

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DE LA OMAPED – BARRANCA, 2021**

Presentado por:

WILLIAM EDINSON JULCA BAUTISTA

ROSA ANGELICA MELGAREJO BONIFACIO

Asesor:

Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2022

**INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DE LA OMAPED – BARRANCA, 2021**

WILLIAM EDINSON, JULCA BAUTISTA

ROSA ANGELICA, MELGAREJO BONIFACIO

TESIS DE PREGRADO

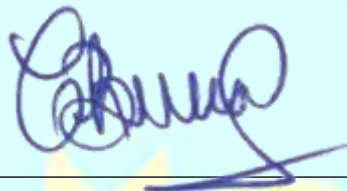
ASESOR: Dra. MARITZA ISABEL MARTINEZ LOLI

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2022**



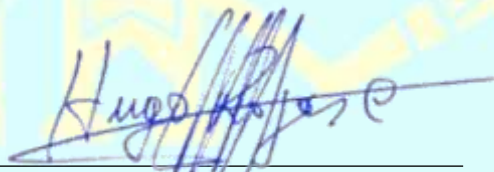
Dra. MARITZA ISABEL MARTINEZ LOLI

ASESOR



Dra. CHARITO EMPERATRIZ BECERRA VERA

PRESIDENTE



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

SECRETARIO



Mg. BASILIO SUAREZ GUZMAN

VOCAL





DEDICATORIA

Gracias Dios, en guiarnos hacia el camino de la sabiduría y darnos la fuerza para cumplir cualquiera de nuestros deseos.

A nuestros padres: (Pablo Julca y Gabriela Bautista), (Hernán Melgarejo y Diodora Bonifacio) por brindarnos amor, comprensión y apoyarnos a cumplir nuestro sueño más anhelado.

William Edison Julca Bautista

Rosa Angelica Melgarejo Bonifacio



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión nuestro segundo hogar.

Agradecer a nuestra Escuela Profesional de Trabajo Social porque nos ha brindado las enseñanzas a lo largo de nuestra preparación para ser profesionales.

Gracias, Dra. Martínez Loli, Maritza Isabel, por brindarnos su apoyo durante el tiempo de nuestra investigación.

A la Lic. Mardeli del Roció Arévalo Gonzales encargada de la OMAPED Barranca por brindarnos su apoyo y su orientación para así poder trabajar con las personas con discapacidad para que la investigación sea realizada.

William Edinson Julca Bautista

Rosa Angelica Melgarejo Bonifacio

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	17
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	18
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	19
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Bases filosóficas.....	27
2.4 Definición de términos básicos.....	27
2.5 Hipótesis de investigación.....	28

2.5.1 Hipótesis general.....	28
2.5.2 Hipótesis específicas.....	28
2.6 Operacionalización de las variables	29

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	30
3.1.1 Tipo de investigación.....	30
3.1.2 Nivel de investigación	30
3.1.3 Diseño de investigación.....	30
3.1.4 Enfoque de investigación.....	30
3.2 Población y muestra.....	30
3.2.1 Población	30
3.2.2 Muestra	31
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	31
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	33
4.2 Contrastación de hipótesis.....	42

CAPITULO V

DISCUSION

5.1 Discusión	47
---------------------	----

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	49
6.2 Recomendaciones	50

REFERENCIAS	52
--------------------------	-----------

7.1 Fuentes documentales.....	52
7.2 Fuentes bibliográficas.....	53

7.3 Fuentes hemerográficas	53
7.4 Fuentes electrónicas.....	53
ANEXOS	58
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	58
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	60
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	62
04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS	65



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	36
Figura 2. Distribución de porcentajes de la dimensión del ambiente físico de las personas con discapacidad.....	37
Figura 3. Distribución de porcentajes de la dimensión características económicas de las personas con discapacidad.....	38
Figura 4. Distribución de porcentaje de la dimensión satisfacción de las personas con discapacidad.....	39
Figura 5. Distribución de porcentajes de la dimensión de relaciones interpersonales de las personas con discapacidad.	40
Figura 6. Distribución de porcentajes de la dimensión de participación de las personas con discapacidad.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características socio-demográficas de la población de estudio.....	33
Tabla 2. Características socio-demográficas de la población de estudio.....	35
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Inclusión Laboral	36
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión ambiente físico en la población de estudio.	37
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características económicas en la población de estudio.	38
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión satisfacción en la población de estudio.....	39
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión de relaciones interpersonales en la población de estudio.	40
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión de participación en la población de estudio.	41
Tabla 9. Contrastación de la hipótesis General	42
Tabla 10. Contrastación de la hipótesis específica 1 ambiente físico.....	43
Tabla 11. Contrastación de la hipótesis específica 2 características económicas.....	44
Tabla 12. Contrastación de la hipótesis específica 3 satisfacción en el trabajo.....	44
Tabla 13. Contrastación de la hipótesis específica 4 relaciones interpersonales.....	45
Tabla 14. Contrastación de la hipótesis específica 5 Participación en el trabajo	46

Resumen

Objetivo: Fue determinar la inclusión laboral a las PCD de la OMAPED-Barranca, 2021.

Métodos: El estudio es básico, descriptivo su nivel, experimental y su enfoque cuantitativo. Con una población de 32 PCD de la OMAPED-Barranca, para el recojo de información adaptamos el instrumento tomando como base el “cuestionario para evaluar la inclusión laboral de las personas con discapacidad” Rubio y Ka way (2015) y Gaspar y Huatorongo (2016). Adaptado por Julca Bautista, William y Melgarejo Bonifacio, Rosa (2021).

Resultados: Existe un 53,1 % indican que a veces las personas de su entorno y allegados le aceptan en el mercado laboral concluyendo en una inclusión laboral moderada, el 34,4 % señala que si son aceptados en el mercado laboral y un 12,5 % refiere que no son aceptados en el mercado laboral. Así como también se puede observar que existen bajos niveles de inclusión laboral en la percepción de la PCD pues un 87,5 % manifiesta que si existe discriminación, el 9.4% refiere que no existe discriminación y solo un 3,1% considera que existe una discriminación moderada. **Conclusión:** Inclusión laboral en PCD de la OMAPED-Barranca, 2021 nos dio por resultado que el 53,1% de las personas encuestadas tienen una buena inclusión laboral y a veces son aceptados en el mercado laboral, 34,4% tienen una buena inclusión laboral y aceptación y el 12,5% no tienen una buena inclusión laboral y no son aceptados dentro del sector laboral.

Palabras clave: Inclusión laboral, Discapacidad, OMAPED.

Abstract

Objective: It was to determine the labor inclusion of the PWD of OMAPED-Barranca, 2021.

Methods: The basic study is of a descriptive correlational level non-experimental design with a quantitative approach. With a population of 32 people with disabilities from OMAPED-Barranca, "to collect information we adapted the instrument based on the" "questionnaire to evaluate the labor inclusion of people with disabilities" Rubio and Kaway (2015) and Gaspar and Huatorongo (2016). Adapted by Julca Bautista, William and Melgarejo Bonifacio, Rosa (2021). **Results:** There is 53.1% indicate that sometimes people from their environment and close friends accept them in the labor market concluding in a moderate labor inclusion, 34.4% indicate that if they are accepted in the labor market and 12.5% refers that they are not accepted in the labor market. As well as it can be observed that there are low levels of labor inclusion in the perception of people with disabilities, as 87.5% say that if there is discrimination, 9.4% say that there is no discrimination and only 3.1% consider that there is no discrimination. there is moderate discrimination. **Conclusion:** Labor inclusion in people with disabilities from OMAPED-Barranca, 2021 gave us the result that 53.1% of the people surveyed have good labor inclusion and are sometimes accepted in the labor market, 34.4% have good labor inclusion and acceptance and 12.5% do not have a good labor inclusion and are not accepted in the labor market.

Keywords: Labor inclusion, Disability, OMAPED.

INTRODUCCIÓN

El estudio que se realizó es un tema importante para el campo profesional dirigido a un sector poblacional vulnerable como son las personas con discapacidad (PCD), nuestra investigación permite determinar el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad en la OMAPED – Barranca, 2021 que se realizó con el fin de poder titularse como licenciado de Trabajo Social.

El estudio se realizó con el fin de conocer el avance sobre inclusión laboral de las PCD que forman parte de un servicio municipal y conocer la inserción en el mercado laboral para que tengan una vida digna, cuente con un ambiente adecuado, se sientan satisfechos de la labor que están realizando, tengan un ingreso económico con el cual puedan sostenerse y por ultimo una buena relación con las personas de su entorno.

Para incluir a las PCD dentro de una institución pública o privada puede generar un impacto positivo para la entidad en el que está laborando, así como también forjar cambios para su calidad de vida, hace años atrás las instituciones no contaban con las contratación de PCD por el temor que el desempeño de ellos no se favorable para dicha institución, sin embargo en la actualidad las normas legales del país dictaminan su incorporación al trabajo en los sectores públicos y privados de forma independiente a continuación se presenta la estructura de la investigación:

Capítulo I: Se explica cómo los investigadores se plantean los problemas, para así describir una realidad situacional en correlación al problema general y problemas específicos, teniendo un objetivo general y cinco específicos así como la justificación y la viabilidad.

Capítulo II: Se compone de varias teorías con diferentes autores internacionales y nacionales, teniendo en cuenta las bases filosóficas son conceptos de un término vital que le dará un sentido nuestra investigación, la formulación de hipótesis así como finalmente la operacionalización de la variable.

Capítulo III: Está clasificado los siguientes aspectos: tipo, enfoque, una cantidad de población; muestra y la ficha técnica que se ha utilizado para las recolecciones de datos.

Capítulo IV: se obtuvo el resultado en tablas así como en gráficos estadísticos, frecuencia y porcentaje.

Capítulo V: Detalla: discusión, conclusión y recomendaciones de nuestra investigación. Dentro de la referencia se presenta la fuente e informaciones; fuente bibliográfica; hemerografica; documental y electrónicas usadas para nuestro trabajo de tesis.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Podemos observar entre estudios internacionales la discriminación que existe hacia las personas con discapacidad (PCD) como actitudes negativas en su vida cotidiana de estas personas social, transportes, creencias prejuicios que en su desarrollo integral entre ellos el de sus actividades laborales que le da una desventaja y por lo tanto la inexistencia de un buen rendimiento en el trabajo, es por ello que en relación a esta problemática se han propuesto su estudio para identificar cuanto se ha avanzado en inclusión laboral nuestra sociedad de la PCD.

La Organización Internacional del trabajo 2007 plantea como objetivo obtener trabajo digno para todos así como también para las PCD, y en los datos estadísticos plantea que “uno de cada 10 personas de 1550 millones de las cuales 650 millones de personas están en edad para trabajar”(párr.1) a esta información agrega ”que las PCD un gran número registra desempleo con bajos ingresos económicos y que están relegados al trabajo de poca altura y con bajo ingreso económico, con escasa seguridad social y legal, así como aislados de los mercados primarios de trabajo”(párr..2)

A nivel nacional, se aprobó en el año 2012 la ley N° 29973 teniendo intenciones de formar un marco legal para la protección, para una mejor condición de igualdades, del derecho de la PCD; y así promover el desarrollo de la inclusión de manera eficaz en lo político, social, económica, cultural y tecnológico. Diario El Peruano, (2012) . Esto significa el reconocimiento legal de sus derechos como parte de los tratados así como el compromiso internacional que es asumido por el gobierno de turno de esa época aceptando sus derechos fundamentales como personas entre ellos, el derecho al trabajo que les permita tener ingresos económicos para su subsistencia. La propuesta legal es una oportunidad para las personas con distintas discapacidades ya que se sienten discriminados y reciben un trato desigual de parte de las instituciones e empresas al no acceder a puesto de trabajo. Sin embargo, a pesar que existe la normativa en el Diario El Peruano, (2012) Ley general de la PCD, los personales

en una entidad privada que tengan 50 personas dentro de la planilla tienen la obligación de tener como personal a una PCD es un porcentaje de 3% en general de todo el personal. Las instituciones y las empresas incumplen la ley o la usan para disminuir el impuesto que le otorga el estado y para evitar sanciones por su incumplimiento.

Una de las problemáticas que existen en las PCD de la OMAPED Barranca, es no tener un trabajo permanente que les permita subsistir y ser un sostén en su familia aportando de esta manera a la canasta básica familiar, mucho de ellos optan por emprender un negocio propio, con la venta de golosinas, prendas de vestir, una vitrina de dulces y pasteles al interior de su vivienda mostrado al público del lugar.

Todo lo señalado demuestran conductas emprendedoras para salir adelante y cambiar su situación económica y estilo de vida que llevan, ya que su condición de pobreza extrema de los cuales no se encuentran satisfecho, ni alcanzan una adecuada remuneración digna; así como condiciones ambientales a no tener una motivación en la relación familiar y la incorporación al trabajo promoviendo su participación en la sociedad. Que por ser personas con discapacidad no todos cuentan con un apoyo económico solo las personas que están en Programa Contigo son PCD severa, por ello que nos ha con llevado a investigar como Trabajadores Sociales.

La investigación pretende conocer las características de esta población y como se ha venido incorporando al trabajo, es decir cuál es el nivel de la inclusión laboral en esta parte del país y actitudes de emprendimiento que permita proponer mejoras como parte de las políticas públicas como mecanismos institucionales y profesionales de dicha inclusión laboral desde la mirada del Trabajador Social.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED -Barranca ,2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presenta el ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021?

¿Cómo se presenta las características económicas en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021?

¿Cómo se presenta la satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021?

¿Cómo se presenta las relaciones interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021?

¿Cómo se presenta la participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Identificar las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Identificar la satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Identificar las Relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad en la OMAPED-Barranca, 2021.

Identificar la participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Social: Nuestro objetivo y estudio se justifica por los resultados que permitirán evidenciar el nivel de inclusión laboral que se vienen realizando en esta parte del país ya que se ha observado una alta discriminación por parte de las Empresas e Instituciones que no contratan las PCD por miedo a no poder tener un buen desempeño de una manera adecuada

y sola realizan contrataciones por miedo a que le sancionen. Cabe precisar que esto no se cumple por la coyuntura de pandemia en la que se encuentra el país y el mundo.

Teórica: Se cuenta con una serie de enfoques, teorías, modelos que nos ayudaron a fundamentar o sustentar científicamente la investigación que se está haciendo, se encontró mediante, libros, repositorios de las universidades.

Metodológica: la presente investigación está sujeta a un proceso metodológico considerando sus etapas para explicar los resultados y el instrumento de medición que permitirá medir la variable de estudio en la población de las PCD de la OMAPED Barranca.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: nuestro periodo de indagación fue de (septiembre-noviembre-2021) y así se logró identificar el funcionamiento que se requiere para el sostén de un proyecto viable la cual perdure por un periodo de años.

Delimitación espacial: La población de estudio vive en el radio de acción, Distrito y Provincia de Barranca en la región Lima.

Delimitación social: la investigación se ha realizado sobre la inclusión laboral de las PCD empadronadas en la OMAPED-Barranca 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad institucional: Esta indagación realizada contiene datos aceptables para la OMAPED Barranca, podemos decir que la investigación es viable.

Viabilidad Material y económica: En la investigación se usó material bibliográfico de los buscadores académicos y bibliotecas virtuales de diferentes universidades para el sustento del proceso científico.

Viabilidad económica: Los costos que demandaron la tesis han sido sufragados por los tesisistas.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Lazo, (2016) . Desarrolló el estudio denominado: El acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito. Según el objetivo generar una base de indicadores que permitan conocer la realidad de las PCD visual, en el distrito Metropolitano de quito. Cuyo Tipo es cualitativa - descriptivo Con un total de población 25 ciudadanos. Utilizaron los instrumentos, entrevista, documentos, informes y libros especializados, como resultado arrojó que 10 son PCD visual, 5 pertenecen a las organizaciones de la sociedad civil, 5 son funcionarios públicos, y 5 son empleadores de la empresa privada. Se obtuvo que el 48% indico parcialmente conoce sus derechos laborales, un 32% que no se cumplen sus derechos laborales y un 20% subrayaron no conocer, a lo que se evidencia que existe un bajo grado de conocimientos por parte de las PCD visual lo que implica la restricción de accesibilidad al entorno laboral en organizaciones públicas y privadas, a modo de conclusión existe pocas propuestas que admitan que las PCD visual cuenten con todas los equipos necesarios para optar un trabajo honrado y digno.”

Botero, (2016) Desarrolló la investigación: Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas en la ciudad de Bogotá. Con el objetivo de comprender el proceso de la inclusión laboral en las PCD en empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, para seguir contribuyendo al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de PCD cuyo tipo fue cualitativo y analítica-descriptiva con una población de 48 Empresas en la ciudad de Bogotá, en la cual presentan el 40% total de la población, utilizando el instrumento entrevista y cuestionario arrojando como resultado datos que permitan identificar como, falencias y fortaleces de modelo en gestión del proyecto y en modo de conclusión que la inclusión laboral debe conocer apoyar y promover el bienestar de las PCD conociendo las necesidades.”

Agulia, (2015). Realizó el estudio Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de las personas que han egresado de colegios diferentes, universidades Academias de Humanismo cristiano, Chile. Con el objetivo comprender la situación laboral de las personas con discapacidad una vez que han egresado de escuelas diferentes Santiago después del año 2000, su tesis fue descriptivo, cualitativo, no experimental y transversal, se utilizó el instrumento de entrevista y focus group teniendo con un total de población de 700 personas por lo mismo dio como resultado comprender la situación laboral de PCD no segura en el futura en el futuro laboral de estas personas, permite concluir que las motivaciones y expectativas de las PCD intelectual en el plano laboral son de las mismas que las de cualquier trabajador.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ramos, (2019) , desarrollo una indagación sobre Actitudes de la persona hacia la Inclusión Laboral de la persona con discapacidad según factores sociodemográficas de las oficinas de la empresa del sector servicio de lima metropolitana, teniendo como objetivo compara las actitudes de las personas hacia la inclusión laboral de la persona con discapacidad según factores sociodemográficas de las oficinas de la empresa del sector servicio de lima metropolitana, de tipo cualitativa y explicativa con una población 625 usuarios utilizaron como instrumento la escala sociodemográficas dando como resultado un nivel medio de aceptación hacia la inclusión de las PCD en la vida laboral en las empresas, a modo de conclusión presentan un nivel medio de aceptación por parte de los usuarios que están laborando.

Salinas, (2018) Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017, “tuvo como objetivo determinar la discapacidad física y su influencia en una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de Limitados Puno, 2018, cuyo su tipo de estudio fue básico, con un total de población 50 personas utilizaron el instrumento como la encuesta y el cuestionario dando como resultado, obtenidos del proceso de la investigación de acuerdo a los objetivos establecidos, se expondrá las estadísticas descriptivas referidas a la inserción laboral y la discapacidad física, por consiguiente dio que no acceden a un puesto de trabajo el 37,5% de las personas tienen discapacidad moderada, que el 25,5% de las PCD consideran que la discriminación influye mucho para un puesto de trabajo y concluyeron que a

discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno.”

Gaspar & Huatarongo, (2016) Empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED- Huancayo, el objetivo principal describir los factores que llevan a la empleabilidad de las personas con discapacidad en la OMAPED siendo un estudio descriptivo con contexto básico y un diseño no experimental, con un total de población de 50 personas, su instrumento, método científico y la observación como parte de las técnicas los resultados fueron que las personas con discapacidad realizan labores informales en más de un 67% finalmente las actividades son informales y el ingreso económico no cubre la canasta básica se manifiesta que 24 personas deben emplear acciones, trabajo formal en personas con discapacidad.

Ccora, (2015) , desarrollo el estudio *Inserción Laboral a personas con discapacidad en la municipalidad Distrital de Ascensión*. Tuvo como objetivo determinar el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad de la municipalidad distrital de Aserción en el periodo 2013.cuyo tipo descriptivo, de un diseño no experimental y transversal. El total de población 20 personas utilizaron el instrumento, cuestionario por ende el resultado que el grado de inserción laboral de las PCD en la municipalidad distrital de Aserción durante el periodo 2013 es de un nivel alto a comparación a los otros factores o variables. Por último concluyeron a la realización de ejercicios de capacitaciones en relación a la actualización de las herramientas municipales interdisciplinarias para las personas con discapacidad.

2.2 Bases teóricas

Se considerará teorías modelos enfoques de la variable inclusión laboral para conocer el problema y se tenga como fundamento para el desarrollo de la investigación.

Así como también, la OMS, señala que 785 millones a 975 millones de seres humanos o más tienen una discapacidad (Organización Mundial de la Salud Y Banco Mundial, 2011 párr. 1). Y así como, las apreciaciones de la (OCDE) dan mención de 1 a 7 vidas en edad de trabajar ya se consideran con una complicación de salud crónica o una discapacidad que dificulta su vida diaria (OCDE, 2010, p. 4)

Definición de inclusión laboral según autores

Para Herzberg. Preciso que el impulsar la inclusión de PCD en el rendimiento de su labor depende del nivel de agrado que experimentan dentro del contexto laboral. Citado en (Guzman & Wa Kay, 2015)

Para Jurgen (2001) por citado por Sanchez Y. , (2020) mencionan que una inclusión laboral, garantiza que la PCD tenga derechos como toda persona, además sirve para repensar en como traducirla en políticas públicas y por ultimo esta acción de brindar protección a este sector hace que se asegure el acceso a la universalización de sus derechos que actuara para este grupo sino para toda la sociedad en su conjunto.

Para Guy (2006), citado por Gonzales, (2018) menciona que impulsar una inclusión hacia la PCD en una actividad laboral incluye una pluralidad de ámbitos a partir de resguardar a los personales de cualquier forma de exclusión, inclusive aseguibles y hacer valer sus derechos de forma creciente o progresiva.

El Perú, se suscribió a la firma sobre la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD), por lo cual quedaron encargados del cumplimiento el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, así como el (CONADIS) así como gobiernos regionales; que impulsan y tienen el deber de garantizar los derechos de trabajo de las PCD, así como el progreso de sus conocimientos y destrezas. El Estado realiza normas de inclusión para integrar a estas personas a una labor. Ley General de la Persona con Discapacidad (artículos 53, 55, 56), hace mención, dentro del sector público se debería emplear un porcentaje no menos del 5% de PCD; y dentro de lo privado las compañías con más de 50 obreros deberían contar con un porcentaje de su personal no menos de 3% de PCD.

Para Pelayo, (2012) inclusión laboral son procesos integrales en la cual interviene muchos factores, para el cumplimiento y desde la característica que presenta la persona y la oportunidad que se les brinda en los mercados laborales y dando origen el empleo y la Culpabilidad. (p. 17)

Borjarov, (2009) todas las personas que tienen alguna discapacidad que trabajan mencionan de una manera positiva las experiencias, y como mejoro su estilo de vida dentro de lo laboral y en el entorno familiar. Estas investigaciones son los grandes avances sobre la inclusión laboral de todas las PCD, y mostrando así la evidencia que se debería planear

nuevas formas de implementar normas que incluyan a las PCD no solo en el ámbito del trabajo sino también en la sociedad en general y así poder vencer las barreras de las discriminaciones que ellos padecen.

Inclusión laboral en la discapacidad

La Inclusión Laboral en las PCD, genera nuevas oportunidades de crecimiento y beneficio, para la comunidad y colaboradores en una empresa, en general así como una institución y organización no perciben como buena posibilidad el de contratar como personal una persona con discapacidad (Mesonero, Alarco, Ramirez, & Orrego, s.f.)

Muchas veces, las PCD solicitan a un puesto laboral a empresas o instituciones que no cuentan con políticas de inclusión laboral dentro de su organización, por ello son rechazados por su condición. (Francisco, M. director General de Organización Andecco, nos explica que la inclusión de las PCD, debe ser analizada para evaluar la situación y potenciar la compañía, reconociendo un posible perjuicio cognitivo sobre los estereotipos que son existentes dentro de una organización en la cual desarrollan una estrategia para así poder realizar una buena inclusión sin discriminaciones en la cual se compromete el CEO de la dirección.

El presidente de la asociación juvenil generando sonrisas Enrique rispa Ramírez, menciona que contar con una PCD, genera un impacto positivo la cual beneficia a todos, la organización tiene el proceso de comprometerse para realizar un proceso adecuado de inclusión laboral además las empresas que contratan PCD, saben que tienen beneficios y así poder mejorar el clima laboral en el grupo y comprender más a todos los personales.

- Fomentar la creatividad, innovación aprendizaje continuo, las PCD suelen tener herramientas metodológicas en el trabajo.
- Las PCD están comprometidas con la organización, están tratando de genera cambios que benefician a todos.
- ¿Cómo fomentar la inclusión laboral? actualmente las entidades no están aptas para percibir como personal a PCD o debería de generar un cambio total a su empresa, solo contratan por cumplir las leyes establecidas por el estado.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo , CONADIS y el gobierno regional llevan a cabo el fomento de dichos derechos laborales, la cual garantiza que toda entidad debe respetar los derechos laborales de las PCD. Para las instituciones públicas, las

identidades contratan a PCD no inferior al (5%). Y en el Sector privado, están obligadas a la contratación a PCD no menor del (3%).

Modelos Teóricos de Inclusión Laboral

1. Modelo de presidencia o tradicional

Este modelo vulnera los derechos fundamentales en condiciones de igualdad a los seres humanos independientes de su condición física, social, cultural, religiosa entre otras. La discapacidad como una posibilidad del ser humano es decir que cualquier persona desde su diversidad esta propenso a padecerla siendo esto del sustento del modelo universal de la discapacidad, también se transgrede la capacidad que tienen todas las personas de tomar decisiones con su propia voluntad al considerarlas indirectos lo que esto implica de que otras personas tienen la facultad de tomar decisiones por ellos sin que exista la obligación de hacer las consultas correspondientes. (Citado en Hernandez, Calvo, & Gomez, 2020)

Modelo Social o constructivista

Este modelo social nace como una crítica dentro de la sociedad y no en el individuo haciendo de la discapacidad un asusto colectivo y definiendo como resultado de la opresión y la exclusión social, se caracteriza por mayor reconocimiento legal, aceptación a la diversidad e inclusión social, por la comprensión de las PCD también son útiles en la sociedad siempre que la sociedad, logren enfocar la igualdad de las personas independiente mente de sus características individuales(. Hernandez, Calvo, & Gomez, 2020, pp. 157-158)

Modelo de funcionamiento y la Discapacidad:

El modelo usa como termino al funcionamiento, la discapacidad y define como termino genérico los defectos, la limitación en las actividades indica únicamente un aspecto negativo de la interacción de la persona con el estado de salud y del factor contextual. Dentro de las interacciones de dinámicas tienen un potencial de poder cambiar uno o u otros componentes las cuales se da en unas reacciones ya que esto da un impacto más en buena dirección, se presenta en una situación de discapacidad. (Hernandez, Calvo, & Gomez, 2020, pp. 165-166).

Teorías de la discapacidad en la inclusión laboral

Se menciona que tiene los siguientes autores tienen la percepción respecto a lo que significa la discapacidad dentro del ámbito laboral.

1. Teoría de justicia social Jhon Rawls

Contrato Social: los ciudadanos deben verse como dotados en un en su libro “Atheory of justice” este intenta resolver problemas de justicia sobre un bien de las sociedades que manifiestan dos principios: la libertad y la equidad, las ordenes y así como sus principios son los que determinan las prioridades dentro de supuestos casos de que se llegase a los conflictos. (Cobas, 2015)

2. Teoría de Rebeca Taylor

La teoría de Rebeca Taylor doctora de psicología de la Universidad Nacional Australiana tiene como cinco percepciones de la inclusión social: las participaciones económicas, la salud, y accesos a los servicios, autosuficiencia y las determinaciones propias de la educación y las interacciones con las sociedades y el rol social de la sociedad en general. (Cobas, 2015)

Teoría de Paul y Cintia Bowman

En la teoría tratan sobre cuán importante es el lenguaje, en la cual menciona que podrían ser mejor entendidos en el término de “persona con discapacidad” o persona habilidades diferentes, tiene una impresión profunda en las personas que la sociedad elige legalmente definir el impacto social sobre el derecho de las personas. (Citado en Cobas, 2015, p. 59)

Enfoque de derechos humanos:

Acebal, (2011) Está basado en normas universales, valores, principios que se refieran a la igualdad de las personas, dando libertad, seguridad, seguridad social que estén sujeto a los derechos de la persona. Teniendo como principio la universalidad, interdependencia, indivisibilidad, igualdad, discriminación y participación valores como la igualdad, dignidad, libertad, solidaridad y justicia.

Doctrina de derechos humanos

También Solís, (2003), pp. 8-9 Dispone tres principios fundamentales:

- a. **La indivisibilidad:** alude a que todos los derechos deben ser reconocidos en su totalidad en el desarrollo pleno de la persona.
- b. **La integralidad:** los derechos tienen la misma jerarquía y nivel de importancia
- c. **La universalidad:** indican que el derecho es para todas las personas sin distinción alguna.

Perspectivas integradas en el Enfoque de Derecho

Además Solís, (2003) Indica 3 perspectivas a continuación.

Perspectiva socioeconómica: La pobreza como causa sistemática y los abordajes como necesidad de las personas.

Perspectiva de género: La jefatura, las relaciones patriarcales, (creencias y mitos sociales)

Perspectiva generacional: Presencia el adulto centrismo como poder y el autoritarismo. (pp.12,13)

Normas legales sobre el trabajo y empleo de las personas con discapacidad

Los siguientes Artículos se encuentran el Capítulo VI.

Artículo 45. Derecho al trabajo: Una PCD tiene derecho a trabajar en el que elija y acepte, con oportunidades igualitarias y salario, así como una condición segura y saludable en el trabajo. Además, el (MTPE), con la colaboración del (CONADIS) y el gobierno de sus respectivas jurisdicciones, nos tienen que garantizar el respeto y el derecho laboral a las PCD.

Artículo 46. Servicio de empleo: El gobierno regional y municipios, así como el Ministerio de Trabajo y Promoción y Empleo, deben proporcionar oportunidades laborales a las PCD, el gobierno destina el 10% de su presupuesto a promover el empleo temporal para las PCD.

Artículo 47. Medidas de fomento de empleo: Los 3 niveles de gobiernos, promueven el empleo de las PCD, los gobiernos están destinados a aumentar la oportunidad de trabajo. Los empleadores del estado y del sector privado son los que proporcionan a los PCD ingresos de tercera categoría.

Artículo 48. Bonificación en los recursos públicos de méritos: Cuando una PCD cumple lo requerido y recibe una puntuación aprobada en una competición de méritos organizada por una entidad pública en virtud del régimen laboral, la entidad pública ajusta las evaluaciones para la igualdad en condición de las personas.

Artículo 49. Cuota de empleo: la multa por los incumplimientos son para el financiamiento de programa de la formación laboral, las vacantes creadas por la renuncia, la despedida justificada, la jubilación o la muerte de un PCD en las entidades públicas son cubiertas por otra PCD.

Artículo 50. Ajustes razonables de las PCD: La medida incluye la modificación de la materiales de trabajo, la maquinaria y el equipo de trabajo, como la adaptación de organización y horarios de la labor para adaptarse a la necesidad de los colaboradores con discapacidad. Los empresarios realizan cambios que concuerdan con el criterio del MTPE.

Artículo 52. Conservación de empleo: Los ministerios de salud son los que se encargan de generar y promover el restablecimiento de las personas que por diversos factores desarrollan una discapacidad dentro de su labor y la cual tiene derecho de permanecer en su puesto de labores de lo contrario, estos empleados son transferidos a un puesto que se adaptan a sus habilidades y capacidades, mientras exista una vacante.

La Organización de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad en nuestro país.

La OMAPED, son municipalidades que brinda servicio a la población más vulnerable en situaciones de discapacidad y pobreza. Las PCD deben inscribirse y consultar sobre los organismos que prestan servicios a personas con diversas discapacidades, así como información sobre las actividades que la municipalidad realiza en apoyo del PCD.

Las municipalidades y los o gobernadores locales se han comprometido a proteger el bienestar de sus ciudadanos más vulnerables proporcionando y promoviendo una concertación conveniente entre la escasez de residentes con discapacidades y coordinando

con los organismos que proporcionan ONU servicio de bienestar las personas estafadores discapacidades, promoviendo y sensibilizando a la sociedad sobre la dificultad de la PCD y promoviendo y sensibilizando que se cumplan las leyes y normas legales establecidas para ellos. Por lo tanto, la municipalidad tiene la responsabilidad de garantizar entornos de accesibilidad universal dentro de la provincia o del distrito y promover la inclusión de las PCD en la salud, la educación, cultura, deporte, recreación y otras área son los mismos entornos y oportunidades que otros, promoviendo así la organización de la comunidad de PCD según su jurisdicción y otros distritos.

2.3 Bases filosóficas

Según Pérez, (2015) Hace mención la corriente filosófica, sobre el conocimiento verdadero y científico, trata conjunto de hechos y sustentados, además menciona hacia un esquema metodológico de investigación y puede ser percibida de forma objetiva, racional, empírica y deductiva.

Así mismo podemos referirnos sobre la investigación inclusión laboral en PCD se trabajó con la población focalizada, a través de teorías de dicha investigación científica, así mismo la investigación se llevaron a cabo dentro de esquemas metodológicos en la cual se utilizó el método empírico y analítico, la cual es utilizada por los métodos científicos que busca la lógica de las cosas; estos métodos son muy utilizados dentro del campo de la CCSS, porque nos manifiesta la aportación de los ámbitos sociales de la indagación porqué nos dan resultados de acuerdo a las experiencias.

2.4 Definición de términos básicos

Inclusión Laboral

Una inclusión Laboral es un acceso universal. Con el derecho a un trabajo digno a las PCD Alfaro, (2013)

Ambiente físico: Comprende en todo aspecto posible los ambientes físicos desde la ubicación de la entidad y diseño de la edificación así como también la buena iluminación y los ruidos, que las oficinas cuenten con el espacio adecuado para así evitar accidentes y así el colaborador no se irrita antes de empezar el trabajo con buen positivismo

Ingreso económico: se entiende por el ingreso a toda ganancia que suma de presupuesto en una entidad así sean públicas, privadas, individuales o grupales en términos monetarios que se percibe a través de un trabajo.

Satisfacción: se muestran en las actitudes del trabajador se puede decir que son los afectos hacia el trabajo que nivel se siente satisfecho con la labor o rol que está cumpliendo dentro de la organización y asea pública o privada.

Relaciones interpersonales: el medio de relación es la base en la sociedad y la vida cotidiana así como con amigos, familia, entorno laboral, reuniones y en otras, siempre y cuando dos o más personas se estén comunicándose manera sostenida.

Participación: una participación activa de manera dinámica y cumpliendo todas las actividades y la función dentro de la organización o sociedad y en la cual el beneficio lo perciban todos de manera en conjunta.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es bajo.

2.5.2 Hipótesis específicas

El ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es nivel bajo.

Las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo

El nivel de satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

El nivel de relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

El nivel de participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es bajo.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
INCLUSION LABORAL	Ambiente físico	Aire espacio	1,2,3,4
	Características económicas	Ingreso económico Gastos personales Aporte a la canasta familiar	5,6,7,8
	Satisfacción	Motivación Disposición de conducta Fuerza Intensidad	9,10,11,12
	Relaciones interpersonales	Sociedad Familia Amigos	13,14,15,16
	Participación	Involucrarse en Actividades	17,18

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Básica, por la que se quiere un incremento óptimo de cognición científico y teórico relacionado a una inclusión laboral, teniendo como base estudios anteriores que existen.

3.1.2 Nivel de investigación

Fue descriptivo, porque da conocer la inclusión en las PCD dentro del ámbito laboral, a través de una recolección de datos.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental la cual indica no se manipula la variable. Es decir, se trata de un estudio en el cual no podemos cambiar de manera intencionada la variable y el efecto sobre otras variables, solo se observa el fenómeno tal como se da según sus contextos naturales y así analizarlos.

3.1.4 Enfoque de investigación

Cuantitativo, se siguen procedimientos secuenciales, probatorios, mediante la recolección de información así como el procesamiento para el análisis estadístico para poder cumplir con el objetivo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Esta investigación está dirigida a un conjunto poblacional entre 95 PCD, usuarios empadronados dentro de la OMAPED Barranca, 2021, Provincia de Barranca.

Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2014) El conjunto de toda población territorial, de los casos que conforman con una especificación determinada. (p. 174)

3.2.2 Muestra

Es no probabilístico decisional porque está conformada por 32 personas con discapacidad, seleccionando aquellos que tienen un pequeño negocio en su casa o son vendedores ambulantes del lugar que forman parte del sector informal dada a las circunstancias.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Este estudio es empleado por método denominado encuesta, y con ello podemos extraer una información adecuada y más exacta sobre lo que se está analizado, por eso se opta al contexto y característica de los que se entrevistó, y las cuales son importantes para los temas de campo de las investigaciones. (Hernández, 2012).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del Cuestionario	Cuestionario para evaluar la inclusión laboral en personas con discapacidad.
Autor y año	Rubio y wa Kay (2015) y Gaspar y Huatarongo (2016).
Autores de Adaptado	Julca y Melgarejo (2021)
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de inclusión laboral de las PCD que están en el sector informal.
Sujetos de aplicación	PCD que trabajan en su negocio o son vendedores informales.
Administración	Individual presencial con un tiempo de 15 minutos.
Descripción del instrumento	Este cuestionario conformado por 20 ítems y tiene 5 dimensiones: Ambiente físico 1, 2, 3,4. Características económicas 5, 6, 7, 8. Satisfacción 9, 10, 11, 12. Relaciones interpersonales 13, 14, 15, 16. Participación en el trabajo 17, 18. Pregunta general 19, 20.
Escala de Medición	La escala de medición son de 20 preguntas: Nunca = 1 A veces = 2 Siempre=3
Normas Interpretadas	A mayores puntuaciones mejores niveles de inclusión laboral, a menor puntuación menores niveles de inclusión laboral.
Propiedades métricas Confiabilidad	Para otorgarle fiabilidad al instrumento se realizó una prueba piloto para esta investigación al 25% del total de la población, obteniendo un Alfa de Cronbach de, 634 significando una moderada confiabilidad.

	Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos <hr/> ,634 20 <hr/>
Validez	El instrumento está sujeto a un juicio de experto

BAREMO POR DIMENSIONES			
	Nivel bajo (1)	Nivel moderado (2)	Nivel alto (3)
Ambiente físico	4 - 6	7 - 9	10 - 12
Características económicas	4 - 6	7 - 9	10 - 12
Satisfacción	4 - 6	7 - 9	10 - 12
Relaciones interpersonales	4 - 6	7 - 9	10 - 12
Participación en el trabajo	2 - 3	4 - 5	6
Pregunta hipótesis general	2 - 3	4 - 5	6

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El dato obtenido fue procesada de manera estadística la cual consideraremos aplicar los programas de Microsoft Office (SPSS21, ECXEL 2016,) que nos permiten incorporar temas estadísticos, por ser un conjunto de herramientas siendo analizado por la variable de estudio tanto como figuras y tablas representativas que dieron como resultado a los objetivos que se plantearon, se trabajara el baremos de la variable y también la recolección de datos de la encuesta.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Características socio-demográficas de la población de estudio.

Las siguientes tablas nos dan de resultado la característica social y demográfica de la población de estudio.

Tabla 1 Características socio-demográficas de la población de estudio.

Sexo	F	%
Masculino	17	53
Femenino	15	47
Edad	F	%
27- 59 años	24	75
60 años a más	8	25
Estado civil	F	%
Soltero(a)	16	50
Casado	1	3
Conviviente	9	28
Divorciado	1	3
Viudo	5	16
Grado de instrucción	F	%
Primaria completa	5	16
Primaria incompleta	14	44
Secundaria completa	8	25
Secundaria incompleta	3	9
Superior incompleta	2	6
Tipo de discapacidad	F	%
Disc. Visual	6	19
Disc. mental	7	22
Disc. Física	15	47
Otras discapacidades	4	13
Grado de discapacidad	F	%
Leve	2	6
Moderada	13	41
Severo	17	53
Total	32	100

Nota: Cuestionario para evaluar la inclusión laboral a las personas con discapacidad 2021.

INTERPRETACIÓN:

Según la encuesta realizada a las PCD del OMAPED Barranca, tiene como población aun 53% es de sexo masculino y el 47% de sexo femenino.

En las **edades** según el ministerio de salud tenemos que 75% de la población tienen entre 29 y 59 años son adultos, el 25% de las personas son 60 años a más que integran la etapa del adultez mayor.

Teniendo como **estado civil** a una población 50% que son soltero(a) el 3% de la población es casado, y otro 28% de la población son convivientes, 3% de la población es divorciada y finalmente 16% de la población es viuda(o).

Teniendo como **grado de instrucción** que el 44% de la población son personas tienen primaria incompleta, que el 25% de la población tienen secundaria completa, un 16% tiene primaria completa, un 9% secundaria incompleta, y un 6% superior incompleta.

Teniendo como **tipo de discapacidad** a un 19% de la población es de discapacidad visual, 22% de la población es de discapacidad mental, 47% de la población son de discapacidad física y un 13% de la población tiene otro tipo de discapacidad.

En relación al **grado de discapacidad** que el 53% de la población tienen discapacidad severa, y un 41% de la población tienen discapacidad condurada y finalmente un 6% discapacidad leve.

Características laborales de la población.

Tabla 2 Características socio-demográficas de la población de estudio.

¿En qué lugar trabajas?	F	%
Mercado	10	31
Casa	7	22
Plazuela	4	13
Vías públicas	11	34
¿Qué actividades laborales realiza?	F	%
Comercio ambulatorio	29	91
Otros servicios	3	9
¿Qué cargo desempeñas dentro de tu trabajo?	F	%
Dueño del negocio	29	91
Empleado	3	9
¿Cuántas horas al día trabaja?	F	%
> a 8 horas	7	22
< a 8 horas	25	78
Total	32	100

Fuente: ídem

INTERPRETACIÓN:

Según la encuesta realizada a las PCD de la OMAPED Barranca, nos refirieron sobre el **lugar donde trabajan** que el 34% de la población trabajan en las vías públicas, el 31% trabajan en el mercado, un 22% trabajan en un negocio ubicado en su casa, el 13% de la población trabajan en las plazuelas y por ultimo un 3% por todos los lugares.

Teniendo como **actividades laborales** que el 91% de la población trabajan en el comercio ambulatorio, un 9% en otros servicios, como cargo que desarrolla en su trabajo el 91% son dueños de su negocio y un 9% son personas que trabajan para alguien más.

Teniendo como resultado **las horas que trabajan** con un 78% trabajan más de 8 horas diarias y un grupo menor del 22% de la población trabaja menos de 8 horas al día.

Variable 1: Inclusión Laboral

Objetivo general:

Determinar el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Inclusión Laboral.

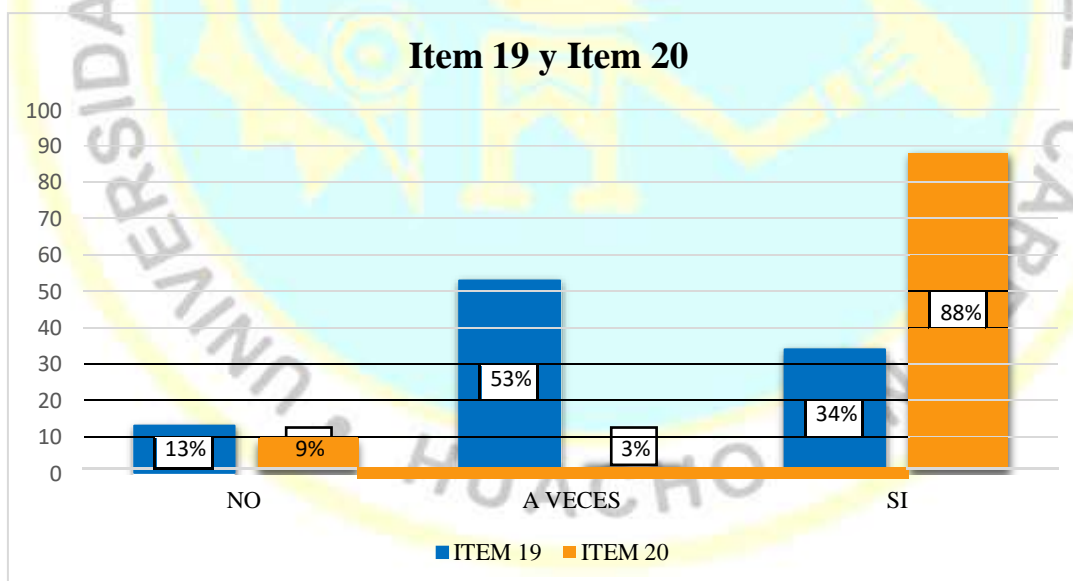
ítems	ítem 19		ítem 20	
	f	%	f	%
No	4	13	3	9
A veces	17	53	1	3
Si	11	34	28	88
Total	32	100,0	32	100,0

Fuente: Ídem.

Item 19: ¿Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral?

Item 20: ¿Consideras que existe discriminación en el trabajo?

Figura 1. Resultados de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



INTERPRETACIÓN:

El ítem 19 existe un 53% indican que a veces las personas de su entorno y allegados le aceptan en el mercado laboral concluyendo en una inclusión laboral moderada, el 34% señala que si son aceptados en el mercado laboral y un 13% refiere que no son aceptados en el mercado laboral.

En cuanto a la pregunta 20 se puede observar que existen bajos niveles de inclusión laboral en percepción de las PCD pues un 88% manifiesta que si existe discriminación, el 9% refiere que no existe discriminación y solo un 3% considera que existe una discriminación moderada.

En conclusión, se determinó el las personas de su entorno a veces los aceptan considerado como un nivel moderado y el nivel inclusión laboral según la percepción es de nivel baja.

Objetivo específico 1

Identificar el ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión ambiente físico en la población de estudio.

Ambiente Físico		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	9
Nivel Moderado	18	56
Nivel Alto	11	34
Total	32	100

Fuente: Ídem.

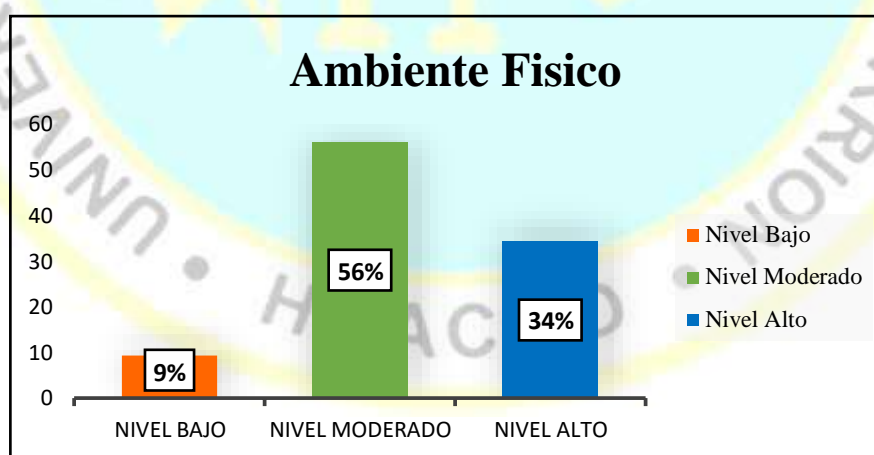


Figura 2. Distribución de porcentajes de la dimensión del ambiente físico de las personas con discapacidad.

INTERPRETACIÓN:

Según el resultado obtenido el 56% de los encuestados manifiestan un nivel moderado porque cuentan con un lugar específico para laborar 34% de los encuestados presentan un nivel alto en relación al ambiente físico, respecto al espacio donde trabajan y por último el 9% de la población presenta un nivel bajo.

Según el espacio que usan las personas con discapacidad para el uso de sus ventas es de nivel moderado, resultado que nos indica que más de la mitad cuenta con un lugar específico donde realizar sus actividades de trabajo esto gracias a la gestión de la municipalidad quien les otorgo el ambiente especialmente para las PCD.

Objetivo específico 2

Identificar las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión características económicas en la población de estudio.

Características Económicas		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	21	66
Nivel Moderado	11	34
Total	32	100

Fuente: Ídem.

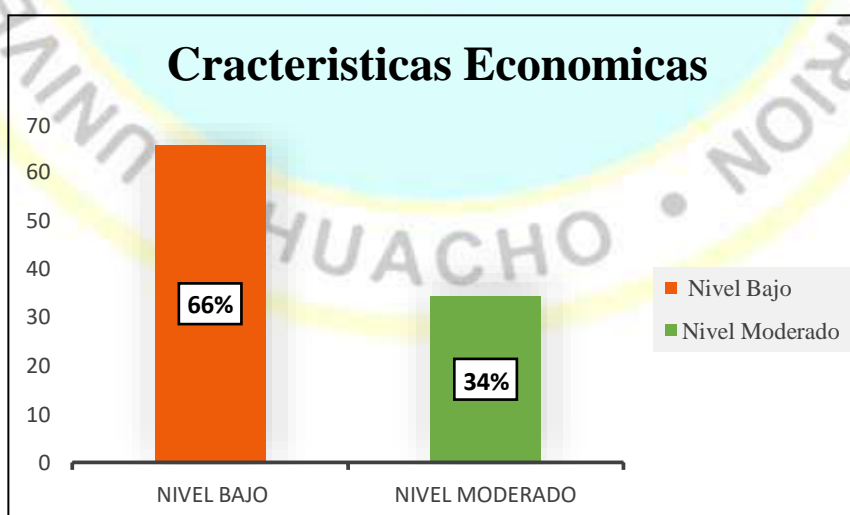


Figura 3. Distribución de porcentajes de la dimensión características económicas de las personas con discapacidad.

INTERPRETACIÓN:

Según las encuestas realizadas a las PCD de la OMAPED Barranca, el resultado fue que el 66% de las PCD presentan un nivel bajo respecto de sus ingresos económicos si establecemos una comparación con la medición por Línea de pobreza donde se considera ingresos económicos podremos decir son personas en condiciones de pobreza extrema no cubren su canasta mínima de alimentos y el 34% de las PCD presentan un nivel moderado sobre su ingreso económico para solventar la canasta familiar. En este aspecto se comprobó que estas personas con discapacidad no cubren sus necesidades económicas de manera adecuada.

Objetivo específico 3

Identificar la satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión satisfacción en la población de estudio.

	Satisfacción	
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	14	44
Nivel Moderado	10	31
Nivel Alto	8	25
Total	32	100

Fuente: Ídem.

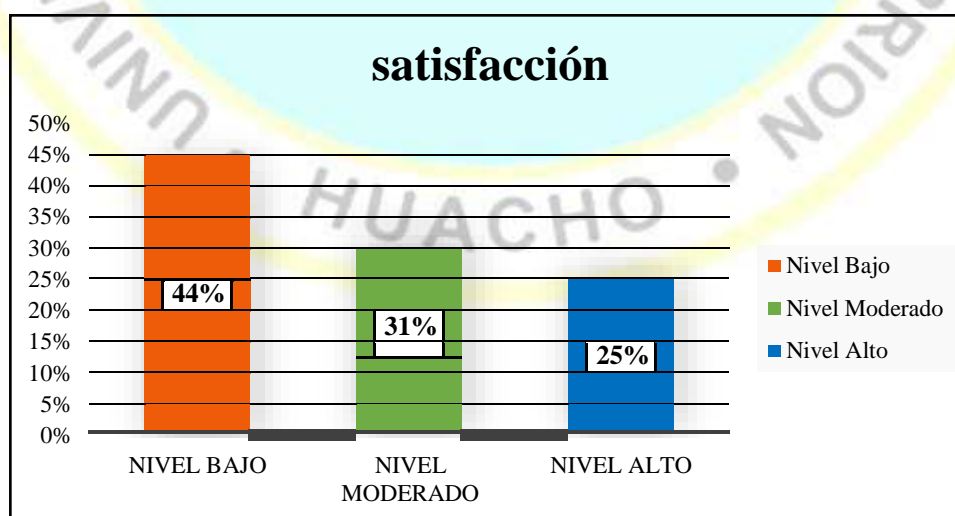


Figura 4. Distribución de porcentaje de la dimensión satisfacción de las personas con discapacidad.

INTERPRETACIÓN:

Según la recolección obtenida en la encuesta realizada en las PCD del OMAPED Barranca, el resultado fue que un 44% presentan un nivel bajo respecto a la dimensión satisfacción, 31% presentan un nivel moderado y el 25% de las PCD presentan un nivel alto respecto a la dimensión satisfacción. Es decir, cerca de la mitad de estudio experimenta sentimientos negativos en su inclusión dentro del trabajo.

Objetivo específico 4

Identificar las Relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad en la OMAPED-Barranca, 2021.

Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión de relaciones interpersonales en la población de estudio.

Relaciones interpersonales		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Moderado	13	41
Nivel Alto	19	59
Total	32	100

Fuente: Ídem.

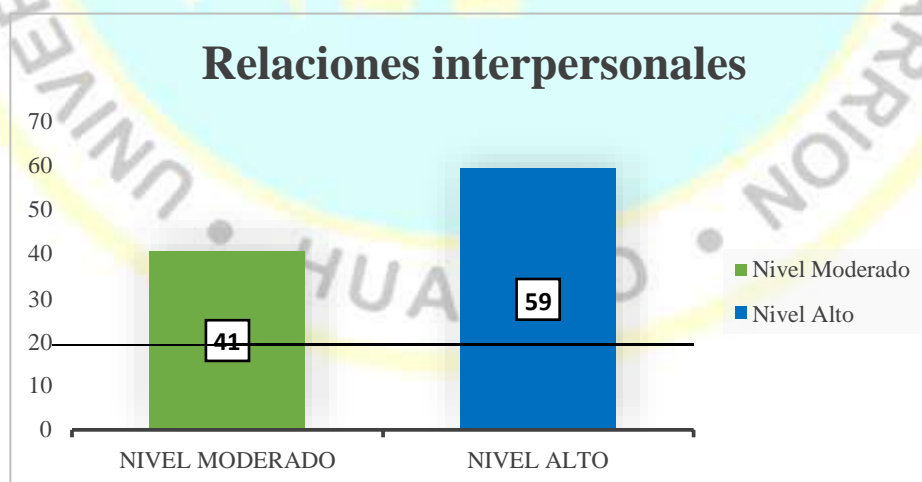


Figura 5. Distribución de porcentajes de la dimensión de relaciones interpersonales de las personas con discapacidad.

INTERPRETACIÓN:

Según las encuestas realizadas en las PCD del OMAPED Barranca, los resultados fueron que el 59% de las PCD presentan un nivel alto en las relaciones interpersonales, y el 41% presentan un nivel moderado. Se puede resumir, en cuanto a la interacción con sus clientes si perciben adecuadas relaciones de empatía tienen una buena relación al momento de vender los productos que ofrecen.

Objetivo específico 5

Identificar la participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.

Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable inclusión laboral respecto a la dimensión de participación en la población de estudio.

Participación		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Moderado	7	22
Nivel Alto	25	78
Total	32	100

Fuente: Ídem.

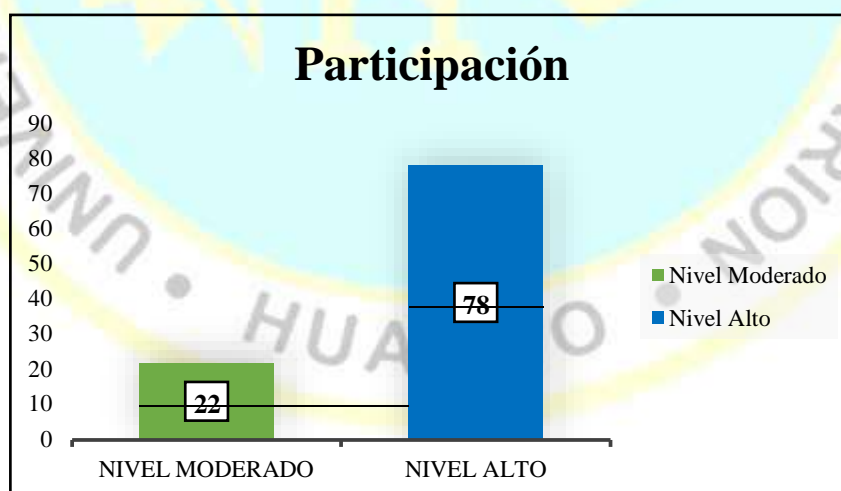


Figura 6. Distribución de porcentajes de la dimensión de participación de las personas con discapacidad.

INTERPRETACIÓN:

Según las encuestas realizadas en las PCD del OMAPED Barranca, el resultado fue que el 78% de las PCD presentan un nivel alto en la dimensión de participación perciben que los toman en cuenta para desarrollar pequeñas actividades de negocio y el 22% presentan un nivel moderado porque no toman la decisión de saber que vender en el mercado laboral.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Hi: El nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es bajo.

Ho: El nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 no es bajo.

Tabla 9 Contrastación de la hipótesis General.

Ítems 20	¿Consideras que existe discriminación en el trabajo para las personas con discapacidad de OMAPED- Barranca?	
	f	%
No	3	9,4
A veces	1	3,1
Si	28	87,5
Total	32	100,0

Fuente: Ídem.

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados el nivel que predomina en el ítem 20 ¿Considerar que existe discriminación en el trabajo para las PCD de OMAPED- Barranca? Las tesisistas consideran esta pregunta demuestra la hipótesis general, obteniendo que el 87,5% esta discriminación se percibe en un nivel alto que tienen sobre la discriminación laboral siendo así que existen evidencias para la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, ya que se puede observar en aun no se ha avanzado mucho en lo que la inclusión laboral a pesar de las leyes dadas en el país. La percepción de las PCD de la OMAPED Barranca nos da una información más precisa en cuanto al tema investigado.

4.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis estadística específica 1

Hi: El ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

Ho: El ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 no es de nivel bajo.

Tabla 10 Contrastación de la hipótesis específica 1 ambiente físico.

Ambiente Físico		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	9
Nivel Moderado	18	56
Nivel Alto	11	34
Total	32	100

Fuente: Ídem

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos el nivel que más predomina en las personas con discapacidad de OMAPED- Barranca es el nivel moderado con un 56% siendo así que se acepta la hipótesis nula; Entonces se rechaza la hipótesis alterna ya que se puede observar un ambiente físico moderado en las PCD de la ciudad de Barranca.

Hipótesis estadística específica 2

Hi: Las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

Ho: Las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 no es de nivel bajo.

Tabla 11 Contrastación de la hipótesis específica 2 características económicas

Características Económicas		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	21	66
Nivel Moderado	11	34
Total	32	100

Fuente: Ídem

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos el nivel que más predomina en las personas con discapacidad de OMAPED- Barranca es el nivel bajo con un 66% siendo así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ya que se puede observar en mayor parte las PCD no cuenta con algún ingreso económico adecuado siendo de condición pobres extremos.

Hipótesis estadística específica 3

Hi: El nivel de satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

Ho: El nivel de satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 no es de nivel bajo.

Tabla 12 Contrastación de la hipótesis específica 3 satisfacción en el trabajo.

Satisfacción		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	14	44
Nivel Moderado	10	31
Nivel Alto	8	25
Total	32	100

Fuente: Ídem.

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos el nivel que más predomina en las personas con discapacidad de OMAPED- Barranca es el nivel bajo un 44% siendo así que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ya que se puede observar una satisfacción de bajo nivel en las PCD de la ciudad de Barranca.

Hipótesis estadística específica 4

Hi: El nivel de relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

Ho: El nivel de relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 no es de nivel bajo.

Tabla 13 Contrastación de la hipótesis específica 4 relaciones interpersonales.

Relaciones interpersonales		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Moderado	13	41
Nivel Alto	19	59
Total	32	100

Fuente: Ídem.

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados obtenidos el nivel que más predomina en las personas con discapacidad de OMAPED- Barranca es el nivel alto un 59% siendo así que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna ya que se puede observar las relaciones interpersonales en las PCD de la ciudad de Barranca.

Hipótesis estadística específica 5

Hi: El nivel de participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es de nivel bajo.

Ho: El nivel de participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 no es de nivel bajo.

Tabla 14 Contrastación de la hipótesis específica 5 Participación en el trabajo

Participación		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Moderado	7	22%
Nivel Alto	25	78%
Total	32	100%

Fuente: Ídem.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos el nivel que más predomina en las personas con discapacidad de OMAPEB- Barranca es el nivel alto un 78% siendo así que se acepta la hipótesis nula la cual rechaza la hipótesis alterna porque se observa la participación en las PCD de la ciudad de Barranca.



Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Nuestra tesis fue realizada de manera positiva al procedimiento de la inclusión laboral de las PCD integrantes de la OMAPED –Barranca. Según los resultados el nivel que predomina en el ítem 20 ¿Considerar que existe discriminación en el trabajo para las personas con discapacidad de OMAPED- Barranca?, obteniendo que el 87,5% perciben si existe la discriminación laboral por lo tanto bajos niveles de inclusión laboral, siendo así que se puede observar en aun no se ha avanzado mucho en lo que refiere a la inclusión laboral en el país y en esta espacio geográfico estudiado; a pesar de las leyes dadas a nivel nacional. La percepción de las PCD de la OMAPED Barranca nos da una información más precisa en cuanto al tema investigado.

Coincidente con nuestra investigación, a nivel internacional, Lazo, (2016) , desarrolló su investigación sobre el acceso laboral de las PCD en la cual concluyo que el 48% evidencian que existe un bajo grado de conocimiento por parte de las PCD visual hacia la inclusión laboral. Además, nos demuestra que existe un bajo nivel de conocimientos por parte de las PCD hacia sus derechos laborales. A nivel nacional Gaspar & Huatarongo, (2016) en su estudio sobre Empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED. Huancayo, el 67% existe un nivel bajo en la inclusión laboral hacia la hacia las PCD para un puesto de trabajo. Estas dos investigaciones fundamentan y coinciden con este dato obtenido en esta presente investigación que muy poco se está realizando por las instancias pertinentes.

En cuanto a las dimensiones relaciones personales y participación se ha obtenido que se tienen de parte de la sociedad una aceptación y empatía precisando esto por los niveles alto obtenidos, sin embargo, en las dimensiones condiciones económicas (66%) y satisfacción en el trabajo (44%) se halló niveles bajos indicándonos que no se sienten incluidos en estos aspectos. Y solo la dimensión ambiente físico de su entorno laboral señalaron moderado indicándonos una regular inclusión muchos de ellos tienen su puesto pequeño en el mercado que le ha otorgado la municipalidad, y otros no se dan cuenta de lo

importante de este aspecto. Pese a los resultados obtenidos de la variable inclusión laboral en la personas con discapacidad presentan una similitud con nuestra investigación de manera general, de acuerdo a la inclusión laboral presentan un nivel moderado con el 53,1%.



Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Con respecto a la inclusión laboral en personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. Dio un resultado donde el 53,1% de personas que fueron encuestadas tienen una buena inclusión laboral, 34,4% tienen una buena inclusión laboral en el mercado y el 12,5% no tienen una buena inclusión laboral y no son aceptados en el mercado laboral.

Inclusión laboral en PCD de la OMAPED-Barranca, 2021. Dio como resultado que el 87,5% de las PCD se sienten discriminados en el ámbito laboral, un 9,4% de las PCD no se sienten discriminados y el 3,1% de las PCD sienten discriminación.

Segunda

El ambiente físico en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021, nos dio como resultado que el 56% tienen un nivel moderado y el 34% de las personas con discapacidad tiene nivel alto y solo el 9% de PCD tiene nivel bajo.

Tercera

Características económicas en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. Arroja que el 66% tiene un nivel bajo de ingresos económicos y solo el 34% un nivel moderado.

Cuarta

La satisfacción en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. Que el 44% es nivel bajo, y el 31% es nivel moderado y solo el 25% tienen un nivel alto.

Quinto

Las relaciones interpersonales en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. El 59% tiene nivel alto y el 41% es nivel moderado.

Sexto

La participación en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. El 78% de las personas tienen un nivel alto para decidir autónomamente lo que van a vender en el ámbito laboral, y el 22% de las PCD tiene nivel moderado para decir en qué lugar van a vender.

6.2 Recomendaciones

Primera

Realizar campañas de sensibilización fomentando una buena inclusión de las PCD hacia un trabajo digno con los mismos derechos que todas las personas y así generar mayor demanda laboral de las PCD en la provincia de barranca genere mayor inclusión laboral hacia las PCD en la provincia de barranca.

Segunda

Existen muchas normas y programas que brindan apoyo a las PCD, pero sería más importante generar una cultura de cambio con respeto mutuo hacia ellos y de esa manera sensibilizar y fomentar empleo para las personas con discapacidad con un sueldo justo y un trato digno sin prejuicios ni discriminación alguna.

Tercera

Que la Municipalidad Provincial de Barranca realice obras en contribución a las PCD, así como vías públicas accesibles. Así como también informar a todas las PCD sobre dicha inclusión laboral.

Cuarta

Que el gobierno de turno en la Municipalidad Provincial de barranca y la OMAPED gestionen la reubicación de las personas con discapacidad que trabajan en las calles aun lugar más acogedor limpio con buena iluminación y así generar un trabajo digno para las PCD en la provincia de barranca.

Quinta

Que el gobierno de turno y la Municipalidad Provincial de Barranca realicen obras como un mercado donde las PCD puedan vender sus productos en un ambiente modesto.

Sexta

Promover charlas informativas sobre inclusión laboral al personal que brinda servicio a las personas vulnerables de la OMAPED Barranca.

Séptima

Que en la provincia de Barranca se oriente al trabajador sobre la cultura organizacional y así hacer el cambio y que los derechos de las PCD sean respetadas para así no tengan impedimento en el ámbito laboral.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Agulia, B. (2015). Discapacidad Intelectual y Trabajo en Situacion Laboral de Personas de colegios Diferenciales. Universidad Academica De Humanismo Cristiano, }antiago de chile. Obtenido de [http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/2711/TTRA SO%20457.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/2711/TTRA%20SO%20457.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, R. (2019). Actitudes del personal hacia la inclusion Laboral de personas con discapacidadsegun factores socio demograficos en las oficinas de la empresas de sector servicios Lima Metropolitana. para optar el titulo profesional de Psicologo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://cybertesis/unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500/12672/10420/Ramos/cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Salinas, C. (2018). “Discapacidad fisica y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad” – ALFIP, Puno 2017”. Univeridad Nacional Del Altiplano, Puno. Obtenido de https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_020.pdf
- Segura, J. (2015). Influencia de la Deficiente Inclusion Social en las Personas con Discapacidad en formacion Laboral en el Area de Salud de los PCD. Universidad Nacional De Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20OTOYA%20JACKELINE%20IVETTE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaspar, E., & Huatarongo, B. (2016). "Empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED . para optar el titulo Profesional De Licenciado en Trabajo Social , Universidad Nacional del Centro del Peru , Huancayo. Obtenido de

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/814/TTS_65.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pico, F., & Torres, s. (2017). Mejores practicas empresariales de responsabilidad social de inclusion de personas estudio de casos en empres de Ambato, ECUADOR. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas_pdf/pbr18/PBR-18-05.pdf

7.2 Fuentes bibliográficas

Hernandez, P., Calvo, A., & Gomez, E. (2020). modelos Teoricos en discapacidad. Universidad Santiago de Cali: Obtenido de <https://libros.usc-edu-co-index-hp-sc.catalog-download.145.185-2628?inline=1>

Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores Condicionantes a la insercion Laboral. Mexico . Obtenido de https://www_eumed_net.libros-gratis_2013-1250-1250.pdf

7.3 Fuentes hemerográficas

No utilizado

7.4 Fuentes electrónicas

Acebal, L. ((2011)). *Enfoque basado en Derechos Humanos: Evaluacion e indicadores*. Obtenido de <https://www.aacid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluación/EvaluacionEBDH%20+%20NIPO+%201ogo.pdf>

Agulia, B. ((2015)). *Discapacidad Intelectual y Trabajo en Situacion Laboral de Personas que han Egresado de colegios Diferenciales*. Universidad Academica De Humanismo Cristiano, }antiago de chile. Obtenido de <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/2711/TTRASO%20457.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alfaro, L. ((2013)). Psicología y discapacidad: un encuentro desde el paradigma social. *Revista Costarricense de Psicología*, 32(1), 63-74. Obtenido de <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/19/18>

- Botero, M. ((2016)). *Practicas de inclusion laboral de personas en condicion de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas en la ciudad de Bogotá*. Universidad externado de colombia , Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/344/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf?sequence=1
- Ccora, J. ((2015)). "*Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión*". para optar el Titulo Profesional de Abogado , acional De Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_0241.pdf
- Cobas, K. (2015). *Desarrollo de estrategias para personas con discapacidad all campo laboral*. Mexico: Universidad Autonoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>
- Diario El Peruano. (24 de 12 de (2012)). Ley N°29973 Ley General De La Personas Con Discapacidad. *El Peruano*, p. 482000. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- Forcada, C. ((2015)). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaInsercionDePersonasConDiscapacidadEnElMercadoLab-5242504.pdf>
- Gaspar, E., & Huatarongo, B. ((2016)). "*Empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED* . para optar el titulo Profesional De Licenciado en Trabajo Social , Universidad Nacional del Centro del Peru , Huancayo. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/814/TTS_65.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, L. ((2018)). *Insercion laboral en operarios con discapacidad auditiva que trabajan en una empresa privada de manufactura del distrito de Lima,2017*. para obter el titulo profesional de Licenciada en Trabajo Social, Universidad Inca Garcilaso de La Vega , Lima. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3083>

- Guzman, E., & Wa Kay, M. (2015). *Inclusion laboral de Personas Con Discapacidad: Estudio sobre satisfaccion laboral segun la teoria de Herzberg y analisis sobre ventajas y barreras de la ventajas y barreras de la inclusion laboral en la Empresa TATA Consultancy Service y mi polera Ltda.* tesis para Optar el titulo de tecnologo en Administracion Personal, Universidad de Santiago de Chile , Santiagode Chile. Obtenido de <https://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Hernandez, P., Calvo, A., & Gomez, E. (2020). *Modelos Teoricos en discapacidad.* Universidad Santiago de Cali. Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/145/185/2628?inline=1>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. ((2014)). *Metodologia de Investigacion 6ta. Edicion.* Mexico. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Científica%206ta%20ed.pdf>
- Inclusión laboral de personas con discapacidad.* (s.f.). Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Inclusión laboral de personas con discapacidad.* (s.f.). Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Jurgen, w. ((2001)). Obtenido de <https://familiavance.com/inclusion-laboral/>
- La Republica, (. d. (s.f.). *ley N° 29973 ley de las Personas con Discapacidad.* Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>
- Lazo, M. ((2016)). *“El acceso laboral de las personas con discapacidad visual en el distrito metropolitano de Quito”.* Pontificia Universidad Catoliga del Ecuador. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12306/Tesis%20Maria%20Jose%20Lazo%20Gaibor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mesonero, F., Alarco, M., Ramirez, E., & Orrego, A. (s.f.). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- OIT. (noviembre de 2007). *Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
- Organización Mundial de la Salud Y Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial de la discapacidad*. Obtenido de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Pelayo, M. ((2012)). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes a la inserción laboral*. Mexico . Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Pérez, M. ((2015)). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194140994008.pdf>
- Pico, F., & Torres, s. ((2017)). *Mejores practicas empresariales de responsabilidad social de inclusion de personas con discapacidad estudio de casos en empresa de Ambato, Ecuador*. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Ramos, R. ((2019)). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores socio demográficos en las oficinas de las Empresas de sector servicios Lima Metropolitana*. para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramos, R. ((2019)). *Actitudes del personal hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad según factores Sociodemográficos en las oficinas de la Empresa del Sector Servicio de Lima Metropolitana*. Para optar el Título Profesional de Psicólogo,

- Lima, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10420/Ramos_cr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- 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”*. Univeridad Nacional Del Altiplano, Puno. Obtenido de https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/07_02_020.pdf
- Sanchez, Y. ((2020)). *Familia avance programa de inclusion comunitaria en discapacidades*. Obtenido de <https://familiavance.com/inclusion-laboral/>
- Sanchez, y. (s.f). *Sobre inclusion Laboral - Analisis conceptual*. Obtenido de <https://familiavance.com/inclusion-laboral/>
- Segura, J. ((2015)). *Influencia de la Deficiente Inclusion Social en las Personas con Discapacidad en formacion Laboral en el Area de Salud, Personas con Discapacidad y Bienestar Social de lsa Municipalidad Distrital de Chepen*. Universidad Nacional De Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3220/SEGURA%20OTOYA%20JACKELINE%20IVETTE%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solis, S. ((2003)). *Enfoque de Derecho: Aspectos teoricos y conceptuales*. Universidad de Costa Rica. Obtenido de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>
- Villa, L. (2018). *Inclusion Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA OMAPED – BARRANCA, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>roblema general: ¿Cómo se presenta el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED - Barranca ,2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se presenta el ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021? ¿Cómo se presenta las características económicas en las personas con discapacidad de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. Identificar las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la</p>	<p>Hipótesis general: El nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es bajo.</p> <p>Hipótesis específico: El ambiente físico donde laboran las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es inadecuado. Las características económicas que se presentan en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es inadecuado. El nivel de satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la</p>	<p>Inclusión Social</p>	<p>Ambiente físico: Aire Espacio</p> <p>Características económicas: Ingreso económico Gastos personales Aporte a la canasta familiar</p> <p>Satisfacción: Motivación Disposición de conducta Fuerza Intensidad</p> <p>Relaciones interpersonales: Sociedad Familia Amigos</p> <p>Participación: Involucrarse en actividades.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Diseño: No experimental, transversal, descriptivo.</p> <p>Instrumento: Cuestionario para evaluar la inclusión laboral a las personas con discapacidad: Rubio y Wa Kay 2015 y Gaspar y Huatarongo 2016 Adaptado por: Julca y Melgarejo. 2021.</p> <p>Población: 32 personas con discapacidad en la OMAPED Barranca.</p>

<p>OMAPED-Barranca, 2021? ¿Cómo se presenta la satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021? ¿Cómo se presenta las relaciones interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021? ¿Cómo se presenta la participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED- Barranca, 2021?</p>	<p>OMAPED-Barranca, 2021. Identificar la satisfacción en el trabajo en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021. Identificar las Relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad en la OMAPED-Barranca, 2021. Identificar la participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021.</p>	<p>OMAPED-Barranca, 2021 es bajo. El nivel de relaciones Interpersonales con sus clientes y entornos en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es baja. El nivel de participación en la toma de decisiones en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca, 2021 es bajo.</p>			
--	---	---	--	--	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Autores: Rubio y Wa kay (2015) y Gaspar y Huatarongo (2016)

Adaptación: Julca y Melgarejo (2021)

I CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS USUARIOS:

Sexo: M () F () **Edad:** ()

Estado civil: Soltero () casado () conviviente () divorciado () viudo ()

Grado de instrucción

Primaria completa () Secundaria completa () Superior completa ()

Primaria incompleta () Secundaria incompleta () Superior incompleta ()

DISCAPACIDAD:

Tipo de discapacidad presenta

Visual () Auditiva () Discapacidad del habla ()

Físico motriz () Otras discapacidades ()

Grado de discapacidad que presenta Leve () Moderada () Severa ()

Origen de su discapacidad Nacimiento () Enfermedad () Accidente ()

II INSTRUCCION

A continuación usted encontrará un conjunto de preguntas acerca de Inclusión Laboral e personas con Discapacidad, el cual deberá responder según su apreciación con la mayor veracidad y exactitud su respuesta. Recuerde que su sinceridad es muy importante y no h respuestas buenas ni malas, y asegúrese de contestar todas marcando con (x) una sola o por pregunta.

III CUESTIONARIO.

CARACTERÍSTICAS LABORALES:

¿Qué actividades laborales realiza?

Comercio Ambulatorio () Otros servicios ()

¿En qué lugar trabajas?

Mercado () Casa () Plazuela () Vías públicas () Por todos los lugares ()

¿Qué cargo desarrollas dentro de tu trabajo?

Dueño del negocio () Empleado ()

¿Cuántas horas al día trabaja?

(.....)

¿Por qué trabajas?

Porque me permite subsistir ()

Porque no cuento con los recursos necesarios ()

Otros ()

	AMBIENTE FISICO	No	A Veces	SI
01	¿Cuentas con un lugar de trabajo específico?			
02	¿El lugar donde trabaja tiene una buena iluminación?			
03	¿Tiene buenas condiciones de higiene y limpieza en su lugar de trabajo?			
04	¿El espacio que dispone su centro de trabajo es el adecuado?			
	CARACTERISTICAS ECONOMICAS.			
05	¿Tu ingreso económico es diario?			
06	¿Te alcanza lo que ganas para tus gastos personales?			
07	¿Puedes mantener a tu familia con el ingreso económico que percibes?			
08	¿Contribuyes a cubrir la canasta básica de tu familia?			
	SATISFACCION			
09	Se siente satisfecho con sus tareas que usted realiza			
10	Su trabajo le permite hacer varias cosas en la casa.			
11	Tiene posibilidades de hacer cosas creativas en su trabajo.			
12	Su trabajo le da oportunidades de hacer cosas que le gustan.			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
13	Las relaciones que tiene con sus clientes es la adecuada			
14	Las relaciones personales que tiene con otros vendedores es la adecuada			
15	Las relaciones personales con su tutor en la relación al negocio son las adecuadas.			
16	Sientes que tus productos son aceptados por tus clientes			
	PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO			
17	Tienes capacidad para decidir autónomamente el producto que vas a vender			
18	Decides de manera personal el lugar donde vas a vender.			
	PREGUNTA GENERAL			
19	Consideras que las personas de tu entorno y allegados te aceptan en el mercado laboral.			
20	Consideras que existe discriminación en el trabajo.			

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

The image displays two screenshots of an Excel spreadsheet, likely from a statistical analysis software. The top screenshot shows rows 1 through 20, and the bottom screenshot shows rows 14 through 33. The data is organized into columns labeled A through O. The values in the cells are integers, ranging from 1 to 5, representing statistical data points.

Top Screenshot (Rows 1-20):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1
2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3
3	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
4	1	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1
5	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2
7	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3
8	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1
9	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3
10	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2
12	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1
13	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1
14	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2
15	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1
16	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1
17	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2
18	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
19	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2
20	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	3	2	2

Bottom Screenshot (Rows 14-33):

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
14	1	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2
15	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1
16	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1
17	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1
18	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
19	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2
20	3	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1
21	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1
22	3	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2
23	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
24	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3
25	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2
26	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1
27	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	3	3	2
28	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2
29	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1
30	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2
31	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1
32	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pendientes	Columnas	Asignación	Medida	Rol	
1	Sexo	Numerico	4	0	Sexo	{1, M}	Ninguna	0	Deracha	Nominal	Entrada
2	Edad	Numerico	4	0	Edad	{1, 16-40}	Ninguna	0	Deracha	Escala	Entrada
3	Estadocivil	Numerico	4	0	Estado civil	{1, Soltero}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
4	Gradedes	Numerico	4	0	Grado de instr.	{1, Primaria}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
5	Tipodisces	Numerico	4	0	Tipo de discos	{1, Disc. vs}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
6	Gradedes2	Numerico	4	0	Grado de disci.	{1, Live}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
7	Ocupacion	Numerico	4	0	Ocup. de su a.	{1, Nadie}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
8	Queactivida	Numerico	4	0	¿Que actividad?	{1, Comercio}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
9	Encargat	Numerico	4	0	¿En qué lugar l.	{1, Mercado}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
10	Quecargode	Numerico	4	0	¿Qué cargo de?	{1, Ducha d}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
11	Cuantoaer	Numerico	4	0	¿Cuántas hora.	{1, 5 horas}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
12	Porque	Numerico	4	0	¿Por qué trab.	{1, Porque}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
13	Items1	Numerico	4	0	¿Cuentas con?	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
14	Items2	Numerico	4	0	¿El lugar dond.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
15	Items3	Numerico	4	0	¿Tiene buena	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
16	Items4	Numerico	4	0	¿El espacio ge.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
17	Items5	Numerico	4	0	¿Tu ingreso ac.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
18	Items6	Numerico	4	0	¿Te alcanza lo	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
19	Items7	Numerico	4	0	¿Puedes mant.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
20	Items8	Numerico	4	0	¿Contribuyes a	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
21	Items9	Numerico	4	0	¿Se siente sati.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
22	Items10	Numerico	4	0	¿Su trabajo le	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
23	Items11	Numerico	4	0	¿Tiene posibil.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
24	Items12	Numerico	4	0	¿Su trabajo le	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pendientes	Columnas	Asignación	Medida	Rol	
21	Items9	Numerico	4	0	¿Se siente sati.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
22	Items10	Numerico	4	0	¿Su trabajo le	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
23	Items11	Numerico	4	0	¿Tiene posibil.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
24	Items12	Numerico	4	0	¿Su trabajo le	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
25	Items13	Numerico	4	0	¿Las relacion.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
26	Items14	Numerico	4	0	¿Las relacion.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
27	Items15	Numerico	4	0	¿Las relacion.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
28	Items16	Numerico	4	0	¿Sientes que t.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
29	Items17	Numerico	4	0	¿Tienes capaci.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
30	Items18	Numerico	4	0	¿Desde de m.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
31	Items19	Numerico	4	0	¿Consideras qu.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
32	Items20	Numerico	4	0	¿Consideras qu.	{1, No}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
33	INCLAS	Numerico	8	0	Inclusión Laboral	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
34	AMBIE	Numerico	8	0	Ambiente Físico	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
35	CARECO	Numerico	8	0	Características	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
36	SATI	Numerico	8	0	Satisfacción	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
37	RELANTER	Numerico	8	0	Relaciones inte	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
38	PART	Numerico	8	0	Participación	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
39	PREGEN	Numerico	8	0	Pregunta general	{1, Bajo}	Ninguna	0	Deracha	Ordinal	Entrada
40											
41											
42											
43											
44											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Editar Ver Datos Transmisión Análisis Gráficos Grupos Estadística Ventana Ayuda																
Hoja: 33 de 70 unidades																
	Sexo	Edad	Estadocivil	Gradosdeinstrucción	Tipodeocupación	Gradosdeeducación	Origenedesuocupación	Queactividadlaboralrealiza	Empleogratuito	Quecategoríadeempleoocupa	Cuantoañosdeantecedentesocupa	Poquetrabaja	Items1	Items2	Items3	It
1	1	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3
2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3
3	1	5	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2
4	1	4	3	4	3	3	2	1	4	1	3	1	1	3	2	2
5	2	2	3	2	3	3	2	1	4	1	2	2	1	2	3	3
6	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2
7	1	5	1	6	1	3	2	1	4	1	4	2	3	3	2	2
8	2	1	3	3	3	2	3	1	4	1	3	2	1	3	2	2
9	2	1	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3
10	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3
11	1	5	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2
12	1	5	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3
13	1	1	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	1	3	3	3
14	2	5	5	2	3	3	2	1	4	1	2	2	1	3	1	1
15	2	2	4	2	3	2	3	1	4	1	3	2	3	2	2	2
16	1	1	1	6	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3
17	2	3	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	1	3	3	3
18	1	2	3	3	4	3	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2
19	2	5	5	4	4	3	3	1	4	2	3	2	1	3	3	3
20	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	2	2
21	1	5	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1

Archivo Editar Ver Datos Transmisión Análisis Gráficos Grupos Estadística Ventana Ayuda																							
1 RELACIONES Hoja: 38 de 56 unidades																							
	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	Items18	Items19	Items20	INCLAS	AMFIS	CARECO
1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1
2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2
3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1
4	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1
6	2	2	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1
7	2	3	3	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
8	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
9	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2
10	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1
11	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1
12	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
13	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1
14	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1
15	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1
16	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
17	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
18	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
19	2	1	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
20	1	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
21	2	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1



04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



