5	20
Válido Medianamente adecuado [23-35]	13	52
Adecuado [36-50]	7	28
Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 5

13

Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, La Libertad



Interpretación

En la tabla y figura, según variable inserción laboral. Donde se evidencia que:

El 20 % manifiestan que el nivel de influencia es inadecuado; el 52 % en un nivel medianamente adecuado y el 28 % adecuado.

Tabla 7

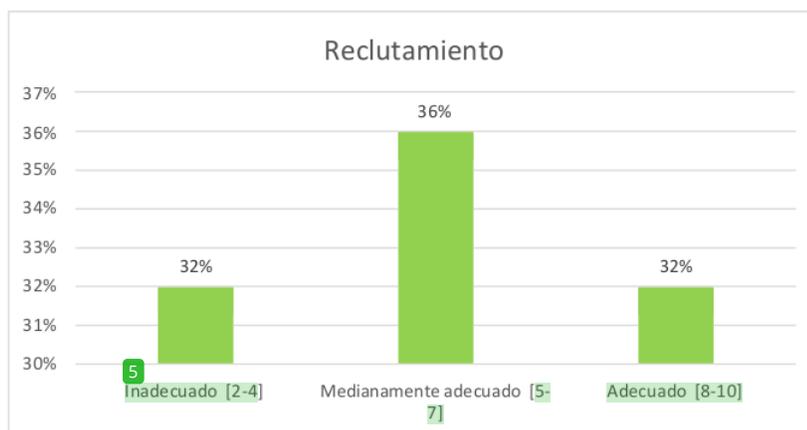
Reclutamiento de personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [2-4]	8	32
	Medianamente adecuado [5-7]	9	36
	Adecuado [8-10]	8	32
	Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 6

Reclutamiento de personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL)



Interpretación

En la tabla y figura, observan resultados de la variable reclutamiento. Donde se evidencia que:

El 32 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia de la dimensión reclutamiento es inadecuado; el 36 % en un nivel medianamente adecuado y el 32 % adecuado.

Tabla 8

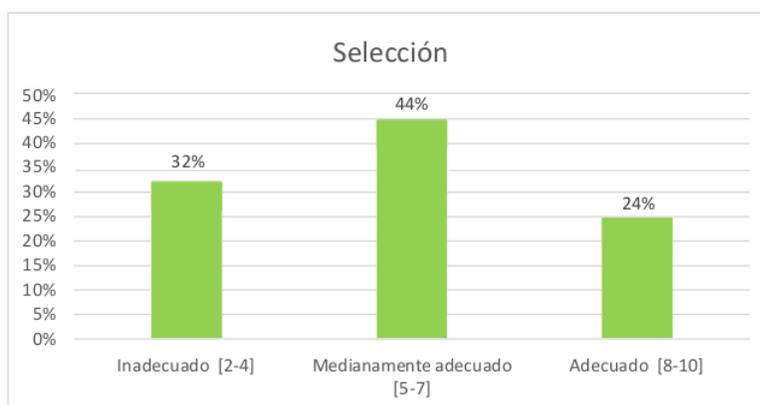
Selección de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [2-4]	8	32
Medianamente adecuado [5-7]	6	24
Adecuado [8-10]	11	44
Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 7

Selección de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL)



Interpretación

En la tabla y figura, según dimensión selección. Donde se evidencia que:

El 32 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia de la dimensión selección es inadecuado; el 44 % en un nivel medianamente adecuado y el 24 % adecuado.

