



UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH EN LA PROVINCIA DE HUARAZ, 2020

Tesis para optar el grado de Maestro
en Administración
Mención: Gestión Pública

ROCHA SHOCOSH JUAN BENITO

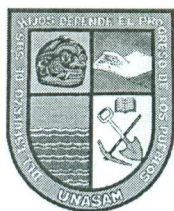
Asesor: **Dr. John Alex Díaz Ledesma**

Huaraz – Ancash – Perú

2023

Nº de Registro: T0901





UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA VIRTUAL DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en la Plataforma Microsoft Teams, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por el:

Bachiller : **ROCHA SOCOSH JUAN BENITO**

Título : **"LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH EN LA PROVINCIA DE HUARAZ, 2020"**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

APROBADO, con el calificativo de **CATORCE (14)**

De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 08 de julio del 2022


Dr. Antonio Mercedes Herrera Suarez
PRESIDENTE


Mag. Eva Delina Zarzosa Márquez
SECRETARIA


Dra. Milady Jesús Carbajulca Milla
VOCAL


Dr. John Alex Díaz Ledesma
Asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

**Juan Rocha Shocosh-Tesis maestria.doc
x**

AUTOR

Juan Rocha

RECUENTO DE PALABRAS

14089 Words

RECUENTO DE CARACTERES

79117 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

77 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

373.5KB

FECHA DE ENTREGA

May 16, 2023 9:24 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 16, 2023 9:25 AM GMT-5**● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref


● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

MIEMBROS DEL JURADO

Doctor Antonio Mercedes Herrera Suárez

Presidente



Magister Eva Delfina Zarzosa Márquez

Secretaria



Doctora Milady Jesús Carbajulca Milla

Vocal



ASESOR

Doctor John Alex Díaz Ledesma



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la gentileza de un día más de vida.

A mi madre, mi padre, mis hermanos y hermanas y mi familia.

A mi hijo.

A Jaela.

A mi madre.

A mi cuñado, Alfredo.

A mi amigo David.



ÍNDICE

Resumen.....	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1-2
Capítulo I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3-11
1.1 Planteamiento y formulación del problema.....	3
1.2 Objetivos.....	7
1.3 Justificación.....	7
1.4 Delimitación.....	10
1.5 Ética de la investigación.....	10
Capítulo II	
MARCO TEÓRICO.....	12-32
2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Bases teóricas.....	15
2.3 Definición de términos.....	30
2.4 Hipótesis.....	30
2.5 Variables.....	31
Capítulo III	
METODOLOGÍA.....	33-37
3.1 Tipo de investigación.....	33
3.2 Diseño de investigación.....	34
3.3 Población y muestra.....	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36

Capítulo IV

RESULTADOS.....	38-51
4.1 Presentación de resultados.....	38
4.2 Discusión.....	46
Conclusiones	52
Referencias bibliográficas	53-55
Anexos	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	31
Tabla 2 Juicio de expertos	35
Tabla 3 Nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020	38
Tabla 4 Nivel de la dimensión oportunidad laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020	39
Tabla 5 Nivel de la dimensión contratación laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020	39
Tabla 6 Nivel de la dimensión condiciones laborales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020	40
Tabla 7 Nivel de la dimensión condiciones laborales especiales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020	41
Tabla 8 Nivel de la dimensión optimización laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020	41
Tabla 9 Plan de acción para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash.....	44

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en la provincia de Huaraz en el año 2020. Para ello, se empleó el diseño descriptivo básico, no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 10 colaboradores con discapacidad del Gobierno Regional de Áncash durante el año 2020. Como técnica de recolección de datos, se empleó la encuesta, y como instrumento, un cuestionario basado en la escala de Likert para medir la inserción laboral. Como resultados descriptivos, se obtuvo que el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad es bajo, con un porcentaje del 60%. Se concluye que el nivel de la dimensión Contratación laboral es medio bajo, con un porcentaje del 50%; el nivel de la dimensión Condiciones laborales es medio, con un porcentaje del 60%; el nivel de la dimensión Condiciones laborales especiales es bajo, con un porcentaje del 80%; el nivel de la dimensión Optimización laboral de la inserción laboral de personas con discapacidad es medio bajo, con un porcentaje del 50%.

Palabras clave: Inserción laboral, discapacidad.



ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of labor insertion of people with disabilities in the Regional Government of Ancash in the Province of Huaraz in the year 2020; it was developed under a non-experimental cross-sectional design and abasic descriptive design, the study sample consisted of 10 employees with disabilities of the public entity during the year 2020 and the data collection technique used was the survey through the application of a Likert scale questionnaire instrument to measure labor insertion. As descriptive results it was obtained that the level of labor insertion of people with disabilities is low with a percentage of 60%. It was concluded that the level of the Labor Recruitment dimension is medium-low with a percentage of 50%, the level of the Labor Conditions dimension is medium with a percentage of 60%, the level of the Special Labor Conditions dimension is low with a percentage of 80%, the level of the Labor Optimization dimension of the labor insertion of persons with disabilities is medium-low with a percentage of 50%.

Keywords: labor market insertion, disability.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales que se encuentran para las personas categorizadas y llamadas “discapacitadas” no son, en general, favorables en comparación con las que tienen aquellas que no pertenecen a este grupo social. Por ello, constituye una tarea impostergable para el Estado, así como para las empresas, y para todos los ciudadanos, pensar e implementar un conjunto de medidas y estrategias para que las personas de dicha condición puedan encontrar mayores oportunidades para poner en práctica sus aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos. En ese sentido, representa un proceso que requiere de esfuerzos orientados hacia un mismo objetivo, entre ellos, destaca la elaboración de lineamientos normativos que permita a cada una de esas personas discapacitadas tener la oportunidad de obtener un puesto laboral.

Así mismo, la mejora de las condiciones laborales para las personas discapacitadas requiere de la concientización como factor fundamental. Solo así, se podrán cambiar los estereotipos muy extendidos que asocian la discapacidad con el retroceso, la dificultad, el obstáculo, o, peor aún, la entienden como un problema social. De esta manera, las personas con la condición de discapacidad física, motriz o intelectual, son víctimas de actos discriminatorios durante la mayor parte de su vida. No obstante, a pesar de no contar con las condiciones dignas y las oportunidades que merecen tener, son capaces de demostrar su valía, con una determinación más fuerte incluso que una persona no discapacitada.

En ese marco, el informe de investigación de la tesis se estructura en cuatro capítulos. El primer capítulo de la investigación abarca el planteamiento y la

formulación del problema, la justificación del estudio, el objetivo general y los específicos, entre otros.

En el segundo capítulo, se desarrollan los fundamentos teóricos de la investigación, basados en las referencias bibliográficas consultadas. En este capítulo, se describen los antecedentes, las bases teóricas. Asimismo, se definen los principales términos empleados en la investigación, se describen las hipótesis y las variables de investigación.

En el tercer capítulo, que trata sobre la metodología empleada en la investigación, se describe el diseño que se utilizó, la población y la muestra con que se trabajó, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de la información.

En el cuarto capítulo, se muestran los resultados de la investigación, seguidos de la discusión, donde se realiza una comparación de los resultados obtenidos con los antecedentes previamente establecidos y se complementa con la teoría de un autor seleccionado de nuestro marco teórico. Asimismo, se formulan las conclusiones de investigación, así como las recomendaciones pertinentes. Finalmente, se enumeran las referencias bibliográficas en las que se sustenta el trabajo de investigación y, por último, se anexan los documentos necesarios.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento y formulación del problema

A lo largo de los años, el ser humano ha logrado vivir en sociedad mediante la alineación de leyes y preceptos morales claramente establecidos, de los cuales se desprenden valores universales y duraderos, como el respeto y la valoración a la dignidad de cada una de las personas, derechos protegidos por la Declaración de Derechos Humanos establecidos en 1948 por la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas en la ciudad de París, constituyendo un código inviolable que garantiza de forma global la libertad e igualdad en el trato para todas las personas.

Los derechos humanos establecidos en el documento citado anteriormente tienen carácter universal, puesto que pertenece a cada uno de los seres humanos de forma individual y colectiva, sin distinción de género, raza, creencias, religiones, idiomas y capacidades. Por ello, también son aplicables para las personas que posean alguna discapacidad, que puede ser definida, según Forcada (2015), como una condición por la cual una persona padece de “una alteración funcional permanente o prolongada, visual, auditiva, motriz y/o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral” (p. 90).

