

**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  
Br. Merino Becerra Carolina Joanne

**ASESOR**

Dra. Irene Merino flores  
<https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de desarrollo organizacional y talento humano

**TRUJILLO - PERÚ**  
**2023**

---

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

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---



### FUENTES PRIMARIAS

---

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

---

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

**Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Vicerrectora académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

**Vicerrector de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## Página de conformidad de asesor

Yo, Mg. Irene Merino Flores con DNI N° 40918909 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulada: **FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA LIBERTAD**, de los maestrandos Br. Rodríguez Gil Wilson Jonathan con DNI 45081736 y Br. Merino Becerra Carolina Joanne con DNI 40547965 informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 07 de febrero de 2023



.....  
Mg. Irene Merino Flores  
(ORCID: 0000-0003-3026-5766)  
Asesor

## **DEDICATORIA**

*Esta tesis se la dedico a mi padre quién me ha apoyado para poder llegar hasta esta instancia de mis estudios, ya que él siempre ha estado presente para apoyarme económicamente, moralmente y psicológicamente.*

*También la dedico a mi Madre, hermana, hija y a mi novio quienes no han desmayado motivándome para nunca rendirme en los estudios y por der llegar hace una gran profesional.*

*A mis padres quién me han apoyado incondicionalmente en todo aspecto y sentido, para poder llegar hasta esta instancia de mis estudios.*

*A mi hija y a mi hermana, quienes día a día me brindan su alegría y ocurrencias y me motivan a seguir esforzándome y crecer como persona y profesionalmente.*

*Los autores*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecimiento a Dios Padre por sus bendiciones en todos los aspectos.*

*A nuestros asesores, quienes son el soporte permanente en nuestra Tesis, quien nos ayudó para culminar esta etapa con la serenidad que necesitábamos, sus consejos, sus palabras, su apoyo fueron nuestro aliciente para poder culminar nuestra tesis.*

*Gracias a nuestros docentes de la Universidad Católica de Trujillo.*

*Un agradecimiento especial a nuestro profesor y asesor Marco Marcos Rodríguez que mantuvo siempre firme su paciencia y nos brindó sus conocimientos para el desarrollo de la presente Tesis.*

*Los autores*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Lic. Carolina Joanne Merino Becerra con DNI 40547965 y Lic. Jonathan Wilson Rodríguez Gil con DNI 45081736 , egresados de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA LIBERTAD, la que consta de un total de 69 páginas, en las que se incluye 13 tablas y 8 figuras, más un total de 28 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 18%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Carolina J. Merino Becerra  
TRABAJADORA SOCIAL  
GTSP 10154

DNI 40547964



DNI 45081736

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Turnitin.....	II
Página de autoridades.....	III
Página de conformidad del asesor.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento... ..	VI
Declaratoria de autenticidad... ..	VII
Índice (general, tablas, figuras).....	VIII
RESUMEN.....	XII.
ABSTRACT.....	XIII
<b>CAPITULO I: INTRODUCCION.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPITULO II: METODOLOGÍA.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO III: RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
<b>CAPITULO V : CONCLUSIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>CAPITULO VI : RECOMENDACIONES.....</b>	<b>76</b>



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	78
ANEXOS Y APENDICES .....	83
Anexo 1 : Instrumento de medición... ..	83
Anexo 2 : Ficha técnica .....	87
Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos .....	93
Anexo 4: Base de datos .....	103
Anexo 5: Matriz de consistencia.....	104

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 01.</b> Operacionalización de variables .....	32
<b>Tabla 02.</b> Factores sociales en las personas con discapacidad .....	39
<b>Tabla 03.</b> Las personas con discapacidad en el gobierno Regional .....	40
<b>Tabla 04.</b> Familia en el gobierno Regional, La Libertad.....	41
<b>Tabla 05.</b> Educación en el gobierno Regional.....	42
<b>Tabla 06.</b> Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.....	42
<b>Tabla 07.</b> Reclutamiento de las personas con discapacidad en el gobierno Regional ...	43
<b>Tabla 08.</b> Selección de las personas con discapacidad .....	44
<b>Tabla 09.</b> Contratación de las personas con discapacidad .....	45
..	
<b>Tabla 10.</b> Inducción de las personas con discapacidad .....	46
<b>Tabla 11.</b> Cumplimiento de la normatividad .....	47
<b>Tabla 12.</b> Influencia entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral.....	49
<b>Tabla 13.</b> Influencia entre las características de las personas con discapacidad y el proceso de inserción laboral.....	50
<b>Tabla 14.</b> influencia entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral .....	51
<b>Tabla 15.</b> influencia entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral .....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores sociales en las personas con discapacidad.....	39
Figura 2. Las personas con discapacidad en el gobierno Regional .....	40
Figura 3. Familia en el gobierno Regional,.....	41
Figura 4. Educación en el gobierno Regional.....	42
Figura 5. Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad .....	43
Figura 6. Reclutamiento de las personas con discapacidad.....	44
Figura 7. Selección de las personas con discapacidad.....	45
Figura 8. Contratación de las personas con discapacidad.....	46
Figura 9. Inducción de las personas con discapacidad.....	47
Figura 10. Cumplimiento de la normatividad.....	48

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar 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. Por ello la investigación fue de diseño no experimental, correlacional causal, conformándose una población muestral de 25 personas de la institución objeto de estudio, a quienes se les aplicaron como instrumentos cuestionarios, posteriormente a los datos obtenidos los mismos fueron procesados por el Software Estadístico SPSS. Los resultados mostraron que de acuerdo a la prueba de correlación Pearson, se obtiene que el p-valor es igual a 0.000, es decir, menor al valor mínimo esperado de 0.05, y el coeficiente de correlación es 0.810, lo cual se interpreta como una **relación** significativa entre las variables. Asimismo, se ha determinado que, el nivel de influencia de los factores sociales en las personas con discapacidad se ubica en un nivel de “Medianamente adecuado” con 64 %, asimismo la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad se ubica también en el nivel de “medianamente adecuado” con 52 %. Nos permite concluir que sí existe influencia directa entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad.