Tabla 9

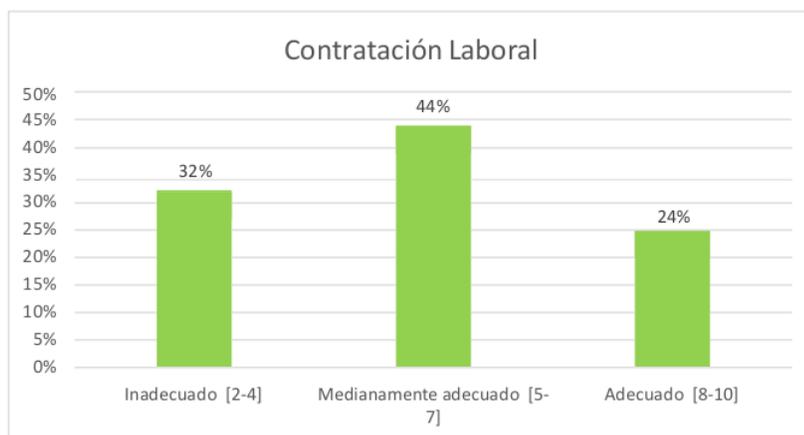
Contratación de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [2-4]	8	32
Medianamente adecuado [5-7]	11	44
Adecuado [8-10]	6	24
Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 8

Contratación de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad



Interpretación

En la tabla y figura, según dimensión contratación laboral. Donde se evidencia que: El 32 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia de la dimensión contratación es inadecuado; el 44 % en un nivel medianamente adecuado y el 24 % adecuado.

Tabla 10

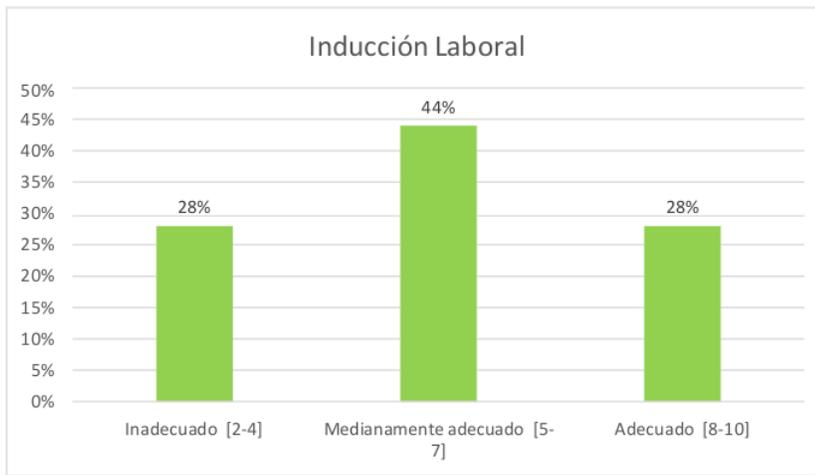
Inducción de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL)

	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [2-4]	7	28
Medianamente adecuado [5-7]	11	44
Adecuado [8-10]	7	28
Total	25	100

Nota: Base de datos.

Figura 9

Inducción de personas-discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad



Interpretacion

En la tabla y figura, según dimensión supervisión. Donde se evidencia que:

El 28 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia de la dimensión inducción es inadecuado; el 44 % en un nivel medianamente adecuado y el 28 % adecuado.

Tabla 11

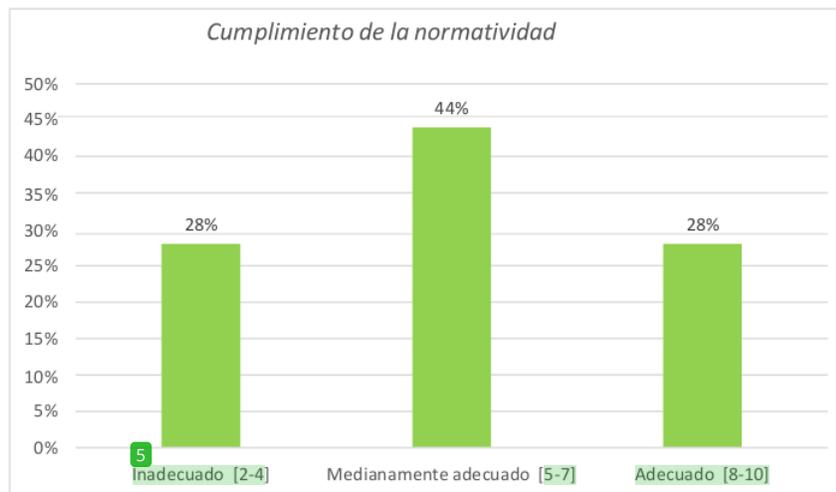
Cumplimiento de la normatividad en el gobierno Regional, La Libertad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [2-4]	7	28
Medianamente adecuado [5-7]	11	44
Adecuado [8-10]	7	28
Total	25	100

Nota: Base de Datos.