Sin embargo, a pesar de que existen leyes para proteger a las personas discapacitadas, estas a lo largo de los años han sido víctimas de categorización, disociación y exclusión por parte de los diferentes grupos sociales y laborales. Así, que una persona presente características ligeramente diferentes de los estándares establecidos y aceptados constituye una de las principales causas de exclusión y

motivo para que se les considere como seres de nula posibilidad de integración y aporte laboral.

En ese contexto, en el ámbito nacional, según cifras del INEI 2020, existen 3 209 261 personas que padecen algún tipo de discapacidad. De esta cantidad, solo 277 882 personas de dicha población gozan de una oportunidad de inserción laboral, divididas de la siguiente manera: trabajadores independientes (58,3%), empleados (15,3%), obreros (13,1%), patronos (6,1%), trabajador familiar no remunerado (5,1%), trabajadores del hogar (1,4%) y otros (0,6%). Por ello, el Gobierno peruano promulgó la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece que del total de trabajadores de una empresa privada el 3% deben ser personas con discapacidad.

En la región Áncash, el panorama es más alentador, puesto que según cifras del portal trabajo.gob el 66,1% de personas con discapacidad cuentan con la oportunidad de laborar, siendo el total de la población estimada, según INEI, 124 171 personas que presentan alguna dificultad o limitación permanente, así como dificultades para la correcta inserción laboral. Esta, según Cravero (2017), constituye “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad” (p. 22).

Si embargo, aunque algunas cifras resultan alentadoras, y permiten creer que, dentro de un horizonte de tiempo no muy lejano, todas las personas podrán insertarse correctamente al ámbito laboral sin sufrir discriminación alguna, también existen casos negativos, como los publicados por el portal de la Defensoría del

Pueblo el 25 de octubre del 2019. Frente a ellos, el gubernamental pedía con énfasis a “las autoridades locales mejorar accesibilidad para favorecer desplazamiento de personas con discapacidad”, lo que daba cuenta de que aún quedaba mucho por trabajar en beneficio de las personas con discapacidad.

Luego de conocer ambas perspectivas de la situación laboral de las personas con discapacidad, se desprende que es relevante investigar lo que ocurre en la máxima entidad pública del Gobierno Regional de Áncash. Este, como un organismo de gobierno estatal, está obligado a cumplir cabalmente las leyes establecidas, siendo una de sus normas últimas el Acuerdo de Consejo Regional, aprobado en el año 2018 y denominado N° 270-2018-GRA/CR, cuyo objetivo principal fue la aplicación inmediata de la ley, garantizando el respeto hacia la cuota de empleo mínima designada para las personas con discapacidad.

En este contexto, la investigación busca conocer en qué medida el Gobierno Regional de Áncash se encuentra cumpliendo la ley vigente en favor de las personas con discapacidad. De esta manera, a la vez, está orientada a entender y analizar cómo desde esta instancia de gobierno se contribuye a mejorar las condiciones laborales del sector anteriormente mencionado, fomentando una cultura inclusiva y una calidad de vida digna para todos los ciudadanos

Por las razones indicadas previamente, el trabajo de investigación que se presenta a continuación tiene como propósito caracterizar la inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en la provincia de Huaraz, 2020, para determinar si las personas discapacitadas tienen alguna oportunidad de laborar dentro de la mencionada entidad. Posteriormente, los resultados obtenidos servirán como base para el mejoramiento de las condiciones

laborales para las personas con discapacidad, y que la región Áncash se convierta en pilar de transformación a nivel local y nacional con buenas prácticas a imitar por todas las instituciones públicas y privadas.

1.1.1 Problema general

¿Cuál fue el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz en el año 2020?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de la dimensión oportunidad laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de la dimensión contratación laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de la dimensión condiciones laborales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de la dimensión condiciones laborales especiales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de la dimensión optimización laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020?
- ¿Cómo se podría fortalecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz en el año 2020.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de la dimensión oportunidad laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020
- b) Identificar el nivel de la dimensión contratación laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020
- c) Identificar el nivel de la dimensión condiciones laborales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020
- d) Identificar el nivel de la dimensión condiciones laborales especiales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020
- e) Identificar el nivel de la dimensión optimización laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020
- f) Proponer un plan de acción que fortalezca la inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación se realizó con el objetivo de describir el nivel de inserción laboral de las personas discapacitadas en el Gobierno Regional de Áncash, Huaraz. Para poder cumplir, demostrar y comprobar el objetivo

previamente establecido, fue necesaria la revisión de distintos conceptos hallados en investigaciones anteriores, analizando las teorías relacionadas con la variable de estudio.

Entre los diferentes trabajos de investigación existentes sobre la inserción laboral, destaca la teoría establecida por Ccora Quispe (2015), quien ofrece un aporte valioso con la definición y el establecimiento de sus dimensiones.

Los resultados que se derivan de la presente investigación permitirán ahondar de forma más profunda en los estudios existentes de la variable, significando un precedente que podrá ser tomado como referencia para posteriores trabajos de investigación sobre inserción laboral de las personas con discapacidad, constituyendo, además, una inmejorable oportunidad para la implementación de mejores condiciones para la población categorizada en la investigación por parte de la Administración pública.

1.3.2 Justificación metodológica

En la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, aplicada a través de un cuestionario a cada uno de los participantes, a través del cual se indagó y conoció la realidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público. Además, esta información basada en el cuestionario se complementó con la revisión documental y registros existentes en el mencionado sector, por lo que su resultado demostrará el cumplimiento efectivo de la cuota de empleo en la Administración pública.

1.3.3 Justificación práctica

La investigación que se presenta busca beneficiar a las personas con discapacidad (dificultad o limitación permanente) que se encuentran en edad de laborar. Actualmente, por distintos motivos, dicho grupo de personas se encuentra desempleada, y no cuentan con información concreta de la cuota de empleo de personas discapacitadas que las instituciones públicas deben cumplir. Según lo dispuesto en el numeral 49.1 del artículo 49 y numeral 53.1 del artículo 53 y numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. De esta manera, con esta investigación se conocerá si las diferentes entidades públicas están cumpliendo con la cuota de empleo dispuesta para este sector: “Contratar no menos del 5% de personas con discapacidad del total de su personal”. Así mismo, se busca ofrecer un panorama más claro para afirmar si las principales instituciones nacionales, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, el Gobierno Central, Regional y Local, difunden y consideran que las personas con discapacidad hagan uso efectivo de su derecho al trabajo, de acuerdo con sus capacidades y en el marco del respecto a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. Además, la finalidad también es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad a

través del desarrollo de acciones de formación laboral, de actualización, de colocación y de empleo. De esta manera, será posible conocer si el Gobierno Regional de Ancash, Provincia de Huaraz fomenta el desarrollo personal de cada individuo de acuerdo con sus capacidades, permitiéndole desplegar sus aptitudes a través de espacios de formación que incorporen a las personas con discapacidad, respetando los criterios de equidad, pertinencia y calidad.

1.4 Delimitación

En su delimitación espacial, la investigación se desarrolló en la jurisdicción geográfica de la Provincia de Huaraz, específicamente en el Gobierno Regional de Áncash, con la finalidad de verificar si dicho Gobierno Regional está cumpliendo con la cuota de empleo de personas con discapacidad (5% respecto al total del trabajadores contratados); es decir, en razón a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, concordante con el artículo 53 del Reglamento de la Ley N° 29973; aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Con ese objetivo, los gobiernos regionales implementaron la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), la cual tiene entre sus principales supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.

1.5 Ética de la investigación

El presente proyecto no presenta ningún tema, concepto o definición que atente contra la igualdad de las personas, en el marco de los derechos de las personas

con discapacidad; así mismo, no transgrede las normas legales dispuestas tanto en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, como en su Reglamento; aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Este proyecto de investigación se enmarca en las políticas dispuestas por esta institución universitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Ramírez (2018), en su investigación *Inclusión laboral de personas con discapacidad en el órgano Ejecutivo*, tuvo como objetivo investigar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en los Ministerios del Órgano Ejecutivo de Bolivia. Su estudio tuvo un diseño cualitativo-descriptivo. La muestra de estudio estuvo constituida por 44 personas con discapacidad entrevistadas. Las conclusiones del estudio muestran que existe una gran falta de cultura de inclusión de personas con discapacidad en los ministerios, además de que la preparación de las personas con discapacidad es mínima, y solo una minoría cuenta con más estudios que el bachillerato.

Ambroggio (2017), en su investigación titulada *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas*, tuvo como objetivo comprender, conocer, si los procesos para insertarse y ponerle fin a la relación laboral son modificados cuando se trata de una persona con discapacidad. Su estudio fue de tipo exploratorio y de análisis cualitativo. La muestra de estudio la conformaron 10 empresas de Córdoba. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semi-estructuradas al responsable de RR.HH. Las conclusiones del estudio fueron que los empleados con discapacidad, que se encuentran en el mercado laboral realizando sus funciones, no son discriminados por ningún motivo; son tratados de igual manera que otro trabajador que no la posea.

Garavito (2014), en su investigación de tesis *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*, tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. El estudio tuvo un enfoque cualitativo de contenido. Con una muestra de 42 unidades de documentos. La recolección de información se obtuvo mediante el análisis documental. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las personas con discapacidad.

2.1.2 A nivel nacional

Mendiola (2020), en su investigación *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo*, tuvo como objetivo analizar los factores que determinan la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Hizo uso de un enfoque cualitativo, de tipo aplicado a nivel descriptivo, por lo que aplicó un diseño no experimental de corte transversal, y desde el enfoque cualitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por los profesionales que laboran en la Municipalidad de Carabayllo. Se concluyó que las personas con discapacidad no llegan a cumplir con la cuota establecida del 5% por la Ley General de Personas con Discapacidad 29973. Asimismo, considera que las barreras que limitan la inserción laboral son la discriminación y la exclusión por discapacidad.

Adrianzen (2018), en su investigación de tesis titulada *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual de centros de INABIF, Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan*, tuvo como objetivo determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad de centros del INABIF-Lima, según la percepción de sus trabajadores. Su estudio fue de tipo sustantivo, de diseño descriptivo comparativo, no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio fueron trabajadores de la empresa 1 y 2. La recolección de datos se realizó usando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que no existe diferencias significativas entre la percepción de la inserción de personas con discapacidad intelectual de ambas empresas.

Álvarez (2017), en su investigación *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año*, tuvo como objetivo promover el desarrollo de las personas con discapacidad y su inserción en el campo laboral con información a través de las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la constitución vigente. La investigación hizo uso de un método inductivo-descriptivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 50 personas. El instrumento de recolección de información fue la encuesta aplicada mediante entrevista. Se concluye que las instituciones públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados.

Ccora (2015), en su investigación de tesis titulada *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión - periodo 2013*, tuvo como objetivo recabar información sobre la inserción laboral a personas

con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión. La investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo y diseño descriptivo simple. La recolección de información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta, y se empleó como instrumento un cuestionario. La muestra de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores administrativos. Los resultados de la investigación concluyeron que el grado de inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2013, es alta.

Quiñones y Rodríguez (2014), en su artículo “La inclusión laboral de las personas con discapacidad”, tuvo como objetivo analizar a partir de un marco teórico preliminar y de un conjunto de información estadística, las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y su Reglamento. Se trató de una investigación descriptiva. Concluyó que el marco normativo nacional e internacional sustantivo, así como el marco institucional que regula a las principales entidades públicas competentes en esta materia, brinda un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un grupo importante de ciudadanos, y se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad, empezando ciertamente por su inclusión laboral.

2.1.3 A nivel regional

No se registraron antecedentes a nivel regional o local

2.2 Bases teóricas

Según la Real Academia Española (s.f.), la discapacidad es la cualidad de discapacitado y puede definirse como “una persona que tiene impedida o

entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.

Según Ccora quien a su vez cita a la (Universidad de Virginia, 2004), la discapacidad es aquella situación en la que “una persona no es capaz de realizar una actividad de forma normal”.

Según Rodríguez (2010), la discapacidad consiste en:

una limitación que dificulta realizar actividades rutinarias y normales del ser humano, siendo a veces temporales o permanentes y pueden surgir como una deficiencia directa que es producido por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo y además están incluidos los sistemas de función mental. (p. 85)

Según Ambroggio (2017), la discapacidad es:

un conjunto de condiciones tanto del estado de salud como del entorno social. Sin embargo, como cualquier otro concepto social, la discapacidad ha tenido un proceso evolutivo en el que ciertas ideas, ya superadas, todavía están presentes en alguna de las muchas definiciones que coexisten. (p. 19)

El término genérico “discapacidad” comprende y está referido a todas las características limitantes en una persona que le impiden realizar sus actividades y/o restringe su capacidad de participación, así como los factores negativos referidos a su condición de salud y factores individuales como ambientales y personales.

La discapacidad puede entonces definirse como el resultado de la interacción de las personas con discapacidad en sus diferentes funciones motrices, psicológicas, intelectuales y/o sensoriales, que generan distintas barreras físicas, conductuales, socioculturales y comunicacionales.

2.2.1 Bases legales

La Resolución Ministerial 105-2015-TR, de fecha 12 de mayo del 2015, aprobó la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad, que entre sus objetivos plantea “establecer el procedimiento *ad hoc* para atender la demanda de los empleadores que publicitan sus vacantes de empleo a través de los servicios de acercamiento empresarial y bolsa de trabajo para efectos del cumplimiento de la cuota de empleo”. (Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad, 2015, p. 4). Asimismo, se establece dentro de sus finalidades, “garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los servicios de empleo y facilitar la información y vinculación entre la oferta y la demanda, para coadyuvar al cumplimiento de la cuota de empleo” (Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad, 2015, p. 4).

Dichas finalidades son de cumplimiento obligatorio y de aplicación inmediata al producirse una intervención que involucre a las personas con discapacidad y sus oportunidades laborales, sean de servicios regulares, beneficiarios de programas presupuestales, entre otros, etc.

Además, se describen los principios comprendidos dentro de los Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad (2015), como el de la (a) Igualdad de Oportunidades. Según este principio, los servicios de empleo “reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho, al igual que las demás, a acceder al mercado laboral formal, ordinario y competitivo, en cualquier ocupación y en base a sus

competencias, contando con los apoyos necesarios” (p. 6); y (b) Inclusión y diversidad de los recursos humanos, según el cual

los servicios de empleo reconocen que la inserción laboral de las personas con discapacidad, como parte de la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, es un asunto de política de recursos humanos orientada a la diversidad y de respeto de la condición humana y de la diferencia. (p. 6)

De acuerdo con la página web Femcet, se puede definir a la inserción laboral de las personas con discapacidad como “las acciones llevadas a cabo para integrar, acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos de personas con dificultades en el acceso normativo al empleo” (párr. 4).

2.2.2 Discapacidad

2.2.2.1 Tipos de discapacidad

Ambroggio (2017) afirmaba que “existen, de hecho, diversos grados y tipos de discapacidad, cada uno de ellos con sus especificidades” (p. 42). Entre los diferentes tipos de discapacidad, Ambroggio menciona las siguientes:

- a) Discapacidad visual: Existe cuando la persona presenta un grado de disminución parcial o total de su vista.
- b) Discapacidad física: Se manifiesta cuando a una persona se le genera una reducción en la movilidad de alguno de sus miembros, presentando deficiencias motoras. Presenta dificultad para desplazarse de un espacio a otro, mantenerse en una determinada postura y para desarrollar determinadas habilidades. El uso de una silla de ruedas y muletas son de

gran ayuda a la hora de desenvolverse tanto en su trabajo como en la sociedad.

- c) Discapacidad intelectual: Surge cuando la persona presenta ciertos trastornos debidos a un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración.
- d) Discapacidad mental o psicosocial: Constituye deficiencias en la mente y en el sistema nervioso de la persona.
- e) Discapacidad visceral: Está presente en aquellas personas que contienen algún tipo de problema o deficiencia en su aparato físico, dificultando el correcto funcionamiento del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, impidiéndoles llevar a cabo sus actividades normalmente y tener una vida plena.
- f) Discapacidad auditiva: La persona que la posee ha perdido el sentido del oído. Dentro de la misma, se puede encontrar la hipoacusia que consiste en la pérdida auditiva, lo que los lleva a recurrir a un elemento auxiliar que permita compensar parte de la audición perdida.
- g) Síndrome de Down: La persona lo padece desde que es concebida y lo posee toda su vida, se habla de una alteración genética. Los individuos que lo padecen tienen una discapacidad intelectual y rasgos físicos que los diferencian de lo demás como nariz chata, orejas y boca pequeña, por lo general son de baja estatura, entre otras características. (Ambroggio, 2017, pp. 16-18).

2.2.2.2 Grados de discapacidad

Según Ramírez (2018) existen cuatro grados de discapacidad, dentro de los que se encuentran:

(a) Grado de discapacidad leve: Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas existentes que justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica de las mismas. Porcentaje de 1% – 25% de discapacidad.

(b) Grado de discapacidad moderada: Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado. Porcentaje de 26% – 49% de discapacidad.

(c) Grado de discapacidad grave: Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado, requiriendo asistencia de otra persona para algunas actividades. Porcentaje de 50% – 75% de discapacidad.

(d) Grado de discapacidad muy grave: Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria y requiere asistencia permanente de otra persona. Porcentaje de 76% – 100% de discapacidad. (pp. 33-34).

2.2.3 Inserción laboral

2.2.3.1 Definición

Según Álvarez (2017), la inserción laboral es “un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral” (p. 27).

Según Ccora (2015), es posible definir a la inserción laboral como:

una verdadera formación profesional en la que se instrumenta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado de trabajo. De esta forma, las personas que tienen la oportunidad de involucrarse a campo laboral, están sujetas a prestar sus servicios necesarios hacia la comunidad, adaptándose a las nuevas exigencias de las mismas. (p. 34)

Según Ambroggio (quien a su vez cita a Pelayo, 2012), la inserción laboral es “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 20).

Además, se afirma que la inserción laboral permite:

a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener

cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. (Ordoñez, 2011, p. 145)

2.2.3.2 Historia o fundamentos de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en la provincia de Huaraz

Entre los antecedentes de la normatividad peruana, se encuentra, en primer lugar, la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, promulgada el 31 de diciembre de 1998. La finalidad de esta ley era establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, seguridad social y prevención, con el propósito de que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, tal como estaba previsto en el artículo 7 de la Constitución Política del Estado. Posteriormente, el Estado peruano, promoviendo un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, así como su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, promulgó el 13 de diciembre del 2012 y 7 de abril del 2014, respectivamente, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002- 2014-MIMP.

2.2.3.3 Características de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en la provincia de Huaraz

Presentan cuatro características principales:

Figura 1

Características inherentes a la inserción laboral



2.2.3.4 Dimensiones de la inserción laboral

Según Ccora (2015), la inserción laboral puede ser medida a través de 5 dimensiones:

- Oportunidad laboral: constituida por los momentos y/o ocasiones en las que puedes acceder a un trabajo.
- Contratación laboral: constituida por todos aquellos acuerdos que se establecen entre un empresario y un trabajador, donde se intercambian la prestación de servicios a cambio de una remuneración o salario.
- Condiciones laborales: son los factores intrínsecos, los cuales establecen la motivación, insatisfacción o satisfacción en un ambiente de trabajo.
- Condiciones laborales especiales: consideradas todas aquellas relaciones de trabajo que gozan de un carácter especial, necesitando a

su vez una regulación específica, la misma que debe respetar los derechos básicos reconocidos generalmente.

- e) Optimización laboral: conocida también como optimización de la fuerza de trabajo, está compuesta de estrategias empresariales diseñadas para aumentar la eficiencia de los empleados.

2.2.3.5 Normatividad en Latinoamérica y el respeto al empleo

Paz-Maldonado y Silva-Peña (quienes a su vez citaban a la ONU, 1948) mencionaban que “la declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias” (p. 3).

Asimismo, los mismos autores describían a través de una narrativa el panorama legal para las personas que sufren algún tipo de discapacidad a través de los distintos países de Latinoamérica.

Asimismo, según Paz-Maldonado y Silva-Peña (2015), en Argentina, la Ley del Sistema de Protección Integral para Personas con Discapacidad dispuso que tanto las organizaciones públicas como las privadas deben emplear al 4% de quienes acrediten estar en esta situación. Además, existiría una reserva de espacio libre para este fin (Argentina, 1981, art. 8). Sin embargo, este artículo fue revisado en 2003 por la aprobación de la Ley N° 25.689, que establece la obligatoriedad de acreditar la elegibilidad de un candidato para el cargo solicitado.

Mediante la Ley brasileña de inclusión de la persona en situación de discapacidad se respalda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Brasil, 2015, art. 34). Además, la inclusión laboral debe cumplir reglas establecidas sobre

accesibilidad en el ambiente de trabajo (Brasil, 2015, art. 37). Las empresas con un número de empleados de 100 o más deben contratar entre un 2 % y un 5 % más de trabajadores en esta circunstancia.

En la Ley N° 20.422, aprobada en Chile en el año 2010, se menciona que el Estado junto a los órganos competentes, impulsarán medidas para promover la inclusión (Chile, 2010, art. 43). Referente al porcentaje de personas en situación de discapacidad, en las instituciones donde laboren 100 o más funcionarios, el 1% serán individuos en esta condición (Chile, 2010, art. 45). Este componente sigue vigente bajo la nueva Ley N° 21.015. Adicionalmente, agrega que las empresas podrán contratar a personas en esta situación o retener a las que se encuentren adscritas a una pensión de invalidez bajo cualquier régimen provisional en relación con el número total de sus empleados.

La Ley Estatutaria 1618 aprobada en Colombia el 2013 (Colombia, 2013) plantea que las personas con algún tipo de discapacidad tienen derecho al trabajo (Colombia, 2013, art.13). De igual forma, se establece que el gobierno nacional debe desarrollar un sistema de preferencia que propicie la inclusión de al menos el 10% de las personas en esta situación en su fuerza laboral.

En Costa Rica existe una norma que exige igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. En ella se expresa que el Estado garantizará el derecho al trabajo apropiado a las condiciones individuales en zonas urbanas y rurales (Costa Rica, 1996, art. 23). Además, se declara prioritaria la formación de personas mayores de 18 años y se ayudará a las empresas a adaptar el empleo a las necesidades de las personas contratadas.

La Ley Orgánica de discapacidades de Ecuador garantiza el derecho al trabajo remunerado en condiciones de igualdad (Ecuador, 2012, art. 45). En cuanto a la inclusión laboral, cualquier empleador (público o privado) con un mínimo de 25 empleados está obligado a contratar al 4% de personas con discapacidad. De manera similar, la elección de empleo debe estar en línea con su potencial.

El Estado peruano afirma el respeto al derecho a un trabajo en el que sea libremente elegido o aceptado y reciba igualdad de oportunidades y remuneración conforme a la Ley General de las Personas con Discapacidad. Las entidades gubernamentales deben contratar al menos el 5% de toda su fuerza laboral como estas personas como parte de sus obligaciones salariales. También deberán sumar un porcentaje igual o superior al 3% los empresarios privados que empleen a más de 50 personas (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2015).

2.2.3.6 Desafíos para la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad

A pesar de la existencia de varias leyes e instrumentos internacionales, regionales y nacionales, la discriminación contra las personas con discapacidad persiste porque rara vez se respeta su derecho a ser incluido en una fuerza laboral digna.

Además, para favorecer un mejor nivel de vida, se deben eliminar las barreras que imposibilitan su participación en las comunidades, recibir una enseñanza de calidad, conseguir un trabajo decente y lograr aceptación de sus demandas (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2015, p. 7).

Asimismo, para que se logre una correcta inserción laboral de las personas con discapacidad en los diferentes países, las empresas tendrán que implementar distintas acciones para respetar las garantías individuales. Por ejemplo, estas organizaciones deberían incluir un enfoque de discapacidad con base en derechos. También, impulsar la comprensión de la diversidad en el contexto laboral posibilita aprovechar el talento del personal (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2015, p. 8).

Al revisar algunos estudios, los autores encuentran “la inclusión laboral de los empleados en tal condición como un beneficio empresarial, generando exoneraciones tributarias. Por esta razón, deben fortalecerse las normativas de incentivo fiscal a favor de las compañías privadas, con el objetivo de facilitar dicho asunto. “De igual forma, se necesita crear políticas inclusivas de recursos humanos, diseñar reglamentos de selección del personal, mejorar la accesibilidad y generar una conciencia crítica sobre la temática” (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2015, p. 7).

Asimismo, afirman que “el uso del lenguaje incluyente es otro reto, dicho aspecto permite el empoderamiento de las personas en situación de discapacidad para lograr obtener un puesto laboral en iguales condiciones” (p. 7). De este modo, se deben implementar medidas para lograr una eficaz protección de este colectivo en condición de vulnerabilidad.

Además, Paz-Maldonado y Silva-Peña (2015) mencionan que:

Es esencial establecer políticas públicas dirigidas a la población en situación de discapacidad, específicamente a la juventud. La ausencia de normativas genera asistencialismo, falta de ayuda empresarial y precarización.

En cuanto a la jornada laboral o el tipo de trabajos a realizar, es determinante una transformación cultural.

Es necesario adaptarse a otras maneras de trabajo, por ejemplo, el teletrabajo. Sin que esto implique nuevas formas de precarización. (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2015, p. 7)

Finalmente mencionan dos últimos retos para lograr la inserción laboral digna para las personas con discapacidad. Así, Paz-Maldonado y Silva-Peña (2015) enfatizan en “el reconocimiento legal y la capacitación laboral con el propósito de que tales personas adquieran nuevas habilidades para insertarse en algún tipo de empleo digno” (p. 8).

2.2.3.7 Consideraciones para la inserción laboral de las personas con discapacidad

Según Forcada (2015), se muestra las siguientes consideraciones:

- a) La empresa está conformada por un conjunto de recursos. Estos permiten que ella pueda alcanzar su fin inmediato que es el de generar riquezas.
- b) Dentro de esos recursos se encuentran los humanos, que son las personas que trabajan en ella.
- c) Las empresas pretenden que estas personas sean eficaces.
- d) Las personas eficaces son aquellas capaces de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos; en el caso concreto de una empresa, son las que cumplen con los objetivos definidos para su puesto.
- e) Para alcanzar los resultados deseados, es necesario que los empleados posean ciertas capacidades.

- f) Toda persona que posea las capacidades específicas que determinado puesto de trabajo requiere y la motivación necesaria (siempre que la empresa le facilite las herramientas de trabajo necesarias) puede desempeñarse correctamente.
- g) Por lo tanto, una persona con alguna discapacidad, siempre que cuente con las capacidades que el puesto requiera, pueden ser eficaz.
- h) Las personas con discapacidad desarrollan capacidades especiales como consecuencia del sentido o tipo de motricidad del que carecen.
- i) Las personas con discapacidad, sienten; y, por lo tanto, piensan y actúan de forma diferente. Esta diferencia es lo que da a la empresa cierta riqueza, no sólo económica sino también humana (en esto radica el concepto de diversidad presente en la sociedad, y que las empresas deben tomar, entender y finalmente practicar).
- j) Las personas con discapacidad humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo, lo cual genera un círculo virtuoso.
- k) En una familia en la cual no se las considere personas capaces, podrán guardar rencor en su interior, tendrán impotencia, mostrarán agresividad, entre otras cosas, lo que dificultará más adelante su inserción en una sociedad preparada para excluirlos. (pp. 88-89)

2.3 Definición de términos

Accesibilidad

Condiciones del entorno físico, de las comunicaciones y del transporte, que permiten el libre desenvolvimiento de todas las personas dentro de la sociedad. Aplica la adopción del diseño universal (Asociación Pro Derechos Humanos- APRODEH, Lima, 2017).

Gobierno Regional

Los Gobiernos regionales son los que se encargan de las instituciones públicas encargadas de la administración superior de cada uno de los departamentos, con autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia, en el marco de un Estado unitario y descentralizado. Se componen de dos órganos: un Consejo Regional y un Gobernador Regional.

Discapacidad

El término genérico “discapacidad” abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales) (OMS, 2011).

2.4 Hipótesis

No se considera para la presente investigación

2.5 Variables

Inserción laboral de personas con discapacidad

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inserción laboral de personas con discapacidad	Una verdadera formación profesional en la que se instrumenta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado de trabajo, de esta forma las personas que tienen la oportunidad de involucrarse a campo laboral, están sujetas a prestar sus servicios necesarios hacia la comunidad, adaptándose a las nuevas exigencias de las mismas. (Ccora,	La inserción laboral de las personas con discapacidad será medida a través del cuestionario, el cual consta de doce (12) preguntas en escala de Likert en 5 niveles, dirigida a las Personas con Discapacidad del Gobierno Regional de Ancash de la Provincia de Huaraz	Oportunidad laboral	Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad, deberían de facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su municipalidad en torno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades, a fin de que, de conformidad a sus capacidades, las personas con discapacidad, tengan una mayor oportunidad laboral. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad, se debe tomar en consideración las condiciones especiales de este tipo de personas al momento de realizar las convocatorias de personal. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad, se debe respetar el puntaje especial asignado a personas con discapacidad.	Ordinal

2015)

Condiciones
laborales

Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad se debe reglamentar de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad se deben tener consideraciones especiales de tacto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.

Condiciones
laborales
especiales

Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad deben de existir condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc.

Optimización
laboral

Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad deben de existir una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad del entorno de trabajo, bajo los parámetros de derechos humanos sin tipos de discriminación.

Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad deben de propiciarse políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad

Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad deben propiciarse políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

De acuerdo con su propósito, la presente investigación es de tipo básico. Según Baena (2014), este tipo de investigación consiste en “el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p. 11). Su propósito es formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos. De acuerdo con su alcance temporal, la presente investigación es de tipo transeccional o transversal, puesto que los datos fueron recopilados dentro de un solo periodo de tiempo, un tiempo único.

Por el tipo de datos y de análisis, la presente investigación es de carácter cualitativo, pues su propósito es interpretar resultados obtenidos mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash.

Por el nivel o profundidad del objeto de estudio, la presente investigación es de nivel descriptiva. Según Tamayo y Tamayo (2007):

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente, la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamental por presentarnos una interpretación correcta. (p. 16)

3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipuló el objeto de estudio, es decir, la inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población estuvo constituida por 10 personas con discapacidad que se encontraban laborando en el Gobierno Regional de Áncash, provincia de Huaraz durante el año 2020.

3.3.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por la misma cantidad de personas consideradas en la población, al ser un número relativamente pequeño y accesible de encuestar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, utilizada en la recopilación de información acerca de la variable inserción laboral de las personas con discapacidad, y que fue construida con base en las dimensiones de la variable.

Así mismo, se hizo uso del método científico, el cual puede definirse como los procedimientos que sigue un investigador en un orden, haciendo uso de planteamiento de problemas, los cuales serán puestos a prueba mediante la formulación de hipótesis y el uso de instrumentos de trabajo investigador.

- a) Método analítico, puesto a prueba cuando se procedió a distinguir los elementos de un fenómeno, haciéndose una revisión detallada de cada uno de ellos. Se encuentra presente en la revisión de la literatura para la elaboración del marco teórico, así como en la interpretación de resultados mediante el análisis de los datos y es importante para resolver el problema de investigación establecido.
- b) Método estadístico, empleado en el manejo de datos de carácter cuantitativo y cualitativo de una investigación.

3.4.2 Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos, se empleó un cuestionario, utilizado para medir la variable inserción laboral (Anexo 01)

3.4.3 Validación del instrumento

Para lograr la validación del instrumento se consultó a tres profesionales licenciados en Administración, mediante el criterio de juicio de expertos, como se muestra a continuación (Anexo 02).

Tabla 2

Juicio de expertos

N°	Experto	Cargo	Condición
1	Castromonte Rodríguez, Carlos Martín	Jefe de unidad del MIDIS	Correcto
2	Huamán Tacuchi, Arnolfo	Jefe de Recursos Humanos - UGEL	Correcto
3	Ramos Villón, Pedro Víctor	Fiscal del Ministerio Público	Correcto

Nota. Fuente: Elaboración propia basada en el cuestionario.

Descripción:

El instrumento ha sido adaptado de Ccora Quispe (2015) y validado a través de un juicio de expertos, con la aprobación de tres docentes de esta universidad. Dicho instrumento consta de 12 ítems, los mismos que están diseñados para medir la inserción laboral a través de sus 5 dimensiones: oportunidad laboral (1,2,3); contratación laboral (4,5); condiciones laborales (6,7); condiciones laborales especiales (8,9) y optimización laboral (10,11,12).

Este instrumento hace uso de puntuaciones en escala de Likert de 1 a 5: No conozco, poco conozco, regular, un poco conozco y sí conozco. Con una escala establecida para su interpretación teniendo los valores de: alta (de 45-60), media (entre 28 y 44) y baja (entre 12 y 27).

3.5 Plan de procesamiento y análisis de datos

La aplicación de cuestionarios *in situ*

Los cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores con discapacidad dentro de su horario y lugar de trabajo, sacando provecho de sus momentos libres, de descanso o de almuerzo dentro del Gobierno Regional de Áncash.

El procesamiento de los datos mediante el programa SPSS, versión 23

Se elaboró una base de datos en las hojas de cálculo de Excel para su ordenamiento, y, posteriormente, se trasladó esa información al programa estadístico SPSS, versión 23.

Determinación de los niveles o categorías para la variable

Con ayuda del programa SPSS, versión 23, se determinaron las categorías o rangos para clasificar los resultados en nivel alto, medio y bajo.

Elaboración de tablas y gráficos estadísticos

Con la información procesada, se construyeron tablas de frecuencias univariantes para la variable investigada, considerando las categorías previamente establecidas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Tabla 3

Nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	4	40%
Bajo	6	60%
TOTAL	10	100%

Nota. Fuente: Elaborada con base en los resultados del cuestionario.

En la tabla 3, se muestra que 6 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de inserción laboral bajo, representando el 60% del total. Los datos obtenidos reflejan que esto se debe a que la variable en dos de sus dimensiones muestra niveles bajos, excepto en las dimensiones contratación laboral, condiciones laborales y optimización laboral. Esto puede explicarse por la escasa inversión que la entidad pública destina para lograr mejorar las condiciones de trabajo y disminuir las dificultades que deben superar las personas con discapacidad para tener la oportunidad de formar parte de ella, siendo un problema constante observado de forma general en diversas instituciones del país.

Tabla 4

Nivel de la dimensión oportunidad laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	2	20%
Bajo	8	80%
TOTAL	10	100%

Nota. Fuente: Elaborada con base en los resultados del cuestionario.

En la tabla 4, se muestra que 8 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de oportunidad laboral bajo, representando el 80% del total. Esto puede explicarse porque el Gobierno regional aún no logra facilitar correctamente la inserción laboral de las personas con discapacidad cuando se realizan procesos de convocatoria; además, no se especifica adecuadamente las condiciones especiales para dichas personas y la forma de calificar el puntaje obtenido por cada una de ellas.

Tabla 5

Nivel de la dimensión contratación laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	5	50%
Bajo	5	50%
TOTAL	10	100%

Nota. Fuente: Elaborada con base en los resultados del cuestionario.

En la tabla 5, se muestra que 5 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de contratación laboral medio y bajo, representando en cada una de las categorías el 50% del total. Esto puede explicarse porque aún no se encuentran debidamente establecidas las modalidades de contratación especiales y aún no se consideran cláusulas especiales dentro del Gobierno regional en favor de las personas con discapacidad.

Tabla 6

Nivel de la dimensión condiciones laborales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	6	60%
Bajo	4	40%
TOTAL	10	100%

Nota. Fuente: Elaborada con base en los resultados del cuestionario.

En la tabla 6, se muestra que 6 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de condiciones laborales bajo, representando el 60% del total. Esto se debe a que existen reglamentos que regulan de manera especial las condiciones laborales de las personas con discapacidad; sin embargo, aún no han logrado ser aplicados correctamente, derivando en que las consideraciones especiales que faciliten el desarrollo de las personas sean mucho más lentas de aplicar.

Tabla 7

Nivel de la dimensión condiciones laborales especiales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	2	20%
Bajo	8	80%
TOTAL	10	100%

Nota. Fuente: Elaborada con base en los resultados del cuestionario.

En la tabla 7, se muestra que 8 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de condiciones laborales especiales bajo, representando el 80% del total. Esto se debe a que no se encuentran debidamente implementadas las condiciones laborales especiales físicas, como barandales, servicios higiénicos especiales, entre otros. Asimismo, los trabajadores percibieron que no existió una adecuada igualdad de oportunidades durante el periodo 2020, en el que se encontraban laborando.

Tabla 8

Nivel de la dimensión optimización laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en el año 2020

Niveles	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	5	50%
Bajo	5	50%
TOTAL	10	100%

Nota. Fuente: Elaborada con base en los resultados del cuestionario

En la tabla 8, se muestra que 5 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de optimización laboral medio y bajo, lo que representa en cada una de las categorías el 50% del total. Esto puede explicarse porque las políticas de mejora de desempeño laboral de las personas con discapacidad aún se encuentran en proceso de implementación, así como las políticas de capacitación. Asimismo, los trabajadores con discapacidad percibieron que durante el año 2020 el Gobierno Regional de Áncash no cumplió con la cuota del 5% de trabajadores con discapacidad de acuerdo con Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad.

Plan de acción inserción laboral en el Gobierno Regional de Áncash

Introducción

Aun cuando se pensaba que el 29 de noviembre del 2017 marcaría un hito importante en la búsqueda de oportunidades laborales igualitarias para todas las personas, sin importar sus condiciones, se debe afirmar con pesar que, de acuerdo con la investigación realizada, aun cuando se han desplegado los grandes esfuerzos por conseguirlo, todavía no se ha logrado por completo, y queda un largo camino por recorrer. Una institución tan importante, como lo es el Gobierno Regional de Áncash, pilar de la descentralización y principal responsable de canalizar recursos del Gobierno Central, así como de mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos, no ha sido la excepción, puesto que aún queda mucho trabajo por desarrollar desde la interna de la institución.

Actualmente, el Gobierno Regional de Áncash cuenta con dimensiones categorizadas en nivel bajo, como la dimensión oportunidad laboral, manifestado a través de las falencias que existen cuando se requiere realizar convocatorias o

procesos de reclutamiento y selección, al no establecerse correctamente los requisitos y condiciones especiales que, en lugar de representar una desventaja, se convierta en un punto álgido para las personas con discapacidad, garantizando a la vez una correcta conducción del proceso, respetando las calificaciones obtenidas en cada una de las etapas mediante la transparencia e igualdad de condiciones para elegir al nuevo colaborador de dicha entidad; asimismo, la dimensión condiciones laborales especiales, manifestada a través de la calidad de las instalaciones físicas, que permitan el adecuado desplazamiento de los colaboradores, para las distintas áreas del gobierno regionales, así como la garantía de proteger el derecho a la dignidad de las personas facilitándoles el traslado a lugares específicos e indispensables como los servicios higiénicos ayudados por barandales, etc., en la misma proporción y calidad para todos y cada uno de ellos.

Es por ello que, identificadas las dimensiones calificadas como bajas por los colaboradores del Gobierno Regional, se presenta a continuación un plan orientado a subsanar, corregir y contribuir a mejorar dicha problemática, a través de objetivos claros y específicos, actividades acordes a los objetivos planteados, así como el periodo de realización y el(los) principal(es) responsable(s).

Tabla 9

Plan de acción para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash

Objetivo	Actividad	Periodo	Responsable	Recursos	Observación	Presupuesto (S/)
Brindar oportunidad laboral igualitaria a los trabajadores con discapacidad	Difusión de convocatorias de trabajo a través de canales tradicionales y digitales de garantizando la terminología adecuada para su comprensión	Julio - 2022	Área de Imagen Institucional	<ul style="list-style-type: none"> – Página web – Afiches – Volantes – Anuncios en TV y radio 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Número de interacciones y descargas virtuales de enlaces publicados. ❖ Número de visitas a la página web /portal institucional de convocatorias. ❖ Número de recepción solicitudes de información, consultas, entre otros. 	S/ 1500.00
	Búsqueda de talentos referidos con discapacidad en instituciones como MIDIS, CONADIS, MIMDES, entre otros.	Junio - 2022	Jefe de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Movilidad – Reuniones con autoridades de las instituciones referidas 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Número de personas con discapacidad registradas en los procesos de convocatoria. ❖ Número de personas con discapacidad seleccionadas. 	S/200.00
	Implementación, adecuación y señalización de ambientes de la institución como zonas de parqueo, servicios higiénicos especiales, ambientes de alimentación y refrigerio, escaleras especiales y barandales.	Julio – diciembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Área de logística y control patrimonial. Área de contabilidad y finanzas. Área de bienestar social. 	<ul style="list-style-type: none"> – Stickers de señalización – Plástico grabado – Aluminio BradyTuff – Banner – Lámina 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Número de materiales e implementos para señalización adquiridas de forma mensual. ❖ Número de señalizaciones implementadas de forma mensual. 	S/400.00



Objetivo	Actividad	Periodo	Responsable	Recursos	Observación	Presupuesto (S/)
Acondicionar adecuadamente las áreas de la entidad de acuerdo a las normas de señalética inclusiva	Adquisición de equipos tecnológicos con programas flexibles para la atención de personas con habilidades especiales	Julio – diciembre 2022	Área de logística y control patrimonial Área de contabilidad y finanzas	– Computadoras de escritorio – Programas informáticos para personas discapacitadas	❖ Número de computadoras de escritorio adquiridas. ❖ Número de computadores de escritorio en actividad. ❖ Número de trabajadores con discapacidad beneficiados en la entidad	S/6000.00
	Reforzamiento de las buenas prácticas para fomentar una cultura organizacional positiva e inclusiva de forma mensual.	Julio – diciembre 2022	Gerencia de Administración Área de Recursos Humanos Área de bienestar social	– Diplomas – Medallas – Folletos – Dossiers – Diapositivas – Informes – Trofeos – Materiales para juegos recreativos	❖ Número de reuniones de capacitación realizadas. ❖ Número de folletos y dossiers entregados. ❖ Número de reuniones de confraternidad realizadas. ❖ Evidencias fotográficas e informes escritos descriptivos de las reuniones celebradas. ❖ Encuestas de satisfacción aplicadas a los trabajadores con discapacidad de forma trimestral.	S/1000.00



4.2 Discusión

En relación con el objetivo general: Determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash en la Provincia de Huaraz en el año 2020, se presentó la tabla 3 y se identificó que 6 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de inserción laboral bajo, representando el 60% del total. Los datos obtenidos reflejan que esto se debe a que la variable en dos de sus dimensiones muestra niveles bajos, excepto en las dimensiones contratación laboral, condiciones laborales y optimización laboral. Esto puede explicarse por la escasa inversión que la entidad pública destina para lograr mejorar las condiciones de trabajo y disminuir las dificultades que deben superar las personas con discapacidad para tener la oportunidad de formar parte de ella, siendo un problema constante observado de forma general en diversas instituciones del país. Estos resultados coinciden, entre muchos otros aspectos, con los de Ramírez (2018), quien concluyó que “existe una gran falta de cultura de inclusión de personas con discapacidad en los ministerios, además de que la preparación de las personas con discapacidad es mínima, llegando a ser una minoría las que tienen más estudios que el bachillerato”. Y difiriendo con los resultados de Ccora (2015), quien concluyó en su investigación que “el 70% del total de encuestados (14 trabajadores) señalaron que existe un grado de inserción laboral Alto para las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Periodo 2013, conforme a la cuota laboral de empleo público”. Y se respalda con la norma de Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de discapacidad, la cual indica que “se debe garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los servicios de empleo y facilitar la información y vinculación

entre la oferta y la demanda, para coadyuvar al cumplimiento de la cuota de empleo”. (Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad, 2015, p. 4).

Respecto al primer objetivo específico, Identificar el nivel de la dimensión oportunidad laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020, se muestra entonces la tabla 4, donde se observa que 8 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de oportunidad laboral bajo, representando el 80% del total. Estos resultados dispares pueden explicarse porque el Gobierno regional aun no logra facilitar correctamente la inserción laboral de las personas con discapacidad cuando se realizan procesos de convocatoria, además no se especifica adecuadamente las condiciones especiales para dichas personas y la forma de calificar el puntaje obtenido por cada uno de ellos. Estos resultados coinciden entre muchos otros aspectos con los de Quiñones y Rodríguez (2014), quienes dentro de sus hallazgos de investigación encontraron que “el marco normativo nacional e internacional sustantivo; así como el marco institucional que regula a las principales entidades públicas competentes en esta materia, nos brinda un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un grupo importante de ciudadanos, y se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad, empezando ciertamente por su inclusión laboral”, y tienen asidero con la teoría de Ccora (2015), quien define a la inserción laboral como “una verdadera formación profesional en la que se instrumenta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado de trabajo; de esta forma, las personas que tienen la oportunidad de

involucrarse a campo laboral, están sujetas a prestar sus servicios necesarios hacia la comunidad, adaptándose a las nuevas exigencias de las mismas”.

Respecto al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de la dimensión contratación laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020, se muestra en la tabla 5, donde se observa que 5 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de contratación laboral medio y bajo, lo que representa en cada una de las categorías el 50% del total. Esto puede explicarse en que aún no se encuentran debidamente establecidas las modalidades de contratación especiales y aún no se consideran cláusulas especiales dentro del Gobierno regional en favor de las personas con discapacidad. Estos resultados difieren en muchos otros aspectos con los resultados hallados por Adrianzen (2018), quien en su investigación concluyó que “no existe diferencias significativas entre la percepción de la inserción de personas con discapacidad intelectual de ambas empresas”, y respaldándose con la teoría de Ambroggio (2017), quien define a la inserción laboral como “un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad”.

Con relación al tercer objetivo específico: Identificar el nivel de la dimensión condiciones laborales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020, como se presenta la tabla 6, donde se observa que 6 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de condiciones laborales bajo, representando el 60% del total. Esto se debe a que existen reglamentos que regulan de manera especial las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Sin

embargo, aún no han logrado ser aplicados correctamente, derivando en que las consideraciones especiales que faciliten el desarrollo de las personas sean mucho más lentas de aplicar, coincidiendo entre muchos otros aspectos con los de Álvarez (2017), quien en su investigación concluyó que “las instituciones públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados”, y respaldándose con la teoría de Ordóñez (2011), quien sobre la inserción laboral afirma que:

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

Con relación al cuarto objetivo específico: Identificar el nivel de la dimensión condiciones laborales especiales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020, se presenta en la tabla 7 que 8 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de condiciones laborales especiales bajo, lo que representa el 80% del total. Esto se debe a que no se encuentran debidamente implementadas las condiciones laborales especiales físicas como barandales, servicios higiénicos especiales, entre otros. Asimismo los trabajadores percibieron que no existió una adecuada igualdad de oportunidades durante el periodo 2020, en el que se encontraban laborando, difiriendo entre muchos otros aspectos con los

hallados por Ambroggio (2017), quien en su investigación concluyó que “los empleados con discapacidad, que se encuentran en el mercado laboral realizando sus funciones, no son discriminados por ningún motivo; son tratados de igual manera que otro trabajador que no la posea”, y se respalda con la teoría de Forcada (2015), quien afirma que “toda persona que posea las capacidades específicas que determinado puesto de trabajo requiere y la motivación necesaria (siempre que la empresa le facilite las herramientas de trabajo necesarias) puede desempeñarse correctamente”.

Con relación al quinto objetivo específico: Identificar el nivel de la dimensión optimización laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020, se muestra en la tabla 8 que 5 trabajadores con discapacidad perciben un nivel de optimización laboral medio y bajo, representando en cada una de las categorías el 50% del total. Esto puede explicarse porque las políticas de mejora de desempeño laboral de las personas con discapacidad aún se encuentran en proceso de implementación, así como las políticas de capacitación. Asimismo, los trabajadores con discapacidad percibieron que durante el año 2020 el Gobierno Regional de Áncash no cumplió con la cuota del 5% de trabajadores con discapacidad de acuerdo a ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad. Estos resultados coinciden en muchos aspectos con los de Garavito (2014), quien concluyó que existe la necesidad de aunar esfuerzos que permitan la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad. Asimismo, se parecen a los hallazgos de Mendiola (2020), quien concluyó que “las personas con discapacidad no llegan a cumplir con la cuota establecida del 5% por

la Ley General de Personas con Discapacidad 29973. Considerando que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad”. Así mismo, se respalda con la teoría de Paz-Maldonado y Silva-Peña (2015), según ellos, a pesar de la existencia de diversas leyes e instrumentos internacionales, regionales y nacionales contra la discriminación, las personas con discapacidad continúan enfrentándose a ella porque rara vez se respetan sus derechos a ser contratados de manera justa. Por lo tanto, para mejorar su calidad de vida, se deben eliminar las barreras que les impiden participar en sus comunidades, recibir una educación de calidad y encontrar un empleo digno.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados y los objetivos de la investigación, se concluye que:

- El nivel de inserción laboral de personas con discapacidad es bajo, con un porcentaje del 60% en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020.
- El nivel de la dimensión Oportunidad laboral de la inserción laboral de personas con discapacidad es bajo, con un porcentaje del 80% en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020.
- El nivel de la dimensión Contratación laboral de la inserción laboral de personas con discapacidad es medio bajo, con un porcentaje del 50% en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020.
- El nivel de la dimensión Condiciones laborales de la inserción laboral de personas con discapacidad es medio, con un porcentaje del 60% en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020.
- El nivel de la dimensión Condiciones laborales especiales de la inserción laboral de personas con discapacidad es bajo, con un porcentaje del 80% en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020.
- El nivel de la dimensión Optimización laboral de la inserción laboral de personas con discapacidad es medio bajo, con un porcentaje del 50% en el Gobierno Regional de Ancash en el año 2020.
- El plan de Inserción Laboral del Gobierno Regional de Ancash está ligado a abordar las dos deficiencias más notorias reportadas en el diagnóstico del hallazgo de las dimensiones de la variable en investigación, y con ello se procura una mejora de oportunidades para las personas con habilidades especiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzen, R. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual decentros de INABIF, Lima, según percepción de trabajadores de empresas donde trabajan, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14709>
- Álvarez, W. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/1178>
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas* [Tesis de pregrado, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13105>
- Ccora, J. (2017). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión - periodo 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/818>
- Cravero, A. (2017). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado* [Tesis de maestría, Universidad de Barcelona]. Dspace. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_craver_o.pdf
- Forcada, I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Revista Invenio*, 18(35), 85-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5242504>

- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51854>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Resultados definitivos de los Censos Nacionales 2017. Tomo I: Áncash*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/00TOMO_01.pdf
- Ley 29973. (2013, 13 de diciembre). Ley de la Persona con discapacidad. Congreso de la República. Diario oficial <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%2029973%20Y%20SU%20REGLAMENTO.pdf.pdf>
- Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41847>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Ministerial (2015, 12 de mayo). Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2015-05-12_105-2015-TR_4045.pdf
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación Alteridad*, 6(2), 145-147. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>

- Paz-Maldonado. E., Silva-Peña. I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Revista Saúde Soc. São Paulo*, 29(4), 1-12.
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es>
- Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Foro Jurídico*, (14), 32-41.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Ramírez, R. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en el órgano Ejecutivo* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18192>
- Real Academia Española. (s.f.). Discapacidad. En *Diccionario de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/discapacidad?m=form>
- Rodríguez, E. (2010). Políticas públicas de juventud en América Latina y el Caribe: ¿Qué sabemos sobre planes, institucionalidad y herramientas? *Revista Tendencias en Foco*, (15), 1-10.
http://www.redetis.iipe.unesco.org/tendencias_type/tendencias-en-foco-n15-politicaspublicas-de-juventud-en-america-latinay-el-caribe-que-sabemos-sobre-planesinstitucionalidad-y-herramientas/#.UobOYCeQP_g
- Tamayo y Tamayo, m. (2007). *El proceso de la investigación científica. Incluye glosario y manual de evaluación de proyectos* (4.ª ed.). Editorial Limusa

ANEXOS

ANEXO 01: Instrumento de recolección de datos



LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH EN LA PROVINCIA DE HUARAZ, 2020

CUESTIONARIO

Datos Personales:

Edad: _____

SEXO	
M	F

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione su respuesta de acuerdo a su opinión. Su respuesta será muy valiosa, por lo que de antemano se agradece su colaboración.

- La encuesta es anónima y personal.
- Marque con una X su respuesta.

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
N°	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Gobierno Regional entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5
CONTRATACION LABORAL									
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES									
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5
07	Se tienen consideraciones especiales de lacto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES									
08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc., en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral, en el periodo 2020				1	2	3	4	5
OPTIMIZACIÓN LABORAL									
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional				1	2	3	4	5



11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---



12	En su centro laboral se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973- Ley General de Personas con Discapacidad.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO 02: JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
CASTROMONTE RODRIGUEZ CARLOS MARTIN	JEFE DE LA UNIDAD TERRITORIAL PN PAIS MIDIS	Cuestionario de inserción de personal con discapacidad	JUAN BENITO ROCHA SHOCOSH
Título: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH EN LA PROVINCIA DE HUARAZ 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.																		87		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.																78				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.													66							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																		91		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.																		90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																78				
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																		90		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		
Promedio: 85																					


X Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan



No procede su aplicación

Lima; 10 de diciembre del 2020	42209717	 Carlos Castromonte Rodríguez Jefe de la Unidad Territorial Ancash (U) - PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS" MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	920276126
Lugar y fecha	D.N.I.	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
HUAMAN TACUCHI ARNOLFO	RR HH DE UGEL AIJA	Cuestionario de Inserción de personas con discapacidad	JUAN BENITO ROCHA SHOCOSH
Título: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE AIJA - LA PROVINCIA DE AIJA- 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.												x									
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.												x									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.												x									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.												x									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																					
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				x	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				x	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				x	
Promedio:		60%																				

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**



No procede su aplicación

Aija, 17 de diciembre del 2020	10504758		975284922
Lugar y fecha	D.N.I.	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

FECHA: 17/12/2020



Firma del Experto



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
RAMOS VILLÓN, PEDRO VÍCTOR	FISCAL PROVINCIAL – MINISTERIO PÚBLICO	Cuestionario de Inserción de personas con discapacidad	JUAN BENITO ROCHA SHOCOSH
Título: LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH EN LA PROVINCIA DE HUARAZ 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.


INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
10.	CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.																				100
11.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.																				100
12.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				100
13.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				100
14.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.																				100
15.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.																				100
16.	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				100
17.	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																				100
18.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				100
10.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				100
Promedio:																						100

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**



No procede su aplicación

Lima, 11 de diciembre de 2020	31665760		945249492
Lugar y fecha	D.N.I.	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. Considero que podría agregar en la pregunta N° 8 del cuestionario, que explique los motivos por los que el encuestado no está satisfecho con las condiciones laborales, siempre y cuando tanto el tesista como su asesor se encuentren de acuerdo. Por lo demás no existe observación alguna, sino sólo esta sugerencia, pues particularmente he encontrado bien redactado el presente trabajo.

6. _____,

7.

8.

FECHA: 11 de diciembre de 2020.



Firma del Experto



ANEXO 03:

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
La inserción laboral de personas con discapacidad en el gobierno regional de Áncash en la provincia de Huaraz	¿Cómo se viene aplicando la inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz en el año 2020?	Determinar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz en el año 2020.	No se formuló hipótesis general	Inserción laboral	Oportunidad Laboral	De tipo básica, con un diseño descriptivo transeccional o transversal cualitativo
		OBJETIVOS ESPECÍFICOS			Contratación Laboral	
					Condiciones Laborales	
		Identificar el nivel de la dimensión oportunidad laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020			Condiciones Laborales Especiales	
		Identificar el nivel de la dimensión contratación laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020			Optimización laboral	
		Identificar el nivel de la dimensión condiciones laborales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020				
		Identificar el nivel de la dimensión condiciones laborales especiales en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020				
		Identificar el nivel de la dimensión optimización laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Áncash, 2020				
		Proponer un plan de acción que fortalezca la inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la Provincia de Huaraz				