**Palabras clave:** factores sociales, inserción, información, discapacidad, inclusión

## ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the influence that exists between social factors and the labor insertion process of people with disabilities in the Regional Government, La Libertad. For this reason, the research was of a non-experimental, causal correlational design, forming a sample population of 25 people from the institution under study, to whom questionnaires were applied as instruments, after the data obtained they were processed by the SPSS Statistical Software. The results showed that according to the Pearson correlation test, it is obtained that the p-value is equal to 0.000, that is, less than the minimum expected value of 0.05, and the correlation coefficient is 0.810, which is interpreted as a significant relationship between the variables. Likewise, it has been determined that the level of influence of social factors in people with disabilities is located at a level of "Fairly adequate" with 64 %, likewise the variable process of labor insertion of people with disabilities is also located in the level of "moderately adequate" with 52 %. It allows us to conclude that there is a direct influence between social factors and the process of labor insertion of people with disabilities in the Regional Government, La Libertad.

**Key word:** social factors, insertion, information, disability, inclusion

## 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 si 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 “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 Objetivo general: determinar la influencia que existe entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad (PCD) en el Gobierno Regional, La Libertad; y, los siguientes objetivos específicos: Identificar la influencia que existe entre 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 inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional, La Libertad , Identificar la influencia que existe entre educación y proceso de 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 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 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 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 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 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 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 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 objetivo general fue determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad de centros del INABIF-Lima, según 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; 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 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 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 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 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 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 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**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Medición</b>
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 –en su mayoría– por el ambiente social, siendo responsabilidad 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 el Gobierno Regional, La Libertad–.	Personas con discapacidad	Tipo de discapacidad	1,	Cuestionario	Escala de Likert
				Origen de la discapacidad	2,3		
			Familia	Tipo de familia	4,5		
			Educación	Comunicación familiar	6		
				Relación con el padre y madre	7		
Modalidad de educación	8						
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	conocimiento del marco legal	1,2		Escala de Likert
			Reclutamiento	Percepción de los encargados de reclutamiento	3,4		

<p>las características de las personas, las oportunidades del mercado laboral, para lograr un encuentro entre empleabilidad y la ocupabilidad”.</p>	ambiente de respeto,			
	lealtad y compromiso	Selección	habilidades específicas para las funciones a desarrollar	5,6,7,8,9,10
		Contratación	conocimiento de los procedimientos de contratación	
		Inducción	conocimiento del reglamento interno a las personas contratadas	

Cuestionario  
/Entrevista

## 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.

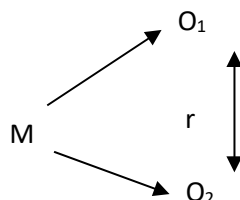
### Métodos de investigación

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

O<sub>1</sub> Factores sociales:

O<sub>2</sub> 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 Manteroala (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 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. 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 Vílchez 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.

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 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**

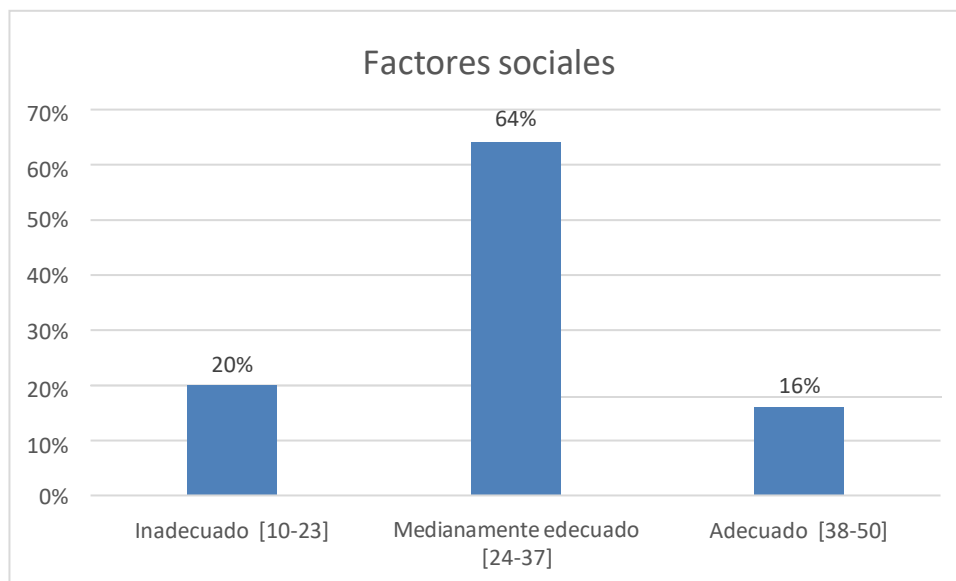
*Factores sociales en las personas con discapacidad*

		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

En la tabla y figura, se evidencia que:

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**

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

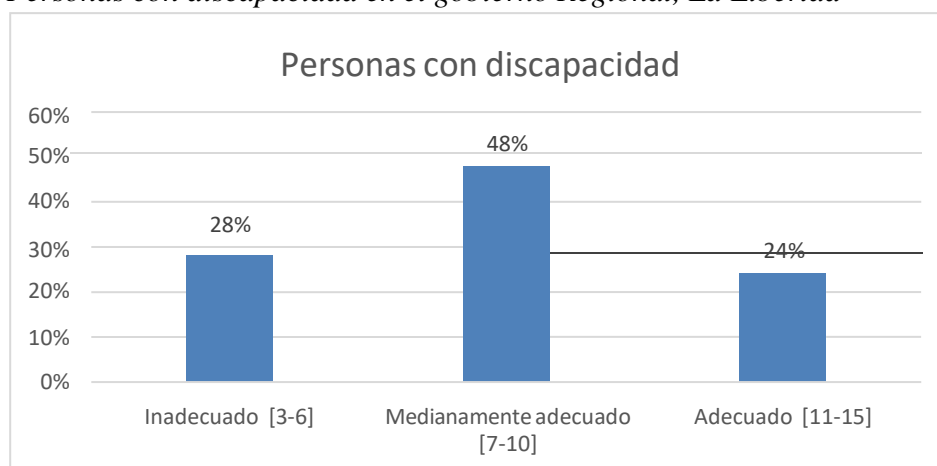


		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado [3-6]	7	28
	Medianamente adecuado [7-10]	12	48
	Adecuado [11-15]	6	24
	Total	25	100

Nota: Base de datos.

**Figura 2**

*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 manifestantes 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

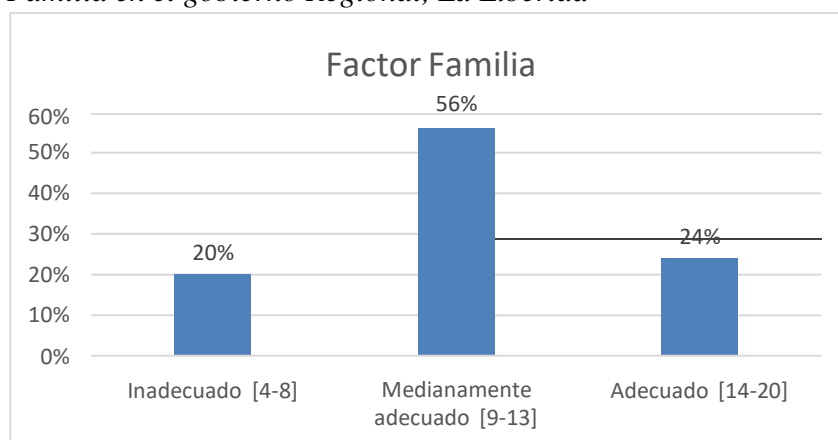
100

---

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

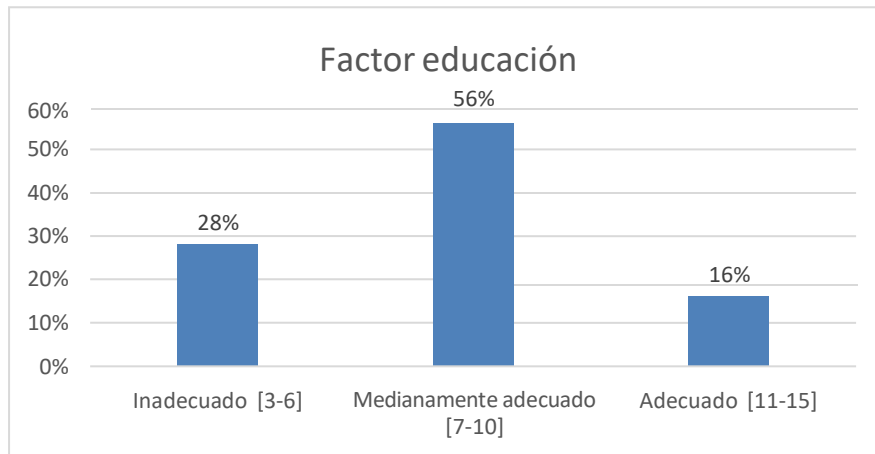
*Educación en el gobierno Regional, La Libertad*

		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*



### 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

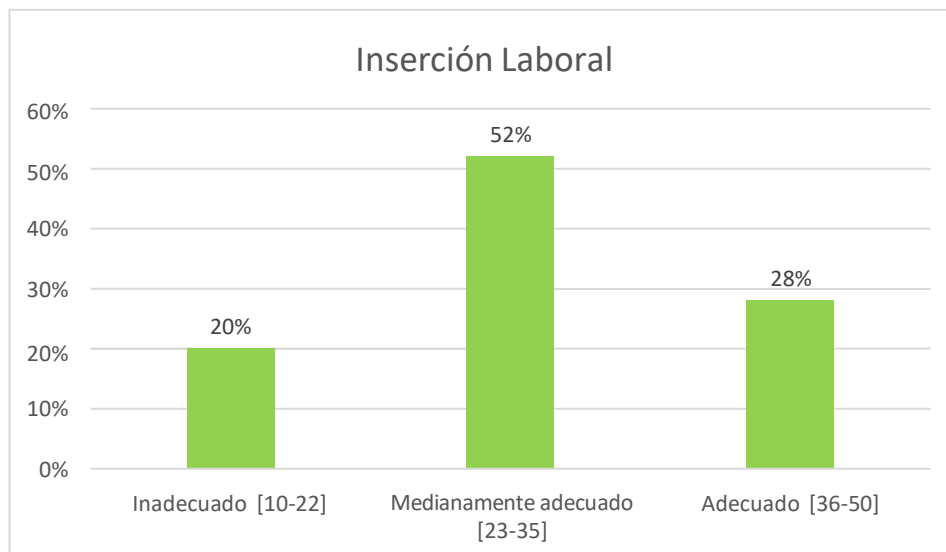
*Proceso inserción laboral (PIL) en (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL)*

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

Nota: Base de datos.

### Figura 5

*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**

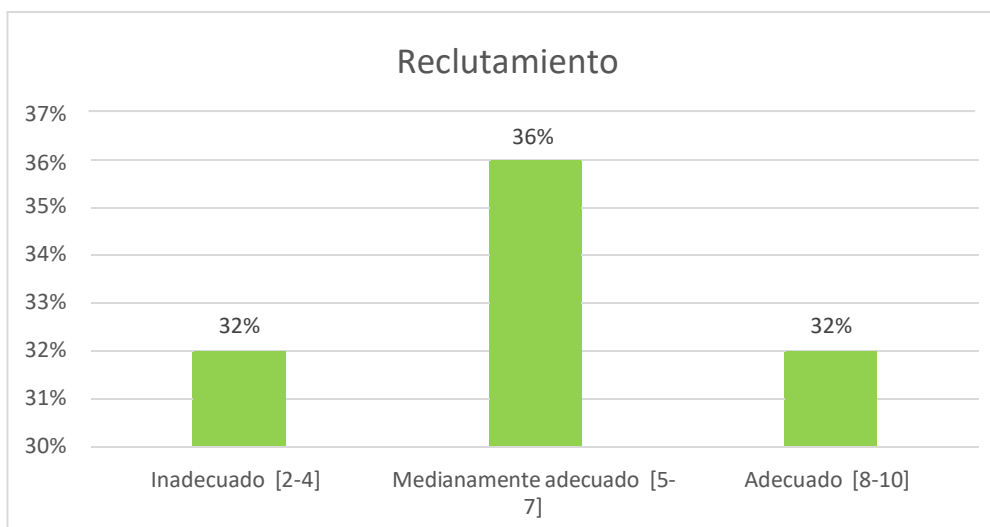
*Reclutamiento de personas con discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRL)*

		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

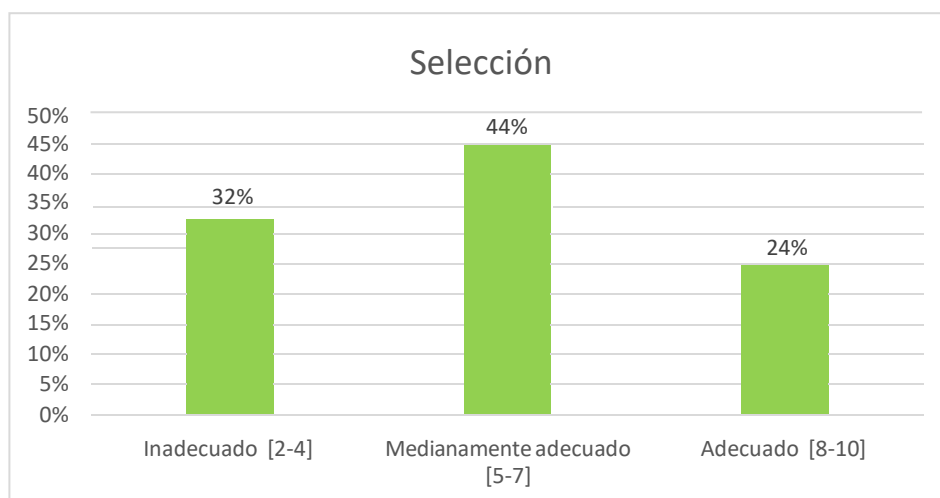
*Selección de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL)*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	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 (GRLL)*



### 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

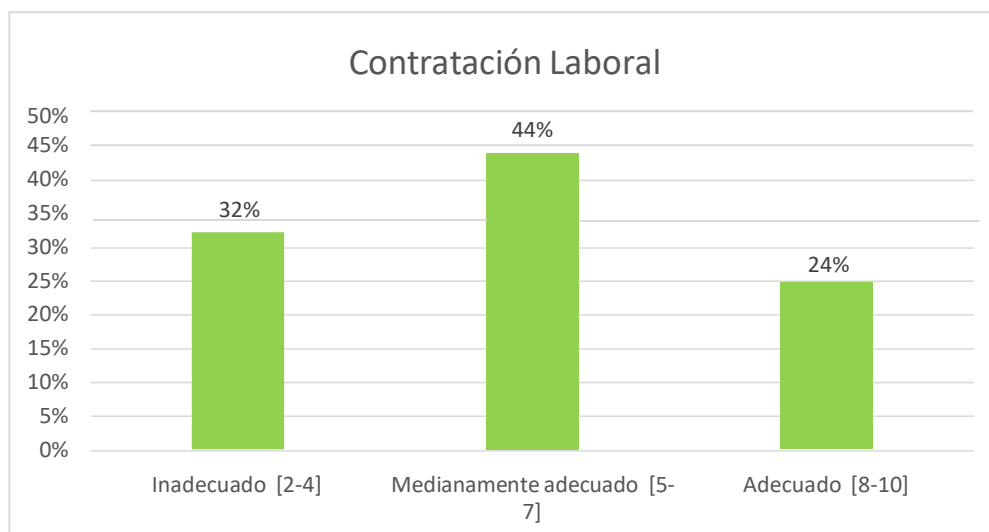
*Contratación de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL)*

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

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**

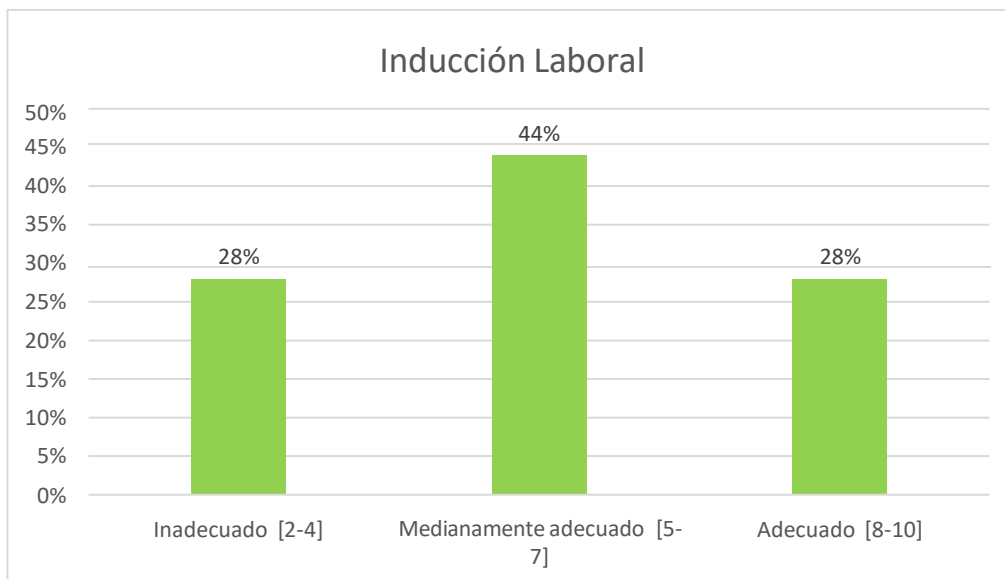
*Inducción de personas-discapacidad (PCD) en el gobierno Regional, La Libertad (GRLL)*

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

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*

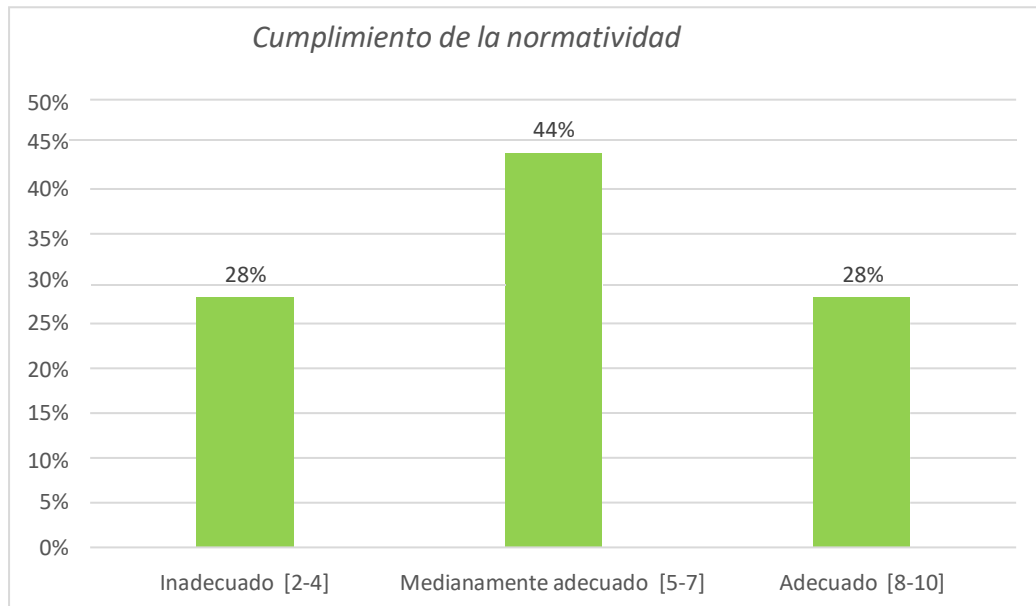
	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado [2-4]	7	28
Medianamente adecuado [5-7]	11	44
Adecuado [8-10]	7	28
Total	25	100

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.

### 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	Coeficiente de correlación	1,000	,810
		Sig.	.	0,000
		N	25	25
	V2. Proceso de inserción laboral	Coeficiente de correlación	,810	1,000
		Sig.	0,000	.
		N	25	25

La correlación de Pearson demostró la influencia 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 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 de las personas con discapacidad y el proceso de inserción laboral.*

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

			Dimensión2: Familia	V2. inserción laboral
Pearson	Dimensión2: dimensión Familia	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig.	.	,000
		N	25	25
	V2. inserción laboral	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	25	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 entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral.*

			mención 3: educación	V2. inserción laboral
Pearson	Dimensión 3: educación	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig.		0,000
		N	25	25
	V2. inserción laboral	-Coefficiente de correlación-	,756**	1,000
		Sig.	0,000	.
		N	25	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. 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:

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 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; 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 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 inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad ; 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 que promuevan el cumplimiento de cuota laboral de personal con discapacidad, con la finalidad del logro de objetivos institucionales.

A los gestores 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 personas con discapacidad con la finalidad de que se sientan a gusto en el cumplimiento de sus labores.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzen, R. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF – Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14709>
- Álvarez, P. (2012). *Políticas públicas de inserción y mantención en el mercado laboral de personas con discapacidad intelectual: factores de incidencia en Chile*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Académico. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/112581>
- Antón, A. (2013). La desigualdad social. *Ponencia (revisada) presentada en las X Jornadas de Pensamiento Crítico. Jornadas organizadas por Acción en Red*, 1- 23.
- Arroyo, M. (6 de septiembre de 2013). *Ocupabilidad y competencia profesional*. [Diapositiva de PowerPoint]. SlideShare.
- Ayala, A., Jurado, J. y Rojas, E. (2021). *Plan de negocio para la creación de una consultora enfocada en la inclusión laboral de personas con discapacidad llamada IQUALCONSULTING*. [Tesis de Maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2384>
- Bengoetxea, A. (2014). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, 99-100, 529-547. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4945146>
- Brito, A. (13 de agosto de 2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo UEES*. 1- 11. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2263>
- Clavijo, M., Mora, D., Camelo, F. y Parra, A. (2015). Diálogos sobre la perspectiva sociopolítica de la educación matemática: Base para diálogos futuros. *Encuentro Distrital de Educación Matemática EDEM*, 2, 53-60. <https://core.ac.uk/download/pdf/154338867.pdf>
- Constitución Política del Perú [CPP]. Art. 2. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

- Cravero, E. (2017). Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado. [Trabajo final de Máster, Universitat de Barcelona]. Diposit Digital. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/118482>
- Díaz, J. (09 de enero de 2021). La Libertad: entidades no cumplen con cuota laboral de personas con discapacidad. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/01/09/la-libertad-entidades-no-cumplen-con-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad-lrnd/>
- ESERP Business Law & School. (s.f.). El proceso de reclutamiento y selección de personal. <https://es.eserp.com/articulos/proceso-seleccion-personal/>
- Flor, H. (2019). *Capacitación del personal de recursos humanos para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la Empresa Intelca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Digital. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3008>
- Gómez, V. (2005). *La anomia para las personas con discapacidad*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la Américas Puebla]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udlap.mx/xmlui/handle/123456789/10110>
- Gambling Research Exchange Ontario. (2018). Conceptual Framework of Harmful Gambling: an international collaboration, third edition. <https://www.greo.ca/en/frameworks/social.aspx>
- González (2019). *Concepciones de jóvenes con discapacidad intelectual acerca de las posibilidades de inserción laboral y su impacto en el proceso de acceso al empleo*. [Tesis de Maestría, Universidad de la República Oriental del Uruguay]. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/22614>
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 12, 79- 88. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Hernández, A. (2004). Las personas con discapacidad, su calidad de vida y la de su entorno. *Scielo*, 4 (1), 60- 65. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972004000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008)
- Hernández, J., Hernández, M. y Vives, D. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2698>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Resultados generales sobre la población con discapacidad, Capítulo III. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaless/Est/Lib1675/cap03.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1675/cap03.pdf)
- Ley N° 29973 de 2006. Por la cual se establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad. 14 de junio de 2012. D. O. No. 881945-1.
- López, M. (2016). Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal. *Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 31 (16), 215-240. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/8063?show=full>
- Lozano, A. (2018). *Análisis de los factores comunicacionales y sociales que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad visual, de la asociación ACACIG en la ciudad de Guayaquil, 2017- 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27504>
- Márquez, L., Cuétara, L., Cartay, R. y Labarca, N. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Zulia*, 26 (1), 233- 253. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104020/html/>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador, segunda edición. [Archivo PDF].
- Orbegoso, A. (s.f.). Qué es la empleabilidad y 5 características de las personas empleables. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*. <https://ougeg.cayetano.edu.pe/empleabilidad/que-es-la-empleabilidad-y-5-caracteristicas-de-las-personas-empleables>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 6 (2), 145- 147. <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2011.06>
- Ortiz, H. y Vidal, R. (2010). Empleo con apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Sistema de Bibliotecas Universidad*

- Católica de Maule, SIBIBUCM.* (39), 52- 74.  
<http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/1640>
- Padilla- Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana De Derecho Internacional*, 8 (16), 381-414.  
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13843>
- Pérez, J. (2021). *Análisis de la relación de diversos factores de empleabilidad con la inclusión laboral de personas con trastorno mental*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cádiz]. Biblioteca. <https://rodin.uca.es/handle/10498/25797?locale-attribute=es>
- Pinargote, D. y Sarango, V. (2019). *La Inclusión de Personas con Discapacidad en las Empresas del Sector Turístico. Análisis de un Caso*. [Tesis de Maestría, Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí]. Repositorio Digital. <https://repositorio.upct.es/xmlui/handle/10317/7414?locale-attribute=en>
- Quiñonez, R. y Senior, A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial. *ECONÓMICAS CUC*, 35 (1), 11-26.  
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/229>
- Ramos, H. (2017). *Empleo con Apoyo y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Retail, Lima – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14342>
- Rodas- Molero, K. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería. *Repositorio Académico Universidad San Martin de Porres*, 5 (1), 65-77. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1656>
- Recalde, C. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/9381>
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7704>
- Salvia, A. y Vera, J. (2013). Heterogeneidad estructural, calidad de los empleos y niveles educativos de la fuerza de trabajo en la Argentina post reformas estructurales (2004-2007-2011). *V congreso AEDA 2013: nuevas y viejas restricciones al desarrollo*.

*Contribuciones de la economía política para superarlas. AEDA.*  
<https://www.aacademica.org/agustin.salvia/49>

UNESCO (s.f.). Diversidad cultural. <https://es.unesco.org/creativity/diversidad-cultural>

UNICEF (s.f.). ¿Qué son los Derechos Humanos? <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

Vásquez, W. (2018). *Factores que determinan el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47852>

Yarin, Y. (2018). *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2632>

Zea, J. (2021). *La captación de personas con discapacidad en el cargo de operadores de Contact Center de la empresa de servicios Omnicall Omnservice S.A. de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8025>

## ANEXOS Y/O APÉNDICES

### **CUESTIONARIO SOBRE FACTORES SOCIALES**

**Elaborado por: Lic. Wilson Jonathan Rodríguez Gil  
Lic. Carolina Joanne Merino Becerra**

#### **INTRODUCCIÓN:**

Estimado Licenciada(o), el presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre los factores sociales de su centro laboral. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones. Marque en el paréntesis con un aspa (X) según su criterio, el cuestionario es ANÓNIMO y CONFIDENCIAL

#### **DATOS GENERALES:**

1. Servicio donde labora.....
2. Edad.....
3. Sexo.....
4. Tiempo que labora: .....

N°	ITEMS	FRECUENCIA				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1.	¿Se considera el tipo de discapacidad que presenta la persona?					
2.	¿Es relevante conocer el Origen de la discapacidad?					
3.	¿Es importante el registro en el CONADIS?					
4.	¿Influye el tipo de familia de donde proviene la persona con discapacidad?					
5.	¿El pertenecer a familias disfuncionales es relevante?					
6.	¿Considera importante la Comunicación familiar existente en el entorno de una persona con discapacidad?					

7.	¿Considera importante la Relación con el padre y madre?					
8.	¿La Modalidad de educación influye en la capacidad de la persona con discapacidad?					
9.	¿Considera relevante el Grado de instrucción?					
10.	La experiencia en el puesto. ¿Es importante?					

## CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

**Elaborado por: Lic. Wilson Jonathan Rodríguez Gil  
Lic. Carolina Joanne Merino Becerra**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presenta un conjunto de proposiciones. Le agradecemos responder con sinceridad, marcando con un aspa X según su criterio.

N°	ITEMS	FRECUENCIA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.	¿Se realiza accesos promocionales a puestos de trabajo para personas con discapacidad?					
2.	¿Aplica estrategias de reclutamiento específicos para personas con discapacidad??					
2.	¿Se verifica el cumplimiento efectivo de la proporción legal, según la ley de discapacidad?					
3.	¿Se considera el Grado de habilidad y capacidad profesional en los procesos de reclutamientos?					
4.	¿Se considera el Grado de habilidades específicas para las funciones a desarrollar en los procesos de selección?					
5.	¿Se respeta el marco legal en las contrataciones laborales para personas con discapacidad?					
6.	¿Se realiza un Proceso de adecuado de inducción a las personas con discapacidad contratadas?					
7.	¿Mantiene entornos laborales saludables para personas con discapacidad?					
8.	¿Proveen de equipamiento adecuado para personal con discapacidad?					
9.	¿La infraestructura es adecuada para personal con discapacidad?					



10.	¿Existen acciones que mitiguen prejuicios sociales en contra de personas con discapacidad?					
-----	--	--	--	--	--	--

***¡Gracias por su Participación!***

## ANEXO 02: FICHAS TÉCNICAS

### FICHA DE INSTRUMENTO O PROTOCOLO DE VALIDACIÓN

Ficha técnica de los instrumentos sobre FACTORES SOCIALES.

<b>FICHA TÉCNICA</b>					
<b>Autor</b>	<b>Elaborado por: Lic. Wilson Jonathan Rodríguez Gil Lic. Carolina Joanne Merino Becerra</b>				
<b>Año de edición</b>	2021				
<b>Forma de administración</b>	Individual				
<b>Duración</b>	35 minutos				
<b>Campo de aplicación</b>	Se aplicó a las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad.				
<b>Características del Cuestionario</b>	Está constituido por 10 ítems				
<b>Significación</b>	Evalúa los factores sociales				
<b>Descripción de la encuesta.</b>	La valoración de la encuesta sobre factores sociales de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad 2021; está constituido por 10 ítems que han sido elaborados con opciones de elección múltiple con los siguientes parámetros:				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Nunca /</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuente</b>	<b>Siempre /</b>

## FICHA DE INSTRUMENTO O PROTOCOLO DE VALIDACIÓN

Ficha técnica de los instrumentos sobre inserción laboral.

<b>FICHA TÉCNICA</b>					
<b>Autor</b>	<b>Elaborado por: Lic. Wilson Jonathan Rodríguez Gil Lic. Carolina Joanne Merino Becerra</b>				
<b>Año de edición</b>	2021				
<b>Forma de administración</b>	Individual				
<b>Duración</b>	30 minutos				
<b>Campo de aplicación</b>	Se aplicó a las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad.				
<b>Características del Cuestionario</b>	Está constituido por 10 ítems				
<b>Significación</b>	Evalúa la inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad				
<b>Descripción de la encuesta.</b>	La valoración de la encuesta sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad 2021; está constituido por 10 ítems que han sido elaborados con opciones de elección múltiple con los siguientes parámetros:				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Nunca /</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Frecuente</b>	<b>Siempre /</b>

### Anexo 3

### Validez



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Roxana del Rosario Gil Vilchez, con Documento Nacional de Identidad N° 17897556, de profesión Administrac., grado académico Mg. Ciencias Económicas, con código de colegiatura 2498, labor que ejerzo actualmente como Grte en Gestión y planif. Consorcio Wisconsin SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario - Factores Sociales e Inserción Laboral cuyo propósito es medir VALÍEZ DE LOS HERRAMIENTAS, a los efectos de su aplicación a estudiantes de AL PERSONAL DEL GRUPO.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Dr/ Mg: Gil Vilchez Roxana del Rosario

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 17897556

Especialidad del validador: Gestión Empresarial

Trujillo, a los 17 días del mes de Diciembre de 2021

  
Firma del Experto Informante

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Roxana del Rosario Gil Vilchez, con Documento Nacional de Identidad N° 17897556, de profesión Administrativa, grado académico Mg. Ciencias Económicas con código de colegiatura 2493, labor que ejerzo actualmente como Gte en Gestión y planif. en Consorcio Wisconsin SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado QUESTIONARIO -FACTORES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL cuyo propósito es medir VALIOEZ DE LOS HERRAMIENTAS, a los efectos de su aplicación a estudiantes de AL PERSONAL DEL CELL.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Dr/Mg: Gil Vilchez Roxana del Rosario  
(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 17897556

Especialidad del validador: Gestión Empresarial

Trujillo, a los 17 días del mes de Diciembre de 2021

  
Firma del Experto Informante

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**  
**Variable 2**

Yo, KAREN LIZZET RODRIGUEZ CERQUIN, con Documento Nacional de Identidad N° 45010200, de profesión ADMINISTRADOR DE EMPRESAS, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura 0357-2021, labor que ejerzo actualmente como GESTOR FINANCIERO, en BANCO DE COMERCIO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO SOBRE FACTORES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL**, cuyo propósito es medir LA VALIDEZ DE LAS HERRAMIENTAS, a los efectos de su aplicación **AL PERSONAL DEL GRLL**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

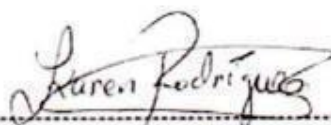
Dr/ Mg: RODRIGUEZ CERQUIN KAREN LIZZET

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 45010200

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

Trujillo, a los 23 días del mes de DICIEMBRE de 2021



Firma del Experto Informante

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**  
**Variable 1**

Yo, KARINA CALDERON RODRIGUEZ, con Documento Nacional de Identidad N° 41052390, de profesión EDUCACION, grado académico DOCTORA, con código de colegiatura 1541052390, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIA, en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **CUESTIONARIO SOBRE FACTORES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL**, cuyo propósito es medir **LA VALIDEZ DE LAS HERRAMIENTAS**, a los efectos de su aplicación **AL PERSONAL DEL GRLL**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Dr/ Mg: KARINA ANGÉLICA CALDERON RODRIGUEZ

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 41052390

Especialidad del validador: EDUCACIÓN SUPERIOR

Trujillo, a los 23 días del mes de DICIEMBRE de 2021



-----  
**Firma del Experto Informante**

# Confiabilidad

## Variable 1

ENCUESTADOS	ITEMS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
E1	3	3	2	4	4	4	3	3	3
E2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E3	4	4	4	4	3	4	3	3	
E4	4	4	4	4	4	4	4	2	
E5	1	1	1	1	1	1	2	1	
E6	2	3	3	4	4	3	2		
E7	2	4	4	2	4	2	3		
E8	4	2	2	4	2	4	2		
E9	2	3	3	3	3	2			
E10	3	3	3	3	5	2			
E11	2	3	2	3	3	3			
E12	2	2	2	4	2				
E13	1	1	1	1	1				
E14	4	4	4	4					
E15	5	5	5	5					
E16	2	2	2	2					
E17	2	3	2						
E18	4	3	4						
E19	2	4	3						
E20	2	2							
E21	4	4							
E22	1								
E23	1								
E24	5								
E25									
<b>VARIANZA</b>	<b>1.</b>								
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>									
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LO ÍTEMS</b>									



## Variable 2

ENCUESTADOS	ITEMS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
E1	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2		
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
E4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4		
E5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E6	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4		
E7	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3		
E8	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4		
E9	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2		
E10	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4		
E11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4		
E12	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2		
E13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E17	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5		
E18	4	4	4	4	2	1	4	3	4	1		
E19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3		
E20	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4		
E21	2	5	3	1	3	4	3	4	4	2		
E22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E23	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1		
E24	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3		
E25	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4		
<b>VARIANZA</b>	<b>1.674</b>	<b>1.674</b>	<b>1.626</b>	<b>1.520</b>	<b>1.600</b>	<b>1.542</b>	<b>1.434</b>	<b>1.434</b>	<b>1.600</b>	<b>1.718</b>		
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>15.821</b>											
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS</b>	<b>111.818</b>											
		$\alpha$ :	Coeficiente de confiabilidad del							<b>0.95</b>		
		$k$ :	Número de ítems del instrumento							10		
		$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de							15.821		
			Varianza total del instrumento							111.818		

## Anexo 4: Bases de Datos

### Variable 1

N°	D1			D2				D3		
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10
1	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
6	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3
7	2	4	4	2	4	2	3	3	2	4
8	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3
9	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
10	3	3	3	3	5	2	3	2	3	2
11	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4
12	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2
18	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3
19	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4
20	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3
21	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2
22	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
23	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
24	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4
25	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3

Variable 2

N°	D1		D2		D3		D4		D5	
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10
1	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
7	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3
8	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4
9	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2
10	4	2	4	3	2	4	5	4	4	4
11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
12	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5
18	4	4	4	4	2	1	4	3	4	1
19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
20	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4
21	2	5	3	1	3	4	3	4	4	2
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
24	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3
25	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

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

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA LIBERTAD	<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es 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?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe influencia directa entre los factores sociales y el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar 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</p>	V1: factores sociales	Personas con discapacidad	<p><b>Tipo:</b> básica</p> <p>Método: no experimental</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional causal.</p>
	<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué influencia existe entre la dimensión personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad?</p> <p>b) ¿Qué influencia existe entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe influencia directa entre la dimensión características de las personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad</p> <p>b) Existe influencia directa entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral de las personas con</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Identificar la influencia que existe entre la dimensión personas con discapacidad y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad</p> <p>b) Identificar la influencia que existe entre la dimensión Familia y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el</p>	V2: Proceso de inserción laboral	Familia  Educación  Reclutamiento	<p><b>Población:</b> 25</p> <p><b>Muestra:</b> 25</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> - Cuestionario a docentes sobre liderazgo Directivo. -Cuestionario de autoevaluación de desempeño docente</p>

gobierno Regional, La Libertad?

c) ¿Qué influencia existe entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad?

discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad

c) 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

gobierno Regional, La Libertad ?

c) Identificar la influencia que existe entre la dimensión educación y la variable proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el gobierno Regional, La Libertad

Selección

---

Contratación

---

Inducción

## Resolución de conflictos en los altos cargos de la ucv como empresa familiar

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### SRES: MAESTRISTAS

Lic. Carolina Joanne Merino Becerra

Lic. Wilson Jonathan Rodríguez Gil

### PTE.

Reciban un cordial saludo a nombre de nuestra institución: GOBIERNOS REGIONAL LA LIBERTAD.

Por medio de la presente nos dirigimos a ustedes, con la finalidad de dar respuesta a su solicitud de manera positiva en la cual podrán realizar la investigación del proyecto y desarrollo de tesis denominado "FACTORES SOCIALES Y PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL, LA LIBERTAD 2021, en nuestra institución.

Por ello será necesario que se presenten en el área de RECURSOS HUMANOS de nuestra institución, con la finalidad de coordinar días y horas para su ingreso.

Trujillo, Julio, 2021

ATENTAMENTE,

REGION "LA LIBERTAD"  
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACION  
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

  
Lic. Haidy Janette Figueroa Valdez  
SUBGERENTE