Figura 10

Cumplimiento de la normatividad en el gobierno Regional, La Libertad



Interpretación

En la tabla y figura, observan resultados de la dimensión Cumplimiento de la normatividad. Donde se evidencia que:

El 28 % de los trabajadores manifiestan que el nivel de influencia de la dimensión cumplimiento de la normatividad inadecuado; el 44 % en un nivel medianamente adecuado y el 28 % adecuado.

1 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho:

No existe influencia directa entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad

Ha: $\rho \neq 0$

Existe influencia directa entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad

Tabla 12

Influencia entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral.

			V1. Factores sociales	V2. Proceso de inserción laboral
Pearson	V1. Factores sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,810
		Sig.	.	0,000
		N	25	25
	V2. Proceso inserción laboral	Coefficiente de correlación	,810	1,000
		Sig.	0,000	.
		N	25	25

La correlación de Pearson demostró la influencia ¹⁶ directa entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral en el gobierno Regional, La Libertad ; con un valor de correlación de 0,810; resultando ser significativa, ya que tuvo un valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 1

Existe influencia entre la dimensión características ⁴ de las personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad

Tabla 13

Influencia entre las características ¹³ de las personas con discapacidad y el proceso de inserción laboral.

			Dimensión 1:	V2.
Pearson	Dimensión 1:	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25
	V2. Proceso de inserción laboral	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	25	25

La correlación de Pearson demostró que existe relación directa entre las características de las personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad; con un valor de correlación de 0,747; resultando ser significativa, valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 2

Existe influencia directa entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL) .

Tabla 14
Influencia entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral

		V2.	
		Dimensión2: Familia	inserción laboral
Pearson	Dimensión2: dimensión Familia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.	,786**
		N	25
	V2. inserción laboral	Coeficiente de correlación	,786**
		Sig.	1,000
		N	25

La correlación de Pearson evidenció que existe influencia entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral en el gobierno Regional, La Libertad ; con un valor de correlación de 0,786; resultando ser significativa, ya que tuvo un valor de $p=0.000$.

Hipótesis específica 3

Existe influencia directa entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad .

Tabla 15

Influencia ⁵ entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral.

		I mención 3: V2. inserción	
		educación	laboral
Pearson	Dimensión 3: educación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.	,756**
		N	25
	2. inserción laboral	-Coefficiente de correlación-	,756**
		Sig.	1,000
		N	25

La correlación de Pearson demostró la relación directa entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral en el gobierno Regional, La Libertad ; con un valor de correlación de 0,756; resultando ser significativa, ya que tuvo un valor de $p=0.000$.

IV. ³ DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación se determinó la influencia que existe entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad . Se procede a la triangulación de la discusión: se planteó como Hipótesis general: -Existe influencia directa entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional de la Libertad-; al obtener un valor de correlación de $P=0,810$; con un valor de $p=0.000$, coincidiendo a los resultados obtenidos por Yarin (2018), concluye: existe una correlación positiva (+) fuerte $r_{xy} = 0,92$ lo que quiere decir, existe analogía estadísticamente significativa entre los resultados obtenidos de las estrategias y políticas existentes y la inserción laboral a personas con discapacidad en el gobierno regional del Cusco (p. 9). Además, se sustenta en lo planteado por Gambling Research Exchange Ontario. (2018) quien sostiene que son las relaciones, características demográficas y estructuras sociales, como la cultura y el entorno, pueden afectar o perturbar el perjuicio y Lozano (2018) señala que “inserción laboral es el proceso de inclusión de un individuo a un puesto de trabajo”, con características personales, oportunidades en el campo laboral, expectativas acordes a la experiencia profesional, generando ingresos económicos; así mismo como Hipótesis específica 1: -Existe influencia directa entre la dimensión características de -personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral- de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad ; con un valor de correlación de $0,747$; con un valor de $p=0.000$, coincidiendo los resultados obtenidos por Pinargote y Sarango (2019) quienes concluyen que las personas con discapacidad es adulta joven y poseen discapacidad física en mayor número, así también los puestos de trabajo son menos común ya que hay una exigencia física por lo que no es seguro para ellos, es por ello que, lo que se propone es determinar el área adecuada para sus labores e ir midiendo su desempeño es decir llevar un constante seguimiento de adaptación. Además, se sustenta en lo planteado por Benavente y Torrico (2016) señalan que las personas discapacitadas –regularmente– evitan buscar empleo. Esto se debe a múltiples problemas en los que se ven adheridos, por ejemplo, baja autoestima, malos estados anímicos o poco interés, razones que hacen que ellos mismos tengan bajas expectativas sobre su desempeño laboral en cierta institución; también como Hipótesis específica 2: Existe influencia directa entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el

gobierno Regional, La Libertad ; con un valor de correlación de 0,786; y $p=0.000$, a similitud de Vásquez (2018) quien concluye:

¹ que los factores determinantes en el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad son socioculturales.

Además, se sustenta en lo planteado por Carbonell (2012, citado en Benvente y Torrico, 2016) señalando:

a la familia como el lugar fundamental donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros.

Además como ¹ Hipótesis específica 3: -Existe influencia directa entre la dimensión educación y ² la variable proceso de ⁸ inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad; al obtener un valor de correlación de 0,756; con un valor de $p=0.000$, lo cual se asemeja a los resultados obtenidos por Zea (2021) quien concluye que estructurando un perfil inclusivo dentro de la institución y en cada puesto que ocupan, además se encargan de hacer notar la importancia de brindar atención especial a este colectivo vulnerable ya que por el límite en ciertas capacidades puede incidir en la productividad de su puesto. Además, se sustenta en lo planteado por Benavente y Torrico (2016) quienes señalan que la educación inclusiva consiste en la reducción de barreras, y abrir escuelas regulares capaces de satisfacer necesidades por una sociedad más justa para todos.

V. CONCLUSIONES

Los resultados evidencian que existe influencia entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad - La Libertad ; con un valor de correlación de 0,810; resultando ser significativa, ya que tuvo un valor de $p=0.000$.

Existe influencia directa entre la dimensión características ⁴ de personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral en el gobierno Regional, La Libertad; con un valor de correlación de 0,747; resultando ser significativa, ya que tuvo un $p=0.000$.

Los resultados evidencian que existe influencia directa entre la dimensión Familia y la variable proceso de ² inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad ; ² con una correlación de 0,786; resultando ser significativa, ya que tuvo un $p=0.000$.

Los resultados evidencian que existe influencia entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, La Libertad; con una correlación de 0,756; resultando ser significativa, ya que tuvo un valor de $p=0.000$.

VI. RECOMENDACIONES

A los responsables de gestión de la institución, planificar y ejecutar talleres ³ que promuevan el cumplimiento de cuota laboral de personal con discapacidad, con la finalidad del logro de objetivos institucionales.

A los gestores ³ del Talento humano implementar estrategias que permitan una adecuada inserción con la finalidad de que las personas con discapacidad alcancen su realización personal y como colaboradores.

A las autoridades del en el gobierno Regional, La Libertad promover convenios estratégicos con instituciones públicas y privadas con la finalidad de brindar oportunidades de autorrealización e involucramiento de su personal con personal con alguna discapacidad.

A las autoridades del gobierno Regional, La Libertad, implementar estrategias que favorezca los canales de comunicación y las condiciones laborales adecuadas para ³ personas con discapacidad con la finalidad de que se sientan a gusto en el cumplimiento de sus labores.

FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA LIBERTAD

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	alejandria.poligran.edu.co Fuente de Internet	<1 %
11	www.colibri.udelar.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad de Cádiz Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
19	documentop.com	

Fuente de Internet

<1 %

20

repositorio.upct.es

Fuente de Internet

<1 %

21

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

22

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

24

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado