



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

“LAS BARRERAS SOCIALES Y LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN EL PERÚ AÑO 2015 al  
2021”

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

**DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora:**

Iris Yanina Morales Mendoza

**Asesor:**

Maestro. Víctor Jesus Loayza Carbajal

Lima – Perú

2021

## Resumen

La investigación busca determinar la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021, describiendo de forma específica la relación de las barreras sociales con la recompensa en el trabajo y la tecnología apropiada. La investigación destaca evidencia relevante para que las organizaciones públicas y privadas reconozcan la importancia de implementar políticas relacionadas con la innovación tecnológica y gestión de recursos humanos, promoviendo la inclusión de personas con discapacidad en el Perú, y a su vez, considerando casos reales a nivel internacional. Se utilizó como instrumento de evaluación una encuesta de 20 preguntas y un muestreo no paramétrico de 384 personas con discapacidad, que a su vez son miembros activos de la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú (CONFENADIP). Los resultados muestran que existe una relación significativa entre las barreras sociales y la inclusión laboral para personas con discapacidad. Asimismo, se concluye que las barreras sociales relacionadas con la tecnología apropiada sobresalen como barrera social, por lo tanto, se recomienda difundir el uso de innovación tecnológica para las personas con discapacidad.

**Palabras clave:** barreras sociales, inclusión laboral, recompensa en el trabajo, tecnología, políticas gubernamentales.

## Abstract

The research seeks to determine the relationship between social barriers and labor inclusion of people with disabilities in Peru during the period 2015 to 2021, specifically describing the relationship of social barriers with reward at work and appropriate technology. The research highlights relevant evidence for public and private organizations to recognize the importance of implementing policies related to technological innovation and human resource management, promoting the inclusion of people with disabilities in Peru, and in turn, considering real cases at the international level. A survey of 20 questions and a non-parametric sample of 384 people with disabilities, who in turn are active members of the National Confederation of People with Disabilities of Peru (CONFENADIP), was used as an evaluation instrument. The results show that there is a significant relationship between social barriers and labor inclusion for people with disabilities. Likewise, it is concluded that social barriers related to appropriate technology stand out as a social barrier, therefore, it is recommended to disseminate the use of technological innovation for people with disabilities.

**Keywords:** social barriers, labor inclusion, reward at work, technology, government policies.

## Dedicatoria

A mi madre quien han sido ejemplo vital de mi formación, con incondicional amor, comprensión y motivación. Muchos de mis logros se los debo a ella entre los que se incluyen este nuevo proyecto profesional concluido.

Yanina.

## Agradecimiento

Expreso mi gratitud y afecto a:

A las mujeres que han luchado y luchan alrededor del mundo por la equidad de género en la sociedad.

Yanina

## Tabla de contenidos

RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS .....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	9
ÍNDICE DE FIGURAS .....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	14
I.1. Realidad Problemática .....	14
I.2. Pregunta de la investigación .....	18
I.2.1. Pregunta General.....	18
I.2.2. Preguntas Específicas.....	18
I.3. Objetivos de la investigación.....	18
I.3.1. Objetivo general .....	18
I.3.2. Objetivos específicos.....	18
I.4. Justificación de la investigación.....	18
I.4.1. Justificación Teórica .....	18
I.4.2. Justificación Práctica .....	19
I.4.3. Justificación Metodológica.....	20
I.5. Alcance de la investigación .....	20
II. MARCO TEÓRICO .....	21
II.1. Antecedentes.....	21
II.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
II.1.2. Antecedentes Nacionales .....	24
II.1.3. Antecedentes Locales .....	28

II.2. Conceptos.....	31
II.2.1. Persona con discapacidad.....	31
II.2.2. Recompensa en el trabajo .....	31
II.2.3. Tecnología apropiada .....	32
II.2.4. Clima organizacional.....	32
II.2.5. Política gubernamental .....	32
II.2.6. Variable 1-. Barreras Sociales .....	32
II.2.7. Variable 2-. Inclusión Laboral .....	33
II.2. Bases teóricas .....	33
II.3. Marco conceptual (terminología).....	43
II.3.1. Discapacidad .....	43
II.3.2. La persona con discapacidad .....	43
II.3.3. Inclusión Social.....	43
III. HIPÓTESIS.....	44
III.1. Declaración de hipótesis .....	44
III.1.1. Hipótesis general .....	44
III.1.2. Hipótesis específicas .....	44
III.2. Operacionalización de variables.....	44
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS .....	46
IV.1. Tipo de investigación.....	46
IV.2. Nivel de investigación .....	46
IV.3. Diseño de investigación .....	46
IV.4. Método de investigación .....	47
IV.5. Población.....	47
IV.6. Muestra.....	47
IV.7. Unidad de estudio .....	48

IV.8. Técnicas de recolección de datos.....	48
IV.8.1. Técnicas.....	48
IV.8.2. Instrumento.....	48
V. RESULTADOS .....	52
V.1.1. Presentación de resultados .....	52
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	78
VI.1. Discusión .....	78
VI.2. Conclusiones.....	80
VI.3. Recomendaciones.....	82
Lista de referencias.....	84
Apéndice.....	91

## Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de variables, dimensiones, indicadores y preguntas.....	45
Tabla 2. Escala de Likert en encuesta aplicada.....	47
Tabla 3. Confiabilidad del alfa de Cronbach.....	50
Tabla 4. Cálculo de Confiabilidad del cuestionario.....	51
Tabla 5. Matriz de Consistencia.....	91
Tabla 6. Matriz de Operacionalización de Variables.....	92
Tabla 7. Tabulación de resultados de la encuesta.....	93

## Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de las consecuencias de las enfermedades: secuencia de conceptos. Fuente: (Castro, 2019) .....	23
Figura 2: Interacción de los diferentes componentes de Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF). Fuente: (Schiarti & Mahdi, 2018) establecido por la OMS (Organización Mundial de la Salud). .....	24
Figura 3. Concepto de discapacidad: los factores ambientales y personales jugaran un rol esencial. Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS), Convención internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad. ....	25
Figura 4. Porcentaje de personas con discapacidad o limitación permanente: visual, física, auditiva, intelectual, mental y del lenguaje. Fuente: INEI Censos Nacionales 2017. ....	29
Figura 5. Dirección de investigación y registro. Población inscrita en Registro nacional de la persona con discapacidad en el grupo de edades 2000 - 2018. (CONADIS, 2021).	39
Figura 6. Fórmula y resultados del alfa de Cronbach. ....	50
Figura 7. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP. Rango de edad de encuestados. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	52
Figura 8. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP. Distribución de los encuestados según su característica sexual. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	53
Figura 9. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el tipo de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	54
Figura 10. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el Nivel de educación. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	55

---

Figura 11. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las retribuciones justas en el trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	56
Figura 12. Resultados de la encuesta realizada a personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la oportunidad de ascender en el trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	57
Figura 13. Resultados de la encuesta realizada a personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la justa delegación de tareas y funciones de acuerdo con el nivel de discapacidad Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	58
Figura 14. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la empatía desarrollada de acuerdo con el nivel de discapacidad dentro del trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	59
Figura 15. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el sentirse bien en el trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	60
Figura 16. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la comodidad en el desarrollo de sus funciones asignadas de acuerdo con el grado de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	61
Figura 17. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las facilidades y el apoyo que se brinda a las personas con discapacidad para un desempeño efectivo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	62

---

Figura 18. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la confianza manifestada por los compañeros y jefes de las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	63
Figura 19. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las herramientas que proporcionan las empresas a las personas con discapacidad física. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	64
Figura 20. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las herramientas que proporcionan las empresas a las personas con discapacidad visual. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	65
Figura 21. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las herramientas que proporcionan las empresas a las personas con discapacidad auditiva. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	66
Figura 22. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la ayuda adicional con servicios de salud brindados por su centro laboral. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021. ....	68
Figura 23. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la ley 29973 que obliga a las empresas públicas con más de 50 trabajadores, a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% del total de su personal. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....	69
Figura 24. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la necesidad de acudir a algún sindicato por algún tipo de entidad de defensa por hostigamiento en su trabajo. Análisis de	

resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....70

Figura 25. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las atenciones que brinda el CONADIS a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021..... 71

Figura 26. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con los ajustes implementados en su zona de trabajo de acuerdo con el nivel de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021..... 72

Figura 27. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con los ajustes de índole laboral y remunerativo a las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.....73

Figura 28. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con los trámites para validar los derechos de las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021. 74

Figura 29. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la remuneración percibida que cubre los gastos de las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021..... 75

Figura 30. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el cumplimiento de la cuota laboral de empleo según ley 29973 que obliga a las empresas privadas con más de 50 trabajadores contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021. .... 76

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad Problemática

La constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la igualdad, en el artículo 2 inciso 2, que menciona: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley”. Sin embargo, desde la antigüedad se han considerado factores sociales negativos relacionados con la discriminación de personas con discapacidad, como la exclusión social, que es una de las principales causas que emplea la sociedad para marginar o segregar a este segmento de población, además esta disposición de rechazo se incrementa por razones personales y por causas que amplifican el riesgo de pobreza, como el no haber estudiado, no tener un empleo o la falta de bienes (Cortés & Sotomayor, 2016).

En 1970 la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó que un 10% de los habitantes del mundo contaba con algún tipo de discapacidad, más adelante un estudio conjunto entre la OMS y el Banco Mundial (BM) determinó que, en el año 2010, un 15% de los habitantes a nivel mundial vive con algún tipo de discapacidad. Diversos estudios muestran que desde el año 1970 el 10% de la población estaba representado por algún tipo de discapacidad, actualizándose en 40 años a un crecimiento del 15%, considerándose a más de 1000 millones de personas con dicha condición. De acuerdo con Romero (2019), resulta de vital importancia para dicho estudio considerar los objetivos de la OMS, como institución que busca mejorar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad agenciándose de herramientas que permitan promover la implicancia y la inclusividad de manera que se respete la libertad y dignidad de personas con discapacidad.

Se estima sobre esta información que más de 70 millones de personas vivían en América Latina y en el Caribe con alguna discapacidad entre los años 2001 y 2013, ellos representaban a un 12,5% de la población de la región, que era el 12,6% de la población de América Latina y un 6,1% de la población del Caribe; cifras que comparadas con las que se han publicado en el Panorama Social de América Latina en 2012, muestran un alza de 4,5 millones de personas con discapacidad; lo que implica un aumento de 0,2 puntos porcentuales en América Latina y un aumento de 0,7 puntos porcentuales en el Caribe; alteración que se debe a la inclusión de fuentes de información recolectadas en el caso de ciertos países (CONADIS, p. 25, 2019).

En referencia a la discapacidad se ha podido demostrar los cambios constantes a lo largo de la historia que a su vez han establecido una evolución en las atenciones a los derechos de los discapacitados a través del tiempo, se recalca

que esta minoría ha sido víctima de desprecio desde el origen de Occidente, en el que se asesinaban a los pequeños que tenían alguna “discapacidad”, e inculcando un modelo para marginarlos, en la Edad Media eran repudiados de una vida social general para ser propósito de caridad o como muestra de castigo (Ferrante & Dukuen, 2017).

Por otro lado, la OMS señala que la discapacidad incluye a aquellos con deficiencias del tipo físico, mental, intelectual o sensorial y que pueda impedir la participación activa en la sociedad de manera igualitaria con el resto de personas y que en los últimos años ha pasado de una perspectiva física o médica a otra que tiene en cuenta el contexto social y político de una persona, y surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una persona, además de afirmar que, la mitad de los individuos con discapacidad no son capaces de costear una apropiada atención de salud. De la misma manera, aparecen más barreras que impiden que las personas con discapacidad puedan permitirse una buena atención, pues reciben malos tratos de parte del personal sanitario o incluso se les niega la asistencia (OMS, 2021).

De acuerdo con la idea anterior se puede concluir que la OMS está considerando un plan de acción en todo el mundo que tenga como finalidad promover la prevención, promoción e intervención de las personas con discapacidad, logrando que tengan una mejor calidad de vida. Con los elementos descritos anteriormente se puede evidenciar el panorama actual en el que se encuentran las personas con alguna discapacidad en el Perú, y a su vez, podemos reconocer a las instituciones que amparan las acciones de alerta y la gestión de instituciones públicas y privadas en favor de esta población vulnerable.

Según datos del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), Ecuador cuenta con una población de 17 millones de los cuales 472,213 personas tienen algún tipo de discapacidad; asimismo, señala que dentro de estas discapacidades el 45,84% es física, 23% es intelectual, 14,13% es auditiva, y lo restante es visual y psicosocial (CONADIS, 2019).

Las barreras para la inclusión social en el Perú se referencian por parte del Ministerio de Trabajo (MINTRA); en un informe presentado entre los años 2017 y 2019 se han considerado 122 empresas a nivel nacional multadas por no cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad exigidos por ley 29973, las multas suman un valor total de 753,140 soles (Reyes , 2019).

De igual manera, el MINTRA señala que al año 2017, de un total 6,497 empresas privadas peruanas obligadas por la norma (debido a que tienen más de 50 trabajadores) menos del 1% (51 empresas) han cumplido con dicha obligación.

En este ejemplo podemos evidenciar que la gran mayoría de empresas no contratan a personas con discapacidad, señalando como principal argumento no haber sido informadas de las normas, y que a pesar de cumplir con su contratación no brindan las facilidades de tecnología e infraestructura en los accesos a ciertos servicios primordiales para el correcto desempeño de la persona con discapacidad dentro de su puesto de trabajo, limitando a su vez la satisfacción en el desarrollo de sus funciones específicas de acuerdo con su discapacidad.

En adición, cabe precisar que la ley 29973 en su Artículo 49. Cuota de empleo Numeral 49.1 señala que las entidades públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y las empresas privadas con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

En el Perú desde mediados de 1989 se formaliza el Consejo Nacional para la Integración del Impedido (CONAII) con la Ley 24067, el cual fue considerado como una institución pública especializada en promover la igualdad para personas con discapacidad y las atenciones especiales de acuerdo con sus condiciones. El CONAII presentó un reglamento que comprende al consejo nacional para la integración del impedido y a los organismos de los sectores públicos y privados, así como a las personas naturales vinculadas con la problemática del impedido.

El 6 de enero del año 1999 se publica en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 27050, con la que se dio paso al CONADIS teniendo como presidente a un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros (PMC) y como miembros a representantes de cada ministerio de relevancia y de otras instituciones del estado. Desde sus inicios el objetivo principal ha sido la promoción de políticas públicas, herramientas técnicas y capacitaciones en ayuda a los funcionarios del gobierno central, regional y municipal, así las organizaciones incorporan y tratan en sus proyectos el tema de discapacidad, para generar un ambiente de accesibilidad y equidad. Actualmente cuenta con autonomía técnica, de administración, económica y financiera; y presupuestal (CONADIS, 2019).

Como se menciona a lo largo de la historia, la sociedad ha ido desarrollando problemas de marginación hacia las personas con discapacidad limitando su desarrollo e intervención con igualdad oportunidades. El gobierno se encuentra desarrollando, en conjunto con instituciones internacionales, herramientas con respaldo legal para alinear al sector empresarial y social con respecto a la igualdad de oportunidades. En el presente capítulo presentaremos normas de nivel internacional y nacional relacionadas con la igualdad de oportunidades a personas con discapacidad.

## **I.2. Pregunta de la investigación**

### **I.2.1. Pregunta General**

¿Qué relación existe entre las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú en el periodo 2015 al 2021?

### **I.2.2. Preguntas Específicas**

- ¿De qué manera las barreras sociales se relacionan con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú el periodo 2015 al 2021?
- ¿De qué manera las barreras sociales se relacionan con la tecnología apropiada de personas con discapacidad en Perú en el periodo 2015 al 2021?
- ¿De qué manera la inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de personas con discapacidad en el Perú en el periodo 2015 al 2021?
- ¿De qué manera la inclusión laboral se relaciona con las políticas gubernamentales de personas con discapacidad en Perú en el periodo 2015 al 2021?

## **I.3. Objetivos de la investigación**

### **I.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú en el periodo 2015 al 2021.

### **I.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar cómo las barreras sociales se relacionan con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú en el periodo 2015 al 2021.
- Identificar cómo las barreras sociales relacionadas con la tecnología apropiada de las personas con discapacidad en Perú en el periodo 2015 al 2021.
- Determinar cómo la inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de las personas con discapacidad en Perú en el periodo 2015 al 2021.
- Identificar como la inclusión laboral se relaciona con las políticas gubernamentales de las personas con discapacidad en Perú en el periodo 2015 al 2021.

## **I.4. Justificación de la investigación**

### **I.4.1. Justificación Teórica**

Bedoya, V. H. F. (2021) ahonda en el concepto de justificación teórica y explica detalladamente que una investigación con este tipo de antecedente permite

generar una reflexión y discusión de carácter académico sobre un saber conocido, confrontando la teoría y contrastando el resultado o generando epistemología. A continuación, se exponen dos dimensiones teóricas que se encuentran dentro del margen de la investigación.

Desde una dimensión social la integración de personas con discapacidad comprende transformaciones sociales profundas que guardan relación con las actitudes, comprensiones y valores que sustenten procesos de desmitificación respecto a las capacidades de las personas con discapacidad, la valoración de esta población como ciudadanos con igualdad de derechos y deberes, el entendimiento de las diferencias como condición ontológica, entre otros componentes que debieran traducirse en “la participación de los estudiantes con discapacidad en decisiones y actividades que les conciernen, el derecho a organizarse en grupos que comparten los mismos intereses o cultura y su participación activa en movimientos estudiantiles conscientes de las necesidades de todos los estudiantes” Dueñas Chávez & Rodríguez (2017, p 72).

Otra dimensión son las personas con discapacidad en la Universidad, pues desean presenciar procesos concientizados, reflexivos y desprejuiciados, que apunten a eliminar cualquier manifestación discriminatoria, en este sentido el lema de las organizaciones de personas con discapacidad a nivel mundial es “nada acerca de nosotros sin nosotros”, y es por ello que las universidades tienen como objetivo principal la formación integral de sus profesionales, con vocación de sentido humano, respeto y consideración a los individuos que pueden sufrir estas limitaciones en un entorno dentro de la universidad, dentro de la familia, en la comunidad, en el trabajo y en la sociedad. Como segundo objetivo deben acompañar a los individuos con discapacidad en su proceso de aprendizaje, para ello se debe contar con políticas integrales en donde participen todas las personas involucradas. Es por ello, que una universidad no puede ser considerada como democrática si esta no recibe a personas con discapacidad y les da el espacio que merecen y necesitan, favoreciendo la integración (Pérez et al., 2017)

#### I.4.2. Justificación Práctica

Bernal (2018) menciona que una investigación tiene justificación práctica cuando su exposición resolverá una problemática o se propondrán estrategias que al llevarse a cabo contribuirá a darle solución.

En el presente trabajo la justificación practica se constituye en base a la recopilación de información estadística y un análisis descriptivo de las barreras

sociales que guardan relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú. A partir de dicho análisis, se proponen políticas que permitan mejorar la inclusión laboral para esta población vulnerable.

#### I.4.3. Justificación Metodológica

Bedoya (2021) indica que una investigación se justifica metodológicamente cuando facilita un nuevo instrumento para la recolección o análisis de datos, o en todo caso en el planteamiento de una nueva metodología que incluye otras formas de poder comprobar las variables, o estudiar de forma más adecuada a la muestra de estudio.

Para lograr los objetivos del presente estudio, se efectuará una investigación cuantitativa a través de un nuevo instrumento que tiene por finalidad obtener datos numéricos que permitan identificar la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral.

#### I.5. Alcance de la investigación

El alcance de este estudio abarca la identificación de las barreras sociales relacionadas con la recompensa en el trabajo y la tecnología apropiada, y su relación con la inclusión laboral en el Perú durante el periodo 2015 al 2021. Se realiza en base a un método no experimental, con el propósito de identificar el estado del fenómeno de estudio y preparar el terreno para análisis descriptivos, explicativos y correlacionales (Hernández et al., 2010)

El análisis es descriptivo dado que muestra con precisión las dimensiones de un suceso, población, contexto o situación y es correlacional pues la formulación de la hipótesis tiene como finalidad pronosticar un hecho (Ramos, 2020).

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1. Antecedentes

#### II.1.1. Antecedentes Internacionales

Al respecto del primer objetivo de investigación, sobre cómo las barreras sociales se relacionan con la dimensión de recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú, Álvarez Márquez (2021) en su investigación titulada “Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados con discapacidad. Estudio de caso”, utiliza una encuesta de satisfacción laboral en donde las dimensiones de las preguntas están dirigidas al bienestar de la empresa y a las recompensas en el trabajo o los beneficios laborales que se dan a los trabajadores, con la finalidad de analizar la satisfacción laboral de su personal. Es importante mencionar que, los criterios de evaluación de esta encuesta fueron las categorías: Satisfecho, Insatisfecho, Neutral, De acuerdo, En desacuerdo e Indiferente. En los resultados de dicha investigación la satisfacción laboral, cuyo concepto se encuentra enlazado a la recompensa en el trabajo y se define como los beneficios que son otorgados por la empresa a sus trabajadores, indica como recompensa más importante el reconocimiento de las tareas y el crecimiento personal. Adicionalmente, el estudio concluyó que la empresa brinda beneficios y trabaja para mantener un buen ambiente laboral para sus empleados, diseñando estrategias derivadas de las leyes para personas con discapacidad de Ecuador, la mayoría de los empleados refirió estar satisfecho y de acuerdo con el manejo del clima organizacional.

Por otro lado, Castro et al. (2016) en su investigación titulada “Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación”. tiene como objetivo principal identificar la percepción objetiva y subjetiva que posee el profesorado y alumnado sobre la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad de centros de formación laboral, definiendo que en la escala objetiva se administran a los profesionales que trabajan con la persona con discapacidad y muestra su valoración de forma externa, mientras que en la escala subjetiva se refleja la valoración y percepción de la propia persona con discapacidad utilizando la Escala Integral de Calidad de Vida. Se usó una muestra de 751 estudiantes y 82 profesionales. El estudio demostró que, en cuanto a la inclusión social, existe una necesidad de construir una sociedad inclusiva que vea a la discapacidad como una característica y no como circunstancia excluyente, siendo la educación como uno de los más importantes, aparte del bienestar emocional y físico tiene una relación directa con el bienestar personal de los estudiantes discapacitados, el cual está relacionado con el bienestar laboral que advierten. De esta manera, es fundamental que los

individuos se sientan integrados en los empleos y las labores que cumplen, además que el modelo educativo sea inclusivo y esté dirigido a un modelo de vida independizada.

De acuerdo con Flor & Galvarini (2019), en su investigación “Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su relación con el clima organizacional”, señalan que las personas con discapacidad siguen enfrentando muchas barreras cuando desean acceder al mercado laboral, y que el 70% de la población económicamente activa no cuenta con empleo. La investigación concluyó que una de las ventajas más sobresalientes de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es el cambio positivo en el clima organizacional. Es decir que, una mayor diversidad en el plantel de colaboradores y una mayor apertura impactan positivamente en el comportamiento de los empleados, lo cual resulta en equipos de trabajo eficientes, y una mejora en la comunicación y el compromiso generándose climas organizacionales más colaborativos y menos conflictivos.

El estudio también detalla que una de las principales barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es el desconocimiento por parte de las empresas sobre la normativa, beneficios tributarios y formas de trabajo. Asimismo, sugiere brindar empleo dentro de las PYMES, ya que son las principales empleadoras del país: “Si cada PYME contrata a 1 o 2 personas con discapacidad, en poco tiempo se podría emplear a toda la población con discapacidad económicamente activa” (Flor & Galvarini, 2019, p. 74).

Por otro lado, Cendrero Uceda, L. A. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. *Ene*, 9, 44. en su tesis de España titulada “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, indica que los individuos con discapacidad han sufrido todo tipo de circunstancias discriminatorias a la hora de querer ser parte del mercado laboral, ya sea postulando a un trabajo como también para subir de puesto. El autor concluye que a pesar de que la situación actual no puede considerarse plenamente satisfactoria, la evolución conceptual de la discapacidad ha propiciado un esfuerzo normativo en el que la condición (minusválido o discapacitado) va cediendo espacio al sujeto (persona con discapacidad) que debe ser protegido por la jurisprudencia laboral.

En relación con lo mencionado, podemos entender que el autor sostiene que en España aún se vienen desarrollando actos de discriminación a pesar de la evolución conceptual y el desarrollo de más organizaciones que apoyan en disminuir la discriminación. Por otro lado, en Argentina ya se vienen

desarrollando iniciativas que promueven la contratación de personas con discapacidad respaldadas como un acto de responsabilidad social empresarial. Se puede concluir desde un nivel de análisis del entorno que en Europa aún se perciben mayores niveles de discriminación en comparación con Latinoamérica.

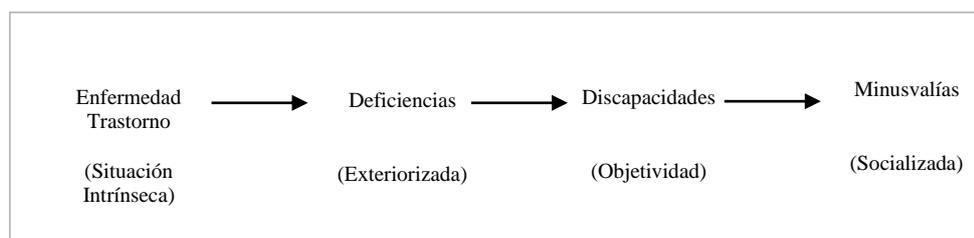
Es por ello por lo que, muchas organizaciones forman parte del Club de Empresas Comprometidas con la empleabilidad de personas con discapacidad (CEC), las que se preocupan por 4 razones: la familia, el sistema educacional, el apoyo del estado y las instituciones, con la finalidad de lograr una sociedad cada vez más íntegra y razonable.

De acuerdo con, Moncayo & Tapia (2018) en su investigación titulada “Impacto financiero por contratación de discapacitados e incremento neto en pymes de servicio de Guayaquil”, muestra con entrevistas realizadas a expertos tributarios que las razones para qué se den las contrataciones de personas con discapacidad es por la obligación de la ley y por sacar ventaja de beneficios tributarios.

De acuerdo con la Clasificador Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF), se destaca a nivel internacional la clasificación estandarizada para describir todo aquello relacionado con el tema de salud, en donde se vinculan componentes relacionados a la educación, trabajo, tecnología, entre otros. los que pueden ser considerados como temas de salud y temas relacionados con la salud.

La CIF es parte de una clasificación internacional desarrollada por la OMS, que tiene aplicación en varios aspectos relativos a la salud. Dicha clasificación recopila una gran cantidad de información relacionada a la salud, como lo son los diagnósticos, los funcionamientos, las discapacidades, y las razones para contactar a los servicios de salud, utilizando un lenguaje estándar, que hace posible una comunicación sobre la salud y la atención sanitaria entre diferentes especialidades y técnicas en todo el mundo (OMS, 2018).

Figura 1. Modelo de las consecuencias de las enfermedades: secuencia de conceptos.

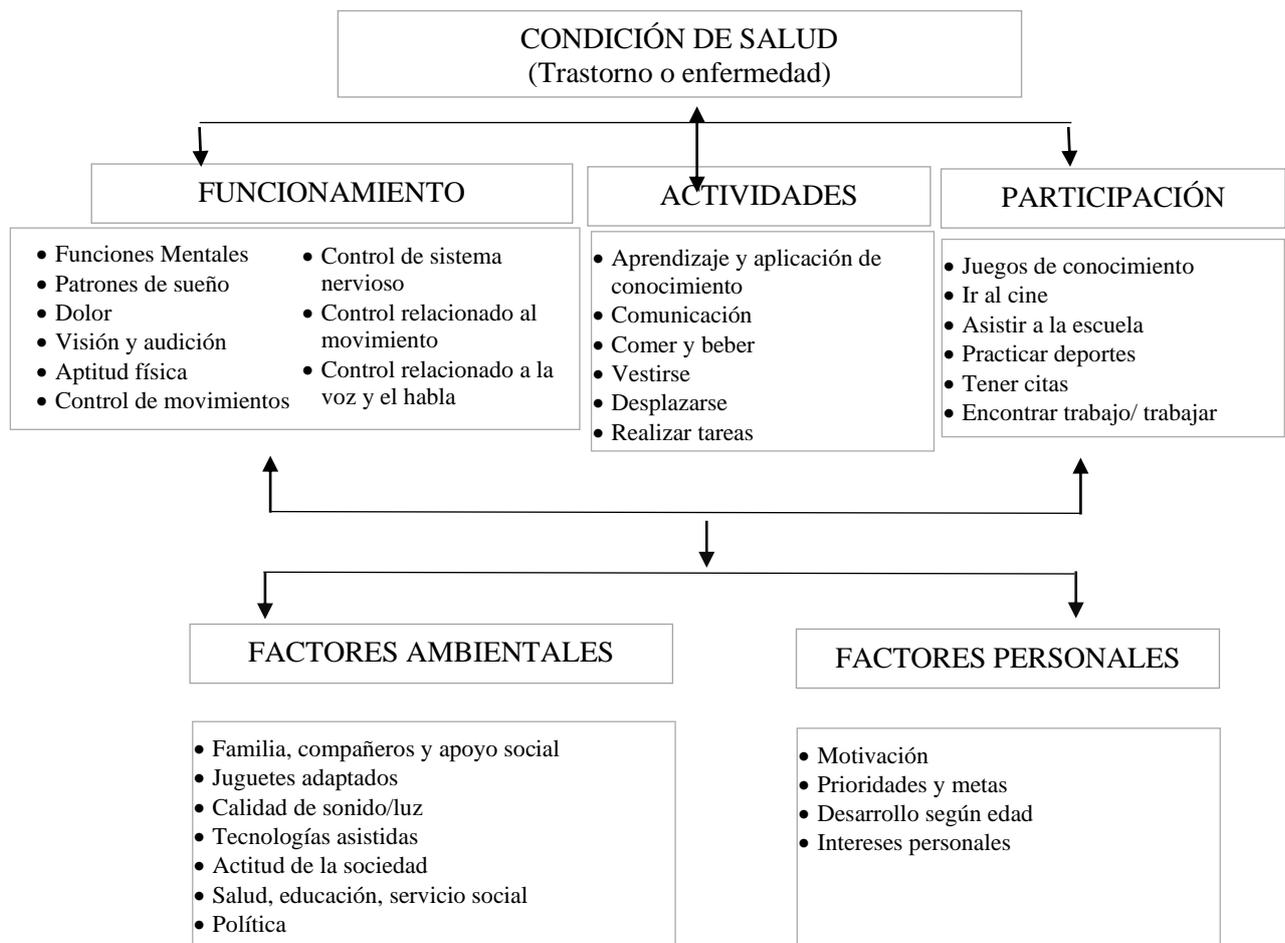


Fuente: (Castro, 2019)

La organización CIF facilita el detalle de situaciones relacionadas con la actividad humana y sus limitaciones. Como se observa en la Figura 2, la “Condición de salud” se enfoca en el perfil de los componentes de la clasificación enfermedad o trastorno, de ello se derivan 3 aspectos: “La funcional o estructura corporal”, “Las actividades” y “Participación”.

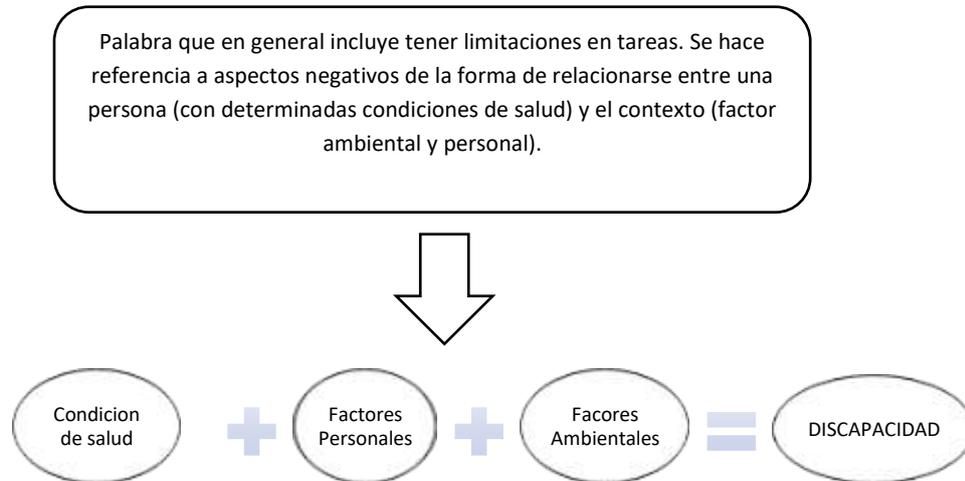
La estructura funcional o estructura corporal se compone de 2 factores: los ambientales y los personales. Se deben considerar como elementos ambientales una infraestructura que facilite el tránsito de las personas con discapacidad (rampas para personas en silla de ruedas, pasamanos, señalización especial para los espacios de atención, estacionamiento, entre otros). En relación con los factores personales se pueden mencionar por ejemplo las herramientas de trabajo y el sueldo proporcional que involucre cubrir sus gastos adicionales de salud y transporte (Benavente, 2016).

Figura 2: interacción de los diferentes componentes de Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF).



Fuente: (Schiarti & Mahdi, 2018) establecido por la OMS (Organización Mundial de la Salud).

Figura 3. Concepto de discapacidad: los factores ambientales y personales jugaran un rol esencial.



Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS), Convención internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad.

De esta manera se señala que la discapacidad no solamente es un requisito de la salud personal, sino también una consecuencia de la forma de interactuar entre los inconvenientes humanos y el entorno. Siendo este medio social un elemento concluyente para el individuo.

### II.1.2. Antecedentes Nacionales

Respecto al panorama actual de Perú, este ha mejorado sustancialmente; se ha consolidado el marco legal y se ha invertido en programas y proyectos específicos; pero lo más importante, se ha concientizado a la población con la intención de que se visibilicen las necesidades de las personas con discapacidad. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, es necesario trabajar fuertemente en la adquisición de los derechos productivos y lograr de manera efectiva la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral (CONADIS 2017).

Desde el año 1999 la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú (CONFENADIP) empieza a gestionar sus operaciones formales como una asociación de la sociedad civil, registrada con Partida Electrónica No. 11160305 del Registro de Asociaciones de Lima. La CONFENADIP es una entidad que reúne a más de 300 organizaciones de base y 26 federaciones regionales a nivel nacional, cuya misión es fomentar, proteger y realizar los derechos de las personas con discapacidad, así como su desarrollo de inclusividad, pleno y efectivo en lo económico en el Perú, es la institución que representa a la Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD) – Disabled

Peoples International (DPI) y a la región latinoamericana de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad (RLOMPD), y se encuentra inscrita en las Naciones Unidas (CONFENADIP 2021). Entre los objetivos de la CONFENADIP encontramos:

- a) Promover la creación de organizaciones para personas con discapacidad a Nivel Nacional, atenuando que sean filiales a la CONFENADIP, poniendo especial énfasis en las organizaciones que provienen de las zonas menos favorecidas.
- b) Formular distintas campañas, programas de difusión e información sobre la realidad de las personas con discapacidad creando conciencia y sensibilización a la sociedad siendo observadores principales del cumplimiento de sus derechos.
- c) Formular con apoyo de autoridades la aprobación de políticas, decretos, ordenanzas, resoluciones, leyes y otras disposiciones que promuevan la igualdad de oportunidades a favor de las personas con discapacidad.
- d) Buscar integrar atenciones de convenio con otras empresas e instituciones de nivel público encargadas de la educación técnica para promover personal con discapacidad capacitado para su incorporación al mercado laboral.
- e) Formular, gestionar y ejecutar proyectos que logren empoderar a las personas con discapacidad.
- f) Demandar al estado la implementación de medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (CONFENADIP, 2021).

De acuerdo con el censo nacional del año 2017 del XII de población VII de vivienda y III de Comunidades Indígenas, la población nacional es de 31 millones 237 mil 385 habitantes. La población nominalmente censada asciende a 29 millones 381 mil 884 habitantes y la población omitida, 1 millón 855 mil 501 habitantes, la población que declaró tener alguna discapacidad alcanzó la cifra de tres millones doscientos nueve mil doscientas sesenta y una personas, los cuales representan el 10,3% de la población del país.

Se proyectó para el año 2021 una población de 3 millones 351,919 personas con discapacidad lo cual corresponde el 10,3 % de una población promedio de 32 625 948 millones de habitantes en el Perú INEI (2021).

Ante el crecimiento de la población con discapacidad se vienen gestionando a nivel mundial lineamientos que protejan y promuevan un trato justo, considerando referencias de instituciones que, por falta de criterio en la idiosincrasia, estereotipos negativos y discriminación, desmerecen la oportunidad a desarrollarse de este sector de la población apoyados de instituciones

internacionales encargadas de juzgar y establecer lineamientos en las políticas gubernamentales en referencia con la inclusión social destacando la atención a personas con discapacidad.

Resulta importante mencionar que las personas con Discapacidad no forman un grupo homogéneo. Por ejemplo, tenemos a las personas con discapacidad mental, los que sufren de discapacidad visual, auditiva o de comunicación, los que adolecen de movilidad restringida o de las llamadas “incapacidades médicas”, cada tipo de discapacidad presenta diferentes barreras sociales y laborales.

A nivel de Perú los antecedentes públicos referenciales de la discapacidad han venido demostrando diversas deficiencias desde la fundación y rotación del servicio a través de distintos ministerios con un reducido presupuesto y una mala gestión fiscal, en un inicio teniendo al Consejo nacional para la integración del impedido en 1989 (CONAI) , para luego crearse el CONADIS en 1999, que en la actualidad es una institución perteneciente al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú.

El registro nacional de las personas con discapacidad del CONADIS en el Perú al periodo 2019 ha actualizado 289,108 personas con discapacidad, y la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad ENEDIS 2012, estima 1,575,402 de personas con discapacidad a nivel nacional de las cuales el 8.4% ya se encuentra suscrita en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad demostrándose una brecha de inscripciones del 81.6%. Por otro lado, los censos Nacionales 2017 XII de Población y VII de vivienda han estimado 3,209,261 personas con discapacidad a nivel nacional de las cuales solo el 9.0% ha sido inscrita y el 91.0% censada aún no lo hace. En Lima se encuentran inscritos 87,968 personas con discapacidad que representan el 30,4% de la población nacional sin embargo el 89.9% es de Lima metropolitana y Lima provincia. La región con menor número de registrados es Madre de Dios con 1,250 personas con discapacidad inscrita que representan el 0.4% de la población nacional.

Considerando el nivel de gravedad de la limitación tenemos 126,510 (46.0%) de personas con discapacidad con un nivel de gravedad severo; 105,740 (38.4%) con discapacidad moderada; 41,498 (15.1%) con discapacidad leve, y 1,493 no especifican el nivel de gravedad. (CONADIS, 2019).

El año 2019 los integrantes del Foro del Acuerdo Nacional aprueban una visión con miras hacia el 2050 que representará los anhelos de todos los peruanos. De esta manera se permitirá manejar políticas y realizar planes de acción que guíen al Estado, sociedad civil, academia, empresas y organismos que cooperen hacia

el logro de una vida digna, a través del desarrollo inclusivo y sostenible a nivel nacional (CONADIS, 2020).

Es importante destacar estos datos ya que referencia un limitado ejercicio por parte de la institución encargada de empadronar y hacer seguimiento a la población de personas con discapacidad a nivel nacional para promover mejores acciones, presupuesto y lineamientos con apoyo de sus diversas instancias públicas involucradas como el MINTRA, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Gobierno Central, los Gobiernos Locales y los Gobiernos Distritales.

### II.1.3. Antecedentes Locales

Como se puede observar, la discriminación de las personas con discapacidad es un problema social que ha estado presente desde épocas antiguas y este sector de la población ha venido creciendo los últimos 40 años por factores globales asociados a enfermedades crónicas en crecimiento. Considerándose como antecedente factores relacionados con el crecimiento, las barreras que frenan el acceso a estas personas y la inclusión laboral que viene dándose en el Perú durante el periodo 2015 al 2021. Considerándose un segmento de la población con los mismos derechos y oportunidades para poder competir a pesar de sus discapacidades por una oportunidad laboral.

De acuerdo con lo sustentado, se identificaron barreras para la inclusión con el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el sector público del Perú durante el periodo 2015 al 2021 por motivos de idiosincrasia, estereotipos negativos y discriminación. Por otro lado, se vienen dando actitudes proteccionistas o de valorización como seres inferiores a las personas con discapacidad. Finalmente, se han identificado deficiencias en la calificación del recurso humano con discapacidad por parte de las instituciones públicas y carencia de autoestima por parte de estas personas relacionadas con su acceso al empleo.

Figura 4. Cuadro porcentaje de personas con discapacidad o limitación permanente: visual, física, auditiva, intelectual, mental y del lenguaje.



Fuente: INEI Censos Nacionales 2017.

De acuerdo con los censos realizados por INEI en el año 2017 se obtuvo que de las 3,051,612 personas con discapacidad, el mayor porcentaje corresponde a personas invidentes y es de 48,3%, siguiéndole con el 15,1% de personas que tienen la discapacidad para moverse o caminar, el 7,6% de personas con discapacidad auditiva, 4,2% de personas con la discapacidad de aprender o entender, el 3,2% con la discapacidad para relacionarse con los demás y el 3,1% con la discapacidad para hablar o comunicarse.

También se logró determinar el porcentaje de personas con discapacidad a nivel de las tres regiones naturales: en la región costa con un 58,4%, región sierra con un 34,05% y a la región selva con un 7,6%; teniendo como los más representativos de acuerdo con las regiones naturales a Lima con un 34,5%, Arequipa con un 5,0% y a San Martín con un 2,4%.

Podemos describir que en el Perú la referente discapacidad aún es considerado como un elemento caritativo, es decir no se les da una validez legal y por tanto un respaldo formal a los derechos de los colaboradores pertenecientes a este segmento especial, en pocas palabras no se valida la existencia de la ley 29973 - Ley General de la persona con discapacidad; asimismo, la discapacidad no

radica en la persona, sino en las barreras existentes en el entorno. En otras palabras, las personas con discapacidad son un grupo excluido y discriminado debido a las barreras actitudinales y del entorno que deben enfrentar para participar en igualdad de condiciones que los demás en la vida social. Las cifras estadísticas referentes a las personas con discapacidad (INEI, 2020), muestran altas cifras de exclusión en materia de salud, educación, empleo y protección social, así como diversas restricciones en el ejercicio de derechos.

La accesibilidad es el derecho fundamental que permite el desarrollo y autonomía de las personas con discapacidad y su inclusión plena en la sociedad, teniendo que el 33% de personas con discapacidad no pueden acceder a los medios de transportes públicos ya que estos no posee un mobiliario accesible, un gran ejemplo es el metropolitano que tiene solo el 10% de unidades accesibles (23 de 234 unidades alimentadoras), por esta razón una persona con discapacidad física puede esperar hasta dos horas un bus del Metropolitano o debe tomar un taxi que aumenta sus gastos de transporte. Otro ejemplo de falta de accesibilidad es el caso de las personas sordas, que en el Perú son en promedio de 231,922 personas, y cuentan únicamente con 30 intérpretes de lenguaje de señas en todo el país.

Asimismo, en materia de salud el Perú es uno de los países con cifras de certificación de discapacidad muy bajas, el 51% de las personas con discapacidad presentó problemas de salud relacionados con sus deficiencias, la mitad no acudió a un centro de salud por falta de dinero (22,6%) y por problemas relacionados a su deficiencia (35,4%); concluyendo que el 88% de personas con discapacidad no recibe terapias de rehabilitación.

En relación con el trabajo el 21,7% de la población peruana con discapacidad forma parte de la población económicamente activa (PEA), las personas con discapacidad realizan labores de baja productividad y la mayoría no tiene seguro de salud; y muchas veces las cuotas laborales del 3% y 5% dadas por ley (art 49 de la ley 29973) no se cumple; y esto en la actualidad, mayormente no repercute en sanciones por el incumplimiento de dichas cuotas laborales.

Con dicho fin, el estado debe implementar programas de inclusión laboral con apoyos para personas con discapacidad, transversalizando el enfoque de discapacidad en sus planes, proyectos y programas consultando a las personas con discapacidad todas las políticas que se formulen en favor de ellos y ellas desde el inicio de su formulación y en todo el proceso hasta su aprobación, hasta cumplir con implementar el plan nacional de accesibilidad aprobado recientemente.

También se debe tomar medidas para lograr que la totalidad del transporte público urbano sea accesible para las personas con discapacidad, habilitar los registros de intérpretes de personas sordas y sordociegas, y sobre todo se debe cambiar el sistema actual de provisión de apoyo educativo por uno en el cual cada escuela cuente con especialidades que puedan ayudar a la inclusión. Se recomienda a su vez crear perfiles adaptativos para personas con discapacidad y en caso de incumplir las cuotas laborales y otras vulneraciones se debería sancionar dicho accionar (MIDIS, 2018).

## **II.2. Conceptos**

### **II.2.1. Persona con discapacidad**

Según El Censo Nacional 2017 (INEI, lima agosto 2018):

El concepto de persona con discapacidad se define como el individuo que posee una o más limitaciones del tipo físico, sensorial, mental o intelectual de tipo permanente, que al interactuar con diversas barreras de actitud y del contexto social, se vea impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva dentro de la sociedad. Según las cifras estadísticas desde 1940 hasta la actualidad, obtenidas a través de censos y encuestas en materia de discapacidad, nos dan la oportunidad de identificar y analizar en el tiempo las barreras a las que una persona con discapacidad tiene que enfrentarse en su búsqueda de empleo en el Perú.

Según estos censos y encuestas la mayoría de las personas con discapacidad en edad de trabajar no acceden al empleo formal, siendo esta una consecuencia implícita de su discapacidad que condiciona sus vidas, y en muchos casos sumiéndolas en la pobreza y pobreza extrema, creando un círculo vicioso entre discapacidad, desempleo, pobreza y pobreza extrema condición que se hace muy difícil de revertir.

### **II.2.2. Recompensa en el trabajo**

Según Chiavenato et al (2019):

El concepto de recompensa en el trabajo se basa en el entorno que se da en los individuos dentro de una institución. Esta se encuentra directamente adherida a la motivación de los colaboradores y señala la motivación dentro del contexto laboral de la institución. Por lo que, resulta positivo en la medida en que satisface una necesidad personal y eleva la moral de los individuos; por el contrario, resulta negativo cuando esto no se cumple.

### II.2.3. Tecnología apropiada

Según *ESVI-AL.org* (2019):

El concepto sobre tecnología apropiada trata sobre las plataformas tecnológicas que permiten disminuir la necesidad que se genera por la discapacidad. Se confirma que desarrollar innovación y desarrollo tecnológico responde a la generación de un estado del arte en Tecnologías calificadas en el apoyo y diseñadas para atender una carencia específica para mejorar la autonomía, independencia y la capacidad funcional en la accesibilidad del desarrollo del conocimiento Bengochea (2013).

### II.2.4. Clima organizacional

Según Arce (2017)

El concepto de clima organizacional hace referencia a la percepción que tienen los miembros de una organización al respecto de su funcionamiento estructural y dinámico, esta percepción influye en los niveles de satisfacción y motivación, así como en la disposición a permanecer en la organización y en el buen desempeño del personal.

### II.2.5. Política gubernamental

Según Collado (2015):

El concepto de política gubernamental se enfoca en los actos provenientes de un gobierno, que son de interés público, destinados a resolver las necesidades de una población, siendo únicamente decisión del gobierno que no involucra la participación ciudadana.

### II.2.6. Variable 1-. Barreras Sociales

Según Tesauro (2013):

Las barreras sociales se entienden como las diferencias o desigualdades, en materia de género, etnia, raza, religión, salud o condición socioeconómica, entre individuos o grupos poblacionales, que se convierte en un obstáculo o brecha que les impide alcanzar o lograr sus metas; no permitiendo la posibilidad de acceder a los recursos de la sociedad y promover su desarrollo.

## II.2.7. Variable 2- InCLUSIÓN Laboral

Según Salinas (2018):

La definición de inclusión laboral se refiere a un proceso cuya única finalidad es la de integrar el empleo en organizaciones normalizadas, esto significa que el empleo debe ser totalmente idéntico y en igualdad de condiciones en relación a tareas, sueldos y horarios en comparación a los demás empleados, sobre todo en organizaciones en que el porcentaje mayoritario de trabajadores no tenga limitaciones.

La inclusión es el ofrecimiento de trabajo en forma activa a personas con discapacidad, dejando a un lado la discriminación, permitiendo que la vida de los trabajadores se normalice en todos los ámbitos, logrando así una igualdad de oportunidades en este sentido, se considera que más que un ofrecimiento, la oferta laboral debe efectivamente darse y se estaría concediendo empleo a una persona con discapacidad  
HENRÍQUEZ, L. M. A.

## II.2. Bases teóricas

El concepto de discapacidad por referencias históricas a nivel internacional nos indica cómo ha ido evolucionando desde el año 1971 con la Declaración del Retrasado Mental en las Naciones Unidas, o la declaración de los Derechos de los Impedidos - ONU 1975, donde se designó el término "Impedido". La designación del término impedido se enfocó en una deficiencia, congénita o no, de las facultades físicas o mentales de un individuo.

La distribución estadística internacional de las enfermedades y los problemas relacionados en temas de salud (CIE 10 - 1980 OMS), define la discapacidad como las consecuencias de la deficiencia en términos de cualquier restricción o falta de habilidad para realizar alguna actividad en la manera o dentro del rango considerado normal para un ser humano; la discapacidad refleja entonces los trastornos a nivel de la persona. La CIE-10 es la clasificación de referencia de todos los países para la notificación de causas de defunción. La CIE-10 se ha convertido en un código universal utilizado por varios países para el registro de la información clínico asistencial.

La ONU dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población es como Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad. Esta calificación disipa la percepción de este sector evitando utilizar el concepto de minusvalidez, pero si se clasifica como la relación entre las

personas impedidas y su ambiente. Ocurre cuando esas personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos. La minusvalidez es, por tanto, la pérdida o la limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en un pie de igualdad con los demás. (OMS, 2019).

En referencia a las personas con discapacidad, se respaldan cuatro tratados internacionales aprobados y ratificados en materia de discapacidad, respaldados por el convenio 159 y la recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el trabajo de personas invalidas de la OIT de 22 de junio de 1983 aprobado y ratificado por el Perú con resolución legislativa 24509 el 30 de mayo de 1986; convención interamericana para eliminar toda forma de discriminación en contra de las personas discapacitadas de la OEA el 7 de junio de 1999 aprobado por el Perú con resolución legislativa número 27484 o fecha 11 de junio de 2001; convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU), Manhattan, New York - EEUU 13 de Diciembre del 2006; aprobado con Resolución Legislativa 29127 el 30 de octubre del 2007 y Ratificada con Decreto Supremo 073- RE, el 30 de diciembre 2007, por el Estado Peruano; Tratado de Marrakech de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) para Facilitar el Acceso a las obras publicadas a las Personas Ciegas, con Discapacidad Visual o con otras dificultades para Acceder al Texto Impreso. Adoptado el 27 de junio del 2013 en Marrakech, Marruecos. Aprobado por Resolución Legislativa N° 30371, del 28 de noviembre de 2015 y Ratificado por Decreto Supremo 069-RE, el 04 de diciembre del 2015, por el Estado Peruano; respaldados por el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables (MIMP, 2019).

Entre las instituciones internacionales que salvaguardan el cuidado de la salud de las personas con discapacidad tenemos al CIF - 2001 OMS, el cual forma parte de la Organización Mundial de la Salud, encargado de describir conceptos para descifrar información en relación directa con temas de salud y que da paso a un intercambio de conocimientos sobre la salud y la atención sanitaria entre las distintas carreras y ciencias de todo el mundo.

Desde el año de 1989 a nivel del Perú se formaliza con respaldo público el Consejo nacional para la integración del impedido CONAI (1989), considerada como la institución inicial encargada de la regulación de acciones de salud, trabajo y promoción social enfocado a los aspectos de promover, prevenir, rehabilitar y prestar servicio con la finalidad de tener una integración social; en el año 1999 cambia su denominación a CONADIS y en el año 2013 desarrolla su

marco legal convirtiéndose en una organización adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, hasta el actual 2021.

Desde el año 2012 los últimos estudios en el Perú indican que el 5,2% del territorio nacional, vive con algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental. Cuya situación aflige mayormente a la población de 65 y más años que son el 50,4% y de 15 a 64 años que serían un 41,3% (ENEDIS, 2012).

A nivel internacional se tienen normas respecto de la igualdad de oportunidades para individuos con discapacidad, en este sentido se quiere lograr que niñas, niños, mujeres y hombres discapacitados, como ciudadanos que son y pertenecen al contexto social, gocen de los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad. En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades. Es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes en ese proceso.

Con el término "discapacidad" están incluidas un buen número de limitaciones del tipo funcional que son registradas a nivel mundial. Una discapacidad puede darse de manera visible, física, intelectual o sensorial, puede ser un dolor con requerimientos médicos o enfermedades mentales. Dichas limitaciones a su vez pueden ser permanentes o transitorias. La minusvalía es la limitante de opciones de participación dentro de la sociedad y en iguales condiciones que el resto. Describiendo su relación con el contexto social. Con el fin de hacer notar estas desigualdades para todos aquellos que no se ven afectados por ellas.

Los términos, "discapacidad" y "minusvalía", en la década del 70 eran mencionados con una perspectiva del tipo médico y de diagnóstico que no consideraba relevantes las faltas y desperfectos del entorno social.

La Organización Mundial de la Salud a través de su Informe Mundial Sobre la Discapacidad (OMS, 2011), define que la discapacidad no es una característica del individuo, sino más bien una mezcla de condiciones, varias de ellas ideadas por su entorno social. Por ello, toda la sociedad debe involucrarse en hacer los cambios necesarios para la inclusión total de las personas con discapacidad en todas las áreas de la sociedad. Se presentaron cuatro tratados internacionales en relación con el informe de discapacidad, detallados a continuación:

Convenio 159 (OIT), 1983, a los efectos del presente Convenio, se entiende por persona invalida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad – OEA, 1999, para los efectos del presente convenio el termino Discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita y no permite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Convención sobre los derechos de personas con Discapacidad – ONU 2007, los habitantes con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales en un periodo o plazo largo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CERMI 2008).

El Tratado De Marrakesh México 2013 Para Facilitar El Acceso a las Obras Publicadas A Las Personas Ciegas, con Discapacidad Visual o con otras Dificultades para Acceder Al Texto Impreso, crea el tratado como un instrumento de derechos humanos aprobado por la Asamblea General de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual -OMPI-, para garantizar el acceso de la población con discapacidad a la bibliografía mundial en todos los formatos accesibles, la cual fue firmada por el gobierno de Guatemala el 2 de junio de 2014. Dispone que será beneficiaria toda persona ciega que padezca una discapacidad visual o una dificultad para recibir o leer que no puede corregirse para que permita un grado de visión sustancialmente equivalente al de una persona sin ese tipo de discapacidad o dificultad, y para quien es imposible leer material impreso de una forma sustancialmente equivalente a la de una persona sin esa discapacidad o dificultad; que no pueda de otra forma, por una discapacidad física, sostener o manipular un libro o centrar la vista o mover los ojos en la medida en que normalmente se considera apropiado para la lectura; independientemente de otras discapacidades.

Ley 24759 del 10 de diciembre de 1987, que declara una motivación social la protección, atención y readaptación laboral del impedido, entendiéndose como impedido al minusválido o persona que tiene limitaciones en sus facultades

físicas o mentales para desarrollarse a plena capacidad en actividades económicas.

En materia de discapacidad se debe conocer al ente rector encargado de establecer la normativa de fiscalización referente a las atenciones para las personas con discapacidad en el Perú. Es por ello por lo que, desde el año 1999 con la ley 27050 se crea el CONADIS teniendo como presidente un representante de la presidencia del consejo de ministros y como miembros a representantes de los ministerios de mayor importancia y de otras instituciones del estado. Definiendo que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

La ley 29973 del 24 de diciembre del 2012, Ley General de la Persona con discapacidad en su artículo 2 expone una nueva definición de persona con discapacidad, señalando que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias tanto física, sensorial, mental o incluso intelectual de carácter permanente, esto hace que afronten diversas barreras actitudinales y del entorno, además que no ejerzan o puedan verse impedidas en el ejercicio de sus derechos e inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

En el Perú de acuerdo con la ley 29973 en el capítulo IX artículo 63 el CONADIS es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía, técnicas administrativas, económicas y financieras constituyendo pliego presupuestario.

El CONADIS está constituido por los siguientes miembros:

- a) El presidente, quien es designado por el presidente de la República.
- b) El presidente del Consejo de ministros o su representante.
- c) El ministro de la Mujer y Poblaciones Vulnerables o su representante.
- d) El ministro de Desarrollo e Inclusión Social o su representante.
- e) El ministro de Economía y Finanzas o su representante.

- f) El ministro de Educación o su representante.
- g) El ministro de Salud o su representante.
- h) El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante.
- i) El ministro de Transportes y Comunicaciones o su representante.
- j) El ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento o su representante.
- k) El ministro de Producción o su representante.
- l) El ministro de Defensa o su representante. m) El ministro del Interior o su representante.
- n) El ministro de Relaciones Exteriores o su representante.
- o) El presidente ejecutivo del Seguro Social de Salud (ESSALUD) o su representante.

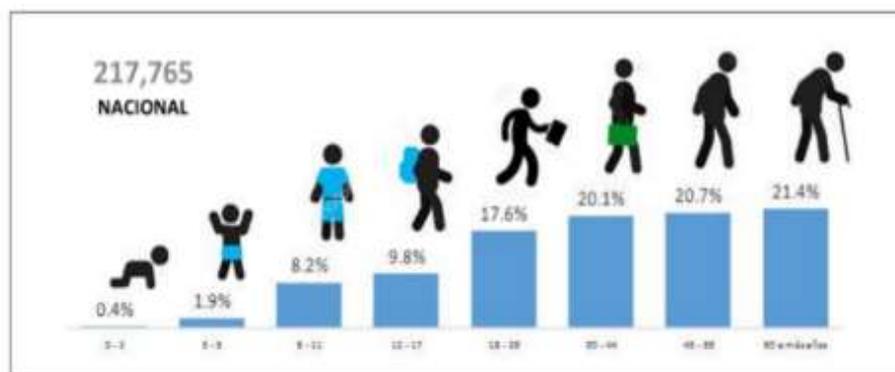
De acuerdo con el artículo 64 el CONADIS tiene las siguientes funciones:

- a) Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas de la nación y sectoriales en materia de discapacidad.
- b) Dictar normas y lineamientos técnicos para ejecutarlas y supervisarlas de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- c) Promover y proponer que el planeamiento y la ejecución de políticas y programas de sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses del usuario con discapacidad.
- d) Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- e) Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- f) Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones hacia las personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de todos los gobiernos involucrados y correspondientes.
- g) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia, motivación, el respeto de sus derechos y dignidad, responsabilidad del Estado y la comunidad.

- h) Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones vinculadas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones.
- i) Difundir información sobre la discapacidad que incluya información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles
- j) Prestar apoyo técnico sobre cuestiones vinculadas a la discapacidad y a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- k) Requerimiento de información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- l) Interponer demandas por incumplimiento a las diversas empresas.
- m) Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- n) Exigir coactivamente el pago de multas.
- o) Dirigir el Registro Nacional de los habitantes con Discapacidad.
- p) Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- q) Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- r) Se asignará la ley y su reglamento.

A nivel nacional, en la actualidad son aproximadamente 3,051,612 las personas con discapacidad en el Perú, de acuerdo con la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (censo nacional 2017), el registro nacional de las personas con discapacidad en el Perú ha sido actualizado a la cifra de 289,108 personas con discapacidad.

Figura 4. Dirección de investigación y registro. Población inscrita en Registro nacional de la persona con discapacidad en el grupo de edades 2000 - 2018



Fuente: CONADIS (2021).

Como se observa en la Figura 5 podemos validar la limitación en el nivel severo seguido del 40.6% que muestran nivel moderado y el 15.3% que acredita una limitación en nivel leve, en el caso de las no especificada no registraron niveles antes mencionados.

La encuesta nacional continua (ENCO – INEI 2006), define a las personas con discapacidad, cuando por diversas razones genéticas, congénitas o adquiridas, evidencian una disminución o ausencia temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que pueden manifestarse en anomalías, defectos, pérdidas o limitaciones para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros o integrarse a las actividades de participación en la vida comunitaria.

Los Censos Nacionales 2007 - INEI, definen a la persona con discapacidad, como aquella que padece alguna dificultad permanente física o mental, y que esta limita una o más actividades de su vida cotidiana.

Según el Censo Nacional 2017 (INEI, lima agosto 2018), existe en el país 3 millones 51 mil 612 personas que padecen de alguna discapacidad y representan el 10,4% del total de la población del país. Según un informe del Banco Mundial del año 2011, el promedio mundial era del 15%.

Cabe precisar que según el censo 2017 muestra que la población discapacitada de 15 y más años presentan bajos niveles educativos, lo que resulta en una de las principales barreras para su acceso al empleo.

Si bien el Perú cuenta con normas basadas en tratados internacionales que favorecen el acceso al empleo de las personas con discapacidad, en la actualidad las cifras indican que, en el 2012, el 1.5% de servidores públicos, es decir 21,000 eran personas con algún tipo de discapacidad (INEI).

La ciencia, religión y burocracia han jugado un rol importante en la construcción de la discapacidad, se puede decir que es como un yo roto, imperfecto o incompleto, a su vez es preciso intervenir.

Al mismo tiempo, cuando vemos el aspecto de las actitudes sociales hacia la discapacidad, incluyendo el modo en que la gente informa sobre este tema y su severidad, se encuentra con lo que parece ser una enorme variación según las culturas.

El acceso de las personas con discapacidad al empleo es muy importante para su desarrollo en los campos económico, social, cultural, político y tecnológico, en este contexto se crean preguntas para investigar las barreras sociales para la

inclusión y su relación con el acceso de las personas con discapacidad al empleo.

De acuerdo con el artículo 16 se crea en el instituto nacional de estadística, la oficina de registro nacional del impedido, utilizando en su labor inicial los datos obtenidos en el censo nacional de población y vivienda de 1980.

Antecedentes de la problemática de barreras para la inclusión laboral se referencian en Perú donde el Ministerio de Trabajo informo que entre los años 2017 y 2019, alrededor de 122 empresas a nivel nacional han sido multadas por no seguir con la ley de empleo, sobre la contratación de personas con discapacidad, sumando en total de 753140 soles (Gestión, 2019).

Respecto a modelos conceptuales sobre discapacidad, CERMI (2008) sugiere que estos se pueden clasificar en:

**Modelo de prescindencia:** Posiblemente contextualizado en la antigüedad clásica y en las sociedades griega y romana, explica los orígenes de la discapacidad desde nociones religiosas y excluye a las personas con discapacidad de la sociedad a través de políticas eugenésicas o de marginación. Las características o presupuestos esenciales del modelo de prescindencia son dos: la justificación religiosa de la discapacidad y la consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad. En primer lugar, entonces, se asume que las causas que dan origen a la discapacidad son religiosas: un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona con discapacidad, o una advertencia de los dioses acerca de que la alianza se encuentra rota y que se avecina una catástrofe. En cuanto al segundo presupuesto, se parte de la idea de que la persona con discapacidad no cuenta con recursos suficientes, o que simplemente no tiene nada que aportar a su comunidad, que es un ser improductivo y además una carga que deberá ser arrastrada, ya sea por los padres o por la misma comunidad.

**El modelo rehabilitador:** Las características o presupuestos fundamentales del modelo que se denominará rehabilitador son dos: En primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad ya no son religiosas, sino que pasan a ser científicas. En este modelo ya no se habla de dios o diablo, divino o maligno, sino que se alude a la diversidad funcional en términos de salud o enfermedad. En segundo lugar, las personas con algún tipo de discapacidad actualmente no son consideradas inútiles, pues ahora se entiende que pueden tener algo que aportar, aunque como se verá ello en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas. Desde la visión prevaleciente en este modelo, entonces, se considera que la persona con discapacidad puede resultar de algún

modo rentable a la sociedad, pero dicha rentabilidad se encontrará supeditada a la rehabilitación o normalización y, esto significa, en definitiva, supeditarlo a que la persona logre asimilarse a los demás válidos y sea capaz en la mayor medida de lo posible.

El modelo social: Los presupuestos fundamentales del modelo social son dos: En primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas o científicas, se puede afirmar que son sociales. Además, según los defensores de este modelo las limitaciones no se dan solo de forma individual, ya que estas no son las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar de manera óptima las necesidades de las personas con alguna discapacidad, y que estas sean tomadas en cuenta dentro de la organización. En cuanto al segundo presupuesto, se refiere a la utilidad que aporta a la comunidad, considerando que las personas con discapacidad tienen mucho valor que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de las personas sin discapacidad. Gracias a ello, podemos decir que toda vida humana es digna vista en cualquier sentido, además que desde el modelo social es sostenida desde lo que puedan aportar a la sociedad las personas, asimismo, se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión, aceptación y respeto.

Adicionalmente, el Modelo Rehabilitador se centra en la rehabilitación o normalización de las personas con discapacidad, mientras que el modelo social aboga por la rehabilitación o normalización de una sociedad, pensada y diseñada con el fin de enfrentar a las necesidades de los usuarios. Ahora bien, partiendo de los presupuestos mencionados, y a los efectos de una mejor comprensión del modelo a describir. Conforme a dicha idea, los niños con discapacidad deben tener las mismas oportunidades de desarrollo que aquellos sin discapacidad. En cuanto a los métodos de subsistencia de las personas con discapacidad, desde el modelo social se plantea como métodos idóneos a la seguridad social y el trabajo ordinario, y sólo excepcionalmente se acepta el protegido. De todos modos, cabe resaltar que la connotación que tenía el trabajo como medio exclusivo de integración social en el modelo rehabilitador, es cuestionada por el modelo social, desde el cual se sostiene que el empleo no es la única manera de inclusión dentro de la sociedad.

Por último, en lo relativo a las respuestas sociales, estas se basan en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades. Se verá que a dichos fines se presentan una serie de medidas, entre las que se destacan la accesibilidad universal, el diseño para todos y todas, la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, entre otras.

## **II.3. Marco conceptual (terminología).**

### **II.3.1. Discapacidad**

Según Madera (2019):

El concepto de discapacidad describe aquella condición por la cual una persona presenta una deficiencia de característica, física, mental, intelectual, o sensorial y que afecta su interacción con la sociedad a largo plazo.

La discapacidad es un concepto que evoluciona, se actualiza y que resulta a raíz de la interacción entre las personas con alguna deficiencia, junto con las distintas barreras debidas a la actitud y entorno la cual los rodea, que evitan su participación activa y efectiva en la comunidad (ONU, 2006). (Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP-Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030).

### **II.3.2. La persona con discapacidad**

Según Madera (2019):

La definición de una persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Ley N° 29973, 2012, art. 2) (Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP-Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030).

### **II.3.3. Inclusión Social**

Según Espinoza (2018):

El concepto de la inclusión Social se basa en considerar los objetivos de desarrollo sostenible propuestos por la Organización de las Naciones Unidas como una referencia de la igualdad de oportunidades que tenemos todos nosotros reconociendo que todos tenemos el mismo valor independiente del género o discapacidad que podamos tener. El concepto de inclusión social se basa en asegurar a las personas que están en riesgo de exclusión social tengan los mismos recursos y oportunidades necesarias para participar en la vida económica social y cultural, apoyándolos a disfrutar de un nivel de vida y bienestar en la sociedad.

### III. HIPÓTESIS

#### III.1. Declaración de hipótesis

##### III.1.1. Hipótesis general

Ho: Las barreras sociales se relacionan con la inclusión laboral para las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.

H1: Las barreras sociales no se relacionan con la inclusión laboral para las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.

##### III.1.2. Hipótesis específicas

- Las barreras sociales están relacionadas con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.
- Las barreras sociales se relacionan con la tecnología apropiada de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.
- La inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.
- La inclusión laboral se relaciona con las políticas gubernamentales de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.

#### III.2. Operacionalización de variables

La primera variable barreras sociales es de tipo cualitativa y se expresa en dos dimensiones relacionadas. La primera de ellas es la Recompensa en el Trabajo cuyos indicadores son retribución, Oportunidad de ascender, Funciones y Empatía. Sus niveles serán medidos por el Escala de Likert, mediante los ítems descritos en la Tabla 1, La segunda dimensión es la Tecnología Apropiada cuyos indicadores son, tecnologías de apoyo para personas con discapacidad física, visual y auditiva y serán medidos mediante una escala de Likert mediante los ítems descritos en la Tabla 1.

La segunda variable Inclusión laboral es de tipo cualitativa, y su primera dimensión es el clima organizacional y sus indicadores son bienestar y comodidad laboral y facilidades para desempeño y serán medidos por una escala de Likert mediante los siguientes ítems, descritos en la Tabla 1. La segunda dimensión es política gubernamental, sus indicadores son ayuda con servicio de salud, Cumplimiento de Ley 29973, hostigamiento, discriminación, condiciones en el trabajo, ajustes razonables, solicitud para ajustes, tramites, remuneración; los cuáles serán medidos por una escala de Likert mediante los siguientes ítems, Tabla 1.

Tabla 1. Cuadro de variables, dimensiones, indicadores y preguntas

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTAS
BARRERAS SOCIALES	Recompensa en el trabajo	Retribución, oportunidad de ascender, funciones, empatía	¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?, ¿He tenido oportunidad de ascender en mi trabajo?, ¿Mi supervisor o jefe directo es justo al momento de encargarme una tarea o función?, ¿Mis compañeros muestran empatía por mi nivel de discapacidad dentro del trabajo?
	Tecnología apropiada	Tecnología apropiada	En el lugar donde trabajo ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad física?, en el centro laboral ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad visual?, en el lugar donde trabajas ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad auditiva?
INCLUSION LABORAL	Clima organizacional	Bienestar, comodidad laboral, facilidades, para desempeño	¿Me siento bien en mi trabajo?, ¿Me siento cómodo desarrollando las funciones que me designan en mi trabajo de acuerdo a mi discapacidad?, ¿Cuento con todas las facilidades para desempeñar mi trabajo de forma efectiva de acuerdo a mi discapacidad?, ¿Mis compañeros o jefes confían en mi desempeño laboral a pesar de mi discapacidad?
	Política gubernamental	Ayuda con servicios de salud, cumplimiento de ley, hostigamiento, discriminación, condiciones de trabajo	¿Recibe alguna ayuda adicional con servicios de salud orientados al control de su discapacidad financiadas por su centro laboral?, ¿Crees que las empresas públicas cumplen con la ley 29973?, ¿Ha tenido necesidad de acudir a sindicato o algún tipo de entidad de defensa por hostigamiento en su trabajo?, ¿Crees que el CONADIS es una institución que ayuda a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo?, ¿En mi centro de trabajo se han implementado ajustes razonables de acuerdo a mi nivel de Discapacidad?, Para que se implementen ajustes razonables de índole laboral y remunerativo es necesario hacer la solicitud para que se dé el procedimiento?, ¿Son difíciles y engorrosos los trámites para mis derechos como persona con discapacidad desde la certificación y registro en CONADIS?, ¿La remuneración percibida cubre mis gastos diarios de acuerdo a mi discapacidad?, ¿Crees que las empresas privadas con más de 50 trabajadores cumplen con la ley 29973?.

Fuente: Elaboración propia

## **IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS**

### **IV.1. Tipo de investigación**

Enfoque: No experimental

Ortega, A. O. (2018), afirma que para determinar el enfoque de investigación es necesario definir un método que permita orientar los procesos adecuados y de forma eficiente para lograr resultados permitiendo interpretar los fenómenos, asimismo, el enfoque nos guía a lograr resultados, pues se requiere conocer, definir y analizar, creando un nuevo paradigma a raíz de considerar el conocimiento y aprendizaje como una creación compartida entre el sujeto investigador y el investigado. Adicionalmente, según la naturaleza de la información, cuantitativa es aquella investigación utilizada para una predominante información de tipo cuantitativo directo y en donde se pueden encontrar los enfoques experimentales y no experimentales.

En esta investigación el enfoque del estudio es no experimental el cual va a medir y categorizar conceptos, variables, sucesos o comunidades ya que en este caso no se manipulan ni controlan las variables. En el estudio se considerarán los resultados de la investigación de barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú Año 2015 al 2021.

Tipo de investigación: Descriptivo – Correlacional

En línea con lo descrito por Gomez (2012), esta investigación es de tipo descriptivo - correlacional, pues se estarán describiendo las barreras sociales y su relación con la inclusión laboral especificando las propiedades y sus características, mediante un enfoque cuantitativo no experimental. Esto debido a que se elaborarán cuadros y gráficos que puedan explicar la correlación entre ambas variables.

### **IV.2. Nivel de investigación**

De acuerdo con el conjunto de literatura presentada en el marco teórico, esta investigación se clasificó como una de tipo descriptivo, cuyo objetivo es el mostrar una representación teórica y práctica sobre la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral.

### **IV.3. Diseño de investigación**

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014), El diseño es no experimental longitudinal; dado que recaba información de los últimos 5 años durante el periodo 2015 al 2021; y a su vez, es descriptiva, pues se estarán recogiendo los datos contenidos en el cuestionario.

#### IV.4. Método de investigación

En la presente investigación se utilizó el método deductivo, puesto que se consideró las teorías referenciadas relacionadas, para llegar a establecer las acciones particulares, relacionando las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú.

#### IV.5. Población

La población no presentó un estándar histórico, pero se presenta una proyección para el año 2021 de una población de 3 millones 351 mil 919 personas con discapacidad lo cual corresponde el 10,3% de una población promedio de 32 625 948 millones de habitantes en el Perú INEI (2021).

#### IV.6. Muestra

**Cálculo del tamaño de muestra:**

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde “n” es el tamaño de muestra, “N” es la población, “z” es el nivel de confianza, “e” es el error muestral, “p” es la probabilidad de ocurrencia del fenómeno y “q” es la probabilidad de no ocurrencia del fenómeno.

Para el cálculo de la muestra se consideraron los siguientes valores descritos en la Tabla 2.

Tabla 2. Valores de la fórmula de cálculo de la muestra

Variable	Valor	Criterio
N	3,209,261	Tamaño de la población extraído del censo INEI 2017.
z	1.96	Para un nivel de confianza del 95%, el valor adecuado de z es 1.96.
e	5%	Se consideró un error muestral de 5% dado que permite una adecuada flexibilidad en la obtención de datos sin descuidar de forma excesiva la fiabilidad.
p	0.5	Se consideró el valor estándar en la literatura estadística.
q	0.5	Se consideró el valor estándar en la literatura estadística.

Fuente: Elaboración propia

Considerando los valores de la tabla anterior, el cálculo es el siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 * 3,209,261 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (3,209,261 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 384$$

En consecuencia, se concluye que el número adecuado de encuestas a realizar es 384. Los datos de la muestra fueron recopilados mediante el método de muestreo no probabilístico, es decir, que la selección fue por juicio propio del investigador. Este método consiste en seleccionar individuos accesibles que acepten ser incluidos en la investigación (Otzen & Monterola, 2017). Es importante mencionar que, es conveniente usar este tipo de muestreo no probabilístico, cuando se va a hacer un estudio de poblaciones heterogéneas (Scharager J, Reyes P, 2001).

Se optó por incluir a personas con discapacidad provenientes de las 25 regiones políticas del Perú, se incluyeron los diversos tipos de discapacidad, se tomó en cuenta a las personas con discapacidad que hayan laborado en el sector público o privado, durante el periodo 2015 al 2021. Se excluyeron a las personas que no cuentan con certificado de discapacidad, o no son miembros activos de la CONFENADIP.

#### **IV.7. Unidad de estudio**

Los colaboradores con discapacidad de la CONFENADIP en el Perú periodo 2015 al 2021.

#### **IV.8. Técnicas de recolección de datos**

##### **IV.8.1. Técnicas**

Se utilizaron dos técnicas para la recolección de la información detalladas en las preguntas:

La técnica de análisis y revisión documental, para sustentar el marco teórico, así como los documentos de gestión, referente a información histórica y organizacional de la institución.

La encuesta para la recolección de la información de la muestra, referente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú del aplicado en el año 2021 con sus respectivas dimensiones e indicadores.

##### **IV.8.2. Instrumento**

En la presente investigación, se utilizó el instrumento de recolección de datos al cuestionario, considerando que, López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015 p. 17), “El cuestionario constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en

donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo”, en dicho instrumento se registra la información de los involucrados en la investigación (entrevistados), a través las preguntas planteadas y que detallan la problemática que se busca resolver en la investigación, paso importante donde se traduce el constructo empírico, utilizando un esquema numérico para la realización del análisis respectivo.

El cuestionario está clasificado en 20 preguntas, divididas para dos variables, la primera de ellas, Barreras sociales que a su vez cuenta con 2 dimensiones, la primera es recompensa en el trabajo, con 4 preguntas en total, la segunda es tecnología apropiada con 3 preguntas; para la segunda variable Inclusión laboral, se tienen 2 dimensiones, divididas en 4 preguntas sobre la dimensión clima organizacional, y 9 preguntas sobre la dimensión política gubernamental, como referencia en la Tabla 1.

Las respuestas a las preguntas del cuestionario han sido consideradas en la escala de Likert, con el enunciado, el valor y la simbología detalla a continuación:

*Tabla 2.* Escala de Likert en encuesta aplicada

ENUNCIADO	SIMBOLOGIA	VALOR
Nunca	N	1
Casi Nunca	CN	2
A veces	AV	3
Casi Siempre	CS	4
Siempre	S	5

#### **En cuanto a la validez del instrumento.**

En esta investigación se ha tenido en cuenta preguntas que describan los atributos de las variables de barreras sociales y la inclusión laboral, así como sus dimensiones e indicadores, como validez de contenido, según, (Ñaupas, Mejía y Et. al 2017), considerando los objetivos generales y específicos de la investigación, cuyas preguntas son representativas, relacionada al tema investigado.

Para lograr la validación del instrumento de medición se utilizó el método de consistencia interna (coeficiente Alpha de Cronbach) que mide la precisión con la que los ítems de la escala evaluarán las variables y dimensiones considerando a las 384 personas de la muestra. Para asegurar la fiabilidad de los datos obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach. Entre los resultados

se puede obtener valores menores a 0.5 los cuales presentan un nivel de confianza inaceptable, desde 0.5 a 0.6 se valora con un nivel de confianza pobre, desde 0.6 a 0.7 se valora como nivel de confianza débil, desde 0.7 hasta 0.8 se valora como aceptable, Los valores que comienzan desde 0,8 hasta 0,9 será valorado como bueno y desde 0,9 hasta 1 será valorado con una excelente confiabilidad.

Tabla 3. Confiabilidad del alfa de Cronbach

Intervalo	Valoración
[0 ; 0.5[	Inaceptable
[0.5 ; 0.6[	Pobre
[0.6 ; 0.7[	Débil
[0.7 ; 0.8[	Aceptable
[0.8 ; 0.9[	Bueno
[0.9 ; 1]	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Fórmula y resultados del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Símbolo	Variable	Valor
k	Número de Items del instrumento	20
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de la varianza de los items	31.5
$S_t^2$	Varianza total del instrumento	97.9
$\alpha$	<b>Coficiente de confiabilidad del cuestionario</b>	<b>0.71</b>

Fuente: Elaboración propia

Los datos fueron procesados a través del Programa SPSS versión 22 en español, analizando diversas técnicas estadísticas como: Media, varianza, desviación estándar, valor mínimo, valor máximo y rango. Para el análisis de datos se llevó a cabo el proceso que se detalla en la Tabla 4.

Tabla 2. Cálculo de Confiabilidad del cuestionario

DESCRIPCIÓN DE VARIABLES	VALORES
Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0.71
Número de Ítems del instrumento	20
Sumatoria de la varianza de los ítems	31.5
Varianza total del instrumento	97.9

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se aprecia que el valor de la varianza total del instrumento obtenida es de 97.9 y el coeficiente de confiabilidad del instrumento es 0.71, lo cual es representativa en la categoría "Aceptable" confirmando que el instrumento estudiado tiene un rango aceptable de confiabilidad.

## . RESULTADOS

### V.1.1. Presentación de resultados

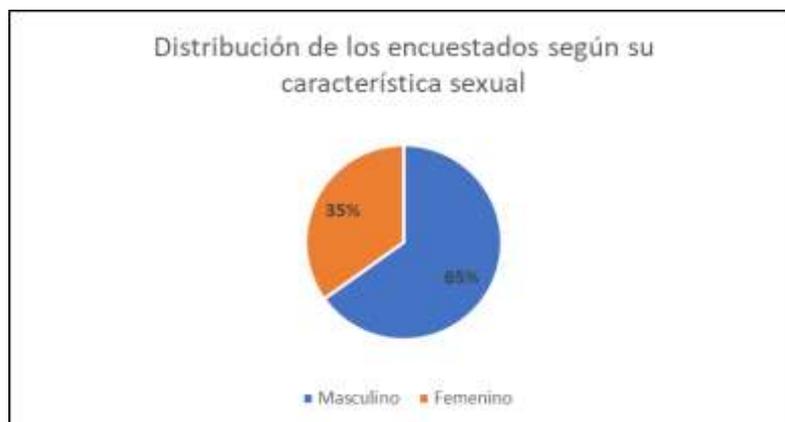
Figura 7. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP. Rango de edad de encuestados. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el análisis realizado podemos validar que la mayoría de encuestados tienen entre 47 años a más. Este resultado nos refiere contenidos relacionados a un segmento de la población con discapacidad vulnerable al despido y sin oportunidad de reingreso. Es importante destacar que, de acuerdo con las estimaciones percibidas en el año 2016 por parte del Instituto Nacional de Estadística e Informática más conocida por sus siglas INEI, los resultados confirmaron una proporción de adultos de 65 y más años con el 46,6%; además personas entre 15 a 64 años con el 43,8% y menores de 15 años con el 9,6%. En relación con nuestros resultados podemos indicar que hasta la fecha se mantiene en mayor porcentaje el número de personas de mayor edad con discapacidad al igual que el resultado del documento estadístico (INEI, 2016). También se consideró la encuesta 2017 INEI denominada "Perú Perfil sociodemográfico Informe Nacional", que también indica el mayor porcentaje de población censada con algún tipo de discapacidad equivalente al 35.4% superior al resto de edades (INEI, 2017 p. 184).

Figura 8. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP. Distribución de los encuestados según su característica sexual. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



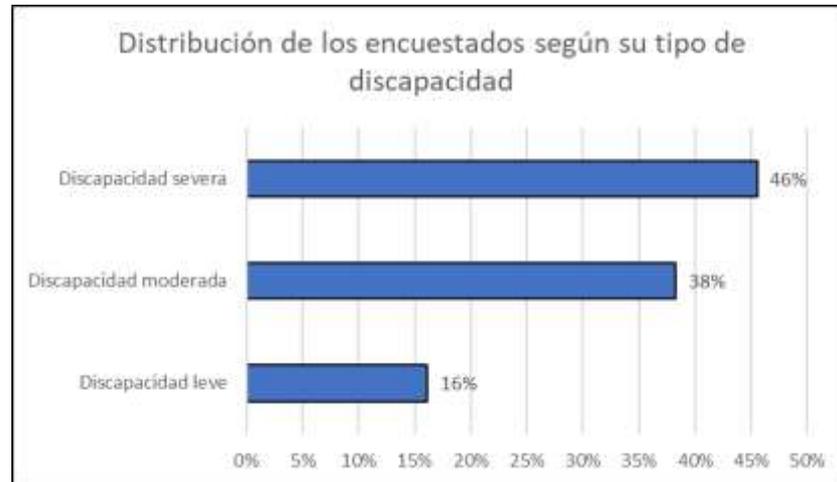
Fuente: Elaboración propia.

En relación con el sexo de los encuestados, el resultado muestral de encuestas nos indica que el grupo con mayor porcentaje es el de varones representando un 65% de la población. También es importante destacar que en el documento estadístico INEI 2016 referencia un mayor porcentaje de mujeres que hombres, destacan los hombres con el 49,9% de las personas con discapacidad equivalentes a 813 mil y el 50,1% son mujeres con 823 mil. Según la ENEDIS (2012) en cuanto al acceso al empleo el porcentaje de varones (26,1%) es superior al de mujeres (12,8%). En el documento estadístico INEI 2018 las mujeres con discapacidad tienen acceso a un trabajo en menor porcentaje que los hombres (31% de mujeres trabajan frente al 49.7% de hombres). Es importante observar que aún hay una diferencia en el acceso al trabajo para las personas con discapacidad según el género.

En relación con el censo INEI 2017 población censada con alguna discapacidad, según grupo, podemos validar que el sexo de mayor porcentaje es el femenino con 11,6% y el de menor porcentaje es el masculino con el 9,1%. (INEI, 2017 p. 184).

Por otro lado, podemos ver que se dan cambios con la encuesta en la nación Continua en el año 2006 del INEI, reveló que, en el Perú, el 8,4% de la población cuentan con algún tipo de discapacidad de la cual el 7.6% estaba representada por el sexo masculino y el 9.2% era mujer. (CONADIS, 2020).

Figura 9. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el tipo de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.

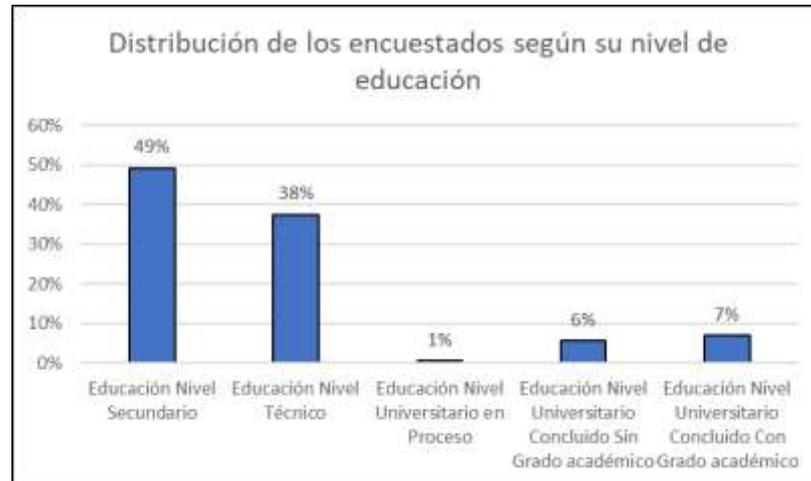


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada podemos validar que la mayoría de encuestados presentan un grado de discapacidad severo, con un 46%, la discapacidad moderada se presenta con un 38%, y la discapacidad leve en un 16%. Debemos reconocer que la discapacidad severa se puede manifestar en los 5 tipos de discapacidad clasificados en discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, discapacidad mental, discapacidad visceral y discapacidad múltiple.

De acuerdo con población inscrita en el registro nacional de personas con discapacidad, según el nivel de gravedad en la limitación 2000 – 2021, se puede coincidir con los resultados destacando el registro con el mayor porcentaje de personas con discapacidad severa que representa el 46.5%. (CONADIS, 2020).

Figura 10. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el Nivel de educación. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



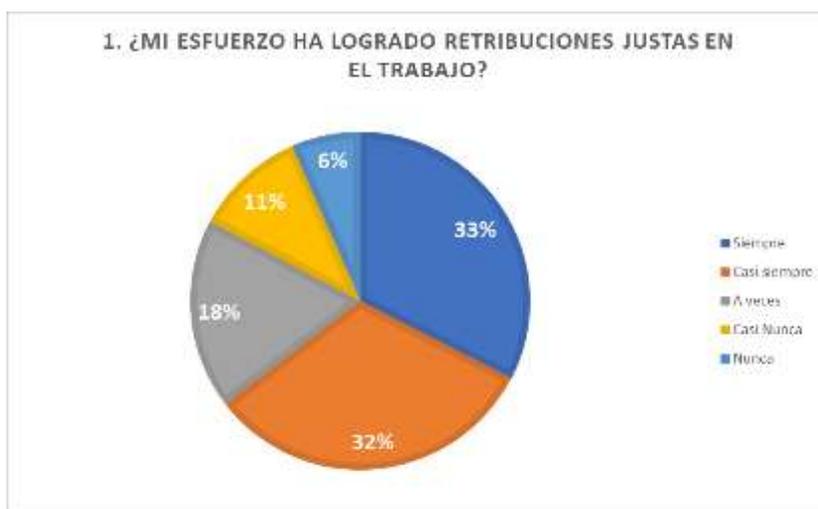
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados expresan un mayor porcentaje de personas con discapacidad que hasta la fecha tienen educación nivel secundario representando el 49% y en segundo lugar lo representa el nivel de educación técnico con el 38%, la educación nivel universitario concluido con grado académico con 7%, la educación nivel universitario concluido sin grado académico con un 6% y la educación nivel universitario en proceso con un 1%.

En la encuesta 2021 se observaron mejoras comparativas en el nivel de educación frente a los resultados del Censo del año 2017 que mostró a la población discapacitada con un grado de educación primaria del 32% y en segundo lugar secundaria con el 29.6%. (INEI, 2017 p. 193).

## DIMENSIÓN RECOMPENSA EN EL TRABAJO

Figura 11. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las retribuciones justas en el trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en el resultado la retribución justa del trabajo se percibe en primer lugar “siempre” con el 33%, en segundo lugar, es importante destacar que se indica “casi siempre” con el 32%, en tercer lugar “a veces” con el 18%, “casi nunca” se presenta con un 11% y por último un 7% de encuestados refiere que “nunca” su esfuerzo ha logrado retribuciones justas en su trabajo.

Podemos destacar que los resultados de la encuesta realizada en el 2021 se diferencian de los resultados presentados por la ENEDIS en la que hace referencia que el 46.4% de personas que adquirieron una limitación cuando trabajaban no sufrieron modificación en su situación laboral durante el tiempo que trabajaron en la empresa. Trabajando como antes de tener la limitación sin retribución a su esfuerzo INEI 2012 (p. 140).

Figura 12. Resultados de la encuesta realizada a personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la oportunidad de ascender en el trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados podemos ver que hay un alto índice de incomodidad reflejada en la oportunidad de ascenso en el trabajo, los encuestados indican que “nunca” se han dado oportunidades de ascender en el trabajo con un resultado del 38%, en segundo lugar, indican que “siempre” con el 22%. El menor porcentaje de encuestados es un resultado casi neutro indicando que “a veces” con el 10%. Es importante que los colaboradores entrevistados fortalezcan el desarrollo de habilidades técnicas y directivas con la participación en talleres de capacitación constante, es por ello por lo que las áreas competentes deben mapear actividades acordes a la necesidad de la organización para fortalecer su promoción y participación.

En relación con la ENEDIS, donde el 96,4% no ha estudiado algún curso de capacitación (ENEDIS, 2012, p. 142). En conclusión, podemos ver que aún es una necesidad fortalecer las habilidades de las personas con discapacidad.

Figura 5. Resultados de la encuesta realizada a personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la justa delegación de tareas y funciones de acuerdo con el nivel de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.

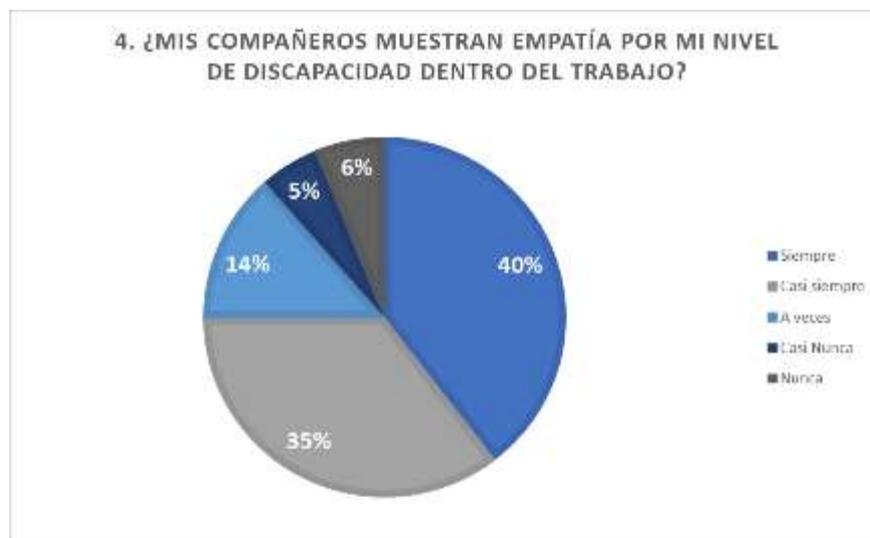


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados podemos ver incomodidad de las personas con discapacidad que indican que no existe una relación con la delegación de tareas y funciones expresado en la variable “siempre” con un 45%, en segundo lugar “casi siempre” con un 28%, en tercer lugar un 18% de encuestados refiere “a veces”, y “nunca” con un 4%.

Estos resultados son importantes como indicador de oportunidades de mejora que permitan para establecer reglamentos específicos que favorezcan el correcto desempeño de actividades administrativas y gestión operativa específicas de acuerdo a su grado de discapacidad.

Figura 6. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la empatía desarrollada de acuerdo con el nivel de discapacidad dentro del trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Un factor importante destaca la importancia de la empatía laboral, de acuerdo con la encuesta podemos considerar que “siempre” se da esta empatía con un 40% respecto al resto de consideraciones y le sigue “casi siempre” con el 35%. Este resultado podemos compararlo con el ENEDIS 2012 donde se hacen claro referentes de discriminación y problemas de empatía en el trabajo con el 23.1%, otro grupo no se sentía capaz de desarrollar sus actividades por lo mismo con el 18.2% INEI 2012 (p.140).

La dimensión recompensa en el trabajo cuyo concepto está ligado a la satisfacción de necesidades y motivación dentro de un ambiente laboral, que para esta investigación contiene los indicadores de retribución, oportunidad de ascender, funciones delegadas y empatía nos indica que, comparado con la encuesta ENEDIS hubo una ligera mejora en cuanto al indicador de retribuciones justas en el trabajo y empatía. En esta dimensión aún se evidencia un porcentaje menor al 50%, lo que no es favorable para las personas con discapacidad.

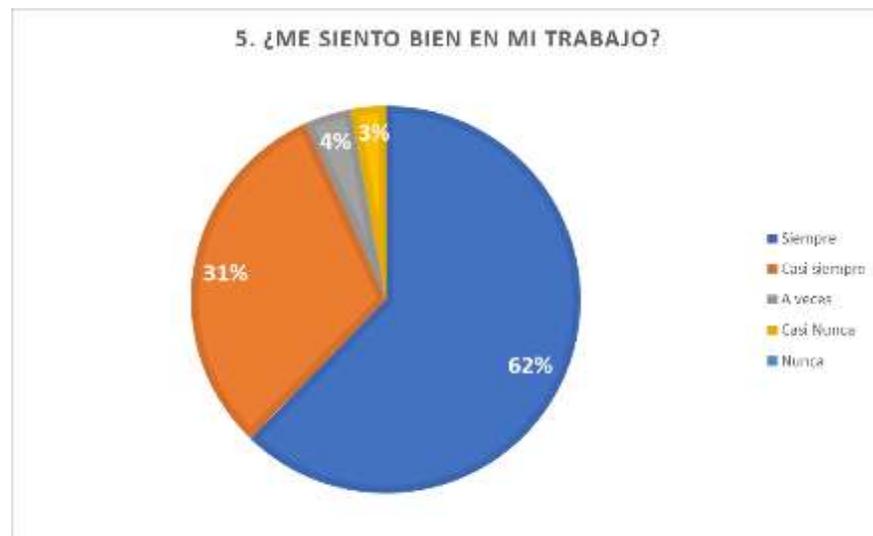
El indicador oportunidad de ascender representa el porcentaje más bajo de esta dimensión, lo que implicaría un nivel bajo de motivación para las personas con discapacidad dentro de su ambiente laboral. Dado que esta dimensión corresponde a la variable Barreras Sociales, podemos identificar que hay un

gran número de personas con discapacidad que aún no cuentan con un ambiente laboral adecuado que los motive a crear y lograr metas; además, muchas personas con discapacidad no son recompensadas adecuadamente por su esfuerzo y buen desempeño en sus respectivos trabajos.

Por otro lado, se encuentra evidencia de que en la actualidad se ha mejorado regularmente esta problemática y que algunas personas con discapacidad han logrado superar esta barrera social. Sin embargo, aún persiste un porcentaje superior al 50% que no ha superado esta barrera y se encuentra en un ambiente laboral inadecuado.

### DIMENSION CLIMA ORGANIZACIONAL

Figura 7. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el sentirse bien en el trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.

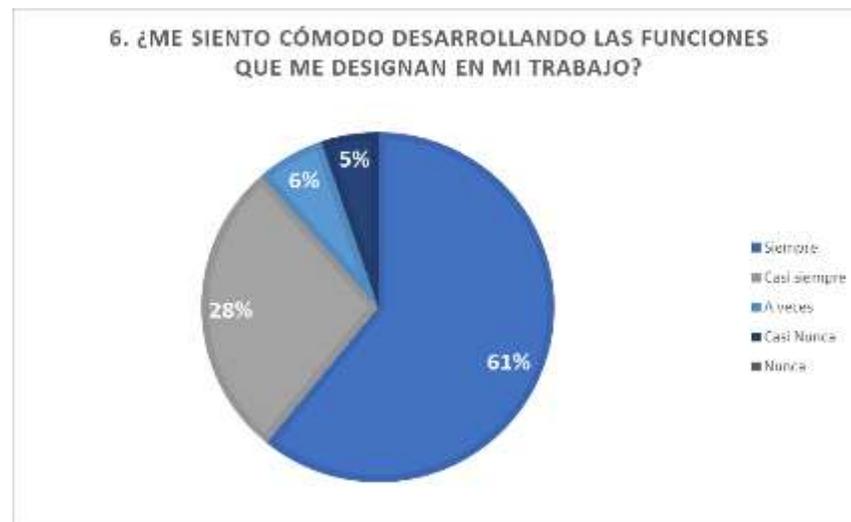


Fuente: Elaboración propia.

Podemos referenciar que el mayor porcentaje de personas encuestadas considera que “siempre” se siente bien en su trabajo con un 62% en segundo lugar el 31% “casi siempre”. Podemos hacer una correlación del resultado con la ENEDIS, gráfico 9.15 Perú: Personas con discapacidad desocupadas, según dificultad para conseguir trabajo, 2012 en la que se indica un nivel más alto de discriminación con el 23,1% y en segundo lugar el 18.2% que indica que la persona no se siente capaz INEI 2012 (p. 139). Podemos concretar que el nivel

de discriminación hacia las personas con discapacidad en los años anteriores ha mostrado un retroceso demostrándose resultados positivos en la actualidad.

Figura 8. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la comodidad en el desarrollo de sus funciones asignadas de acuerdo con el grado de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la Figura 16, nos indican que la mayoría de las personas con discapacidad equivalente al 61% se encuentran “siempre” cómodas con las funciones que se les designan en el trabajo de acuerdo con su grado de discapacidad, en segundo lugar, un 28% refiere “casi siempre” y un 5% referencia que “casi nunca” se siente cómodo con las funciones que le designan en su trabajo.

Aunque este indicador supero el 50%, lo cual es favorable para las personas con discapacidad, aun no llega al 100%, lo cual indica que aún hay personas con discapacidad que no se sienten cómodos en su trabajo.

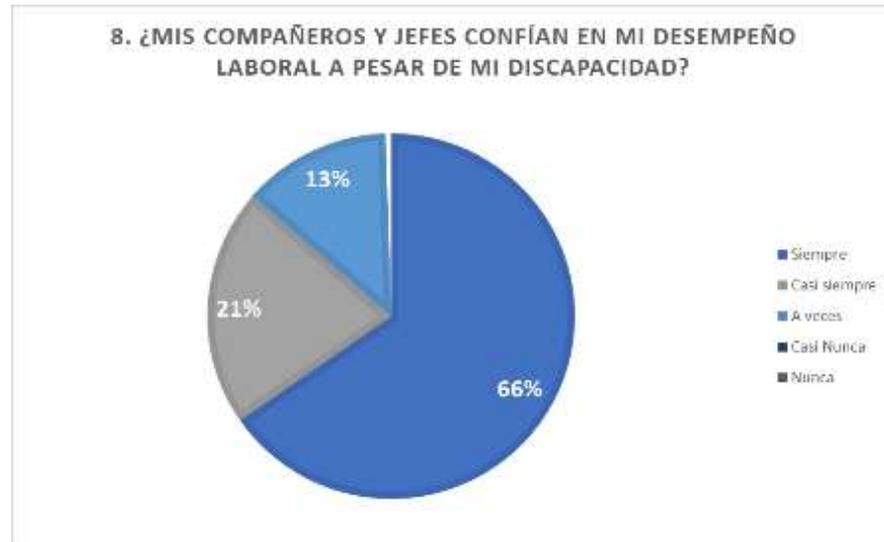
Figura 9. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las facilidades y el apoyo que se brinda a las personas con discapacidad para un desempeño efectivo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Como podemos validar en la Figura 17 aún no se ha logrado la satisfacción de las personas con discapacidad en proporcionarles al 100% todas las facilidades de acuerdo con su discapacidad. El resultado se evidencia con el mayor porcentaje del 39% que sustenta “casi siempre” se les brinda las facilidades. Por otro lado, tenemos el segundo lugar con un 30% que manifiesta que “siempre” se les brinda las facilidades. De acuerdo con la ENEDIS, en el cuadro 9.2 Perú: personas ocupadas con discapacidad de 14 años y más de edad por área de residencia, según adecuación de su puesto de trabajo nos muestra una referencia que las facilidades brindadas por las empresas a las personas con discapacidad no se ha adecuado a su limitación con el 73.2% mientras que el grupo menor si se adecuo a su limitación con el 21.9%. INEI, 2012 (p. 140).

Figura 10. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la confianza manifestada por los compañeros y jefes de las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En el detalle presentado en la Figura 18, podemos afirmar que el mayor porcentaje de personas con discapacidad se siente en confianza y con seguridad de su gestión laboral con un 66% respaldado por la categoría de respuesta “siempre”. Por otro lado, podemos ver que en segundo lugar tenemos un 21% de personas encuestadas que manifiestan “casi siempre” tener esa confianza.

La dimensión clima organizacional cuyo concepto se define por un alto grado de activación y placer en el trabajo, cuenta con los indicadores: bienestar, comodidad laboral, facilidades y confianza para el desempeño. A partir de los resultados se identifica que los indicadores de bienestar, comodidad y confianza se encuentran en porcentajes superiores al 50%, lo cual es favorable para las personas con discapacidad. Sin embargo, en el resto de los indicadores aún presentan porcentajes inferiores al 50% para esta población vulnerable.

Los indicadores con mayor porcentaje muestran que la percepción de las personas con discapacidad en relación con las tareas que se les asigna es positiva; y al mismo tiempo la percepción que tienen sobre cómo son valorados por sus jefes y compañeros de trabajo es favorable con un porcentaje mayor al 50%. Sin embargo, el indicador de facilidades para desarrollar su trabajo se

encuentra en un porcentaje del 30%, lo cual no es favorable para las personas con discapacidad, lo cual nos indicaría que muchas personas con discapacidad no están recibiendo las facilidades para desempeñar su trabajo de forma eficiente, obteniendo así trabajos deficientes y en muchos casos llamadas de atención por parte de sus jefes. Aumentando la idiosincrasia existente sobre la menor valía y dependencia de las personas con discapacidad.

### DIMENSION TECNOLOGIA APROPIADA

Figura 19. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las herramientas que proporcionan las empresas a las personas con discapacidad física. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la Figura 19, en relación con el apoyo y facilidades laborales que reciben las personas con discapacidad física, el mayor porcentaje es 37% con “casi siempre”, en segundo lugar, un 23% indicó “siempre”, y un 19% de personas con discapacidad física respondió que “nunca”, el 15 % de encuestados respondió que “a veces” y el 6% indicó “casi nunca”. Señalando que las necesidades de la población con discapacidad física no están siendo atendidas.

Figura 20. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las herramientas que proporcionan las empresas a las personas con discapacidad visual. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 20, podemos concluir que la mayoría de las personas con discapacidad visual, con un 35% de respuesta considera que “casi siempre” se facilitan herramientas tecnológicas, y en segundo lugar un 29% de personas considera que “nunca” y un 18% refiere que “siempre”, el 10% de encuestados respondió “a veces”, y “casi nunca” con el 9%.

Señalando que a las personas con discapacidad visual no se le brindan facilidades tecnológicas para realizar su trabajo.

Figura 21. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las herramientas que proporcionan las empresas a las personas con discapacidad auditiva. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 21, podemos entender que el mayor porcentaje de representación considera que “siempre” se facilitan herramientas tecnológicas (con el 58% de respuesta), y en segundo lugar un 24% considera que “a veces” se facilitan herramientas tecnológicas.

La dimensión tecnología apropiada con el indicador tecnología de apoyo cuyo concepto hace referencia a los equipos de trabajo de plataformas tecnológicas que desarrollan ciencia, innovación y tecnología cubren las necesidades de una población específica, en este caso particular las personas con discapacidad dentro de una empresa.

Esta dimensión señala que únicamente las personas con discapacidad auditiva han recibido la atención requerida (un porcentaje favorable mayor al 50%) en cuanto a la implementación de tecnología que le permita desarrollar su trabajo de manera adecuada. Sin embargo, las personas con discapacidad visual y física no han recibido la misma atención observando un porcentaje muy desfavorable (menor al 30%) que ha tenido acceso a la tecnología de apoyo que requiere, observando a su vez una mayor dispersión de los porcentajes en comparación a los de la discapacidad auditiva.

No solo es necesario contar con software avanzados, sino que también es necesario el hardware adecuado (tablets, computadoras, notebooks, ...etc.); y

aún más importante tener una conexión de internet estable. Es importante también tener acceso a plataformas de atención amigables para los diferentes tipos de discapacidades, labor que debe ser incentivadas por las instituciones públicas y privadas fiscalizadas por CONADIS.

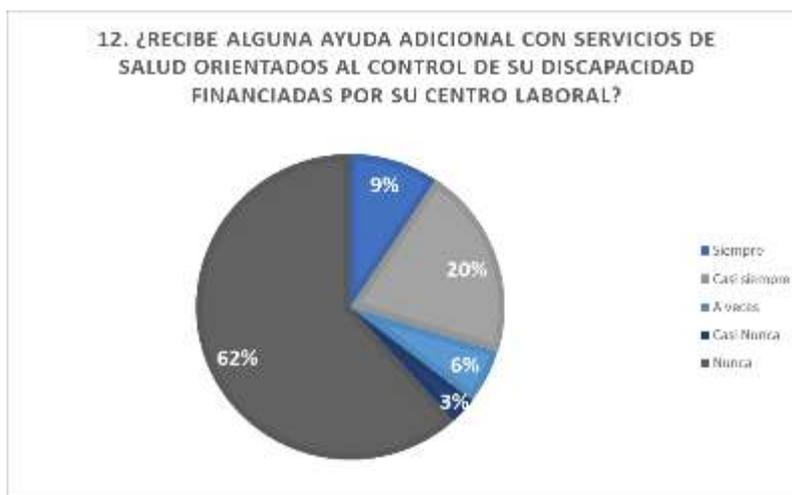
En el detalle de programas de Audio Voz, los más conocidos son JAWS de Windows, que les permite a los usuarios de computadora que han perdido la visión, escuchar en voz alta lo que está escrito en el monitor; Braille Note, la impresora de Braille, magnificadores o lupas aumentativas, ...etc. En adición, la implementación de relieves en el suelo facilita la localización y desplazamiento de las personas con discapacidad visual.

En el caso de las personas con discapacidad auditiva, el recurso más indispensable es la contratación de un intérprete de lengua de señas, de acuerdo con el decreto supremo de la ley 29535. Además de contar con innovación tecnológica como las emisoras de frecuencia modulada, prótesis auditivas, entre otros recursos.

En el caso de las personas con discapacidad física, lo fundamental es la adaptación de mobiliario de oficina como el uso de escritorios adaptados para facilitar el acceso de silla de ruedas al puesto de trabajo, teclados con cobertores o teclas de gran tamaño que impidan pulsaciones accidentales, ratones virtuales o ergonómicos, entre otros. Así como también el uso de rampas adecuadas y la ubicación del puesto de trabajo cerca a la puerta de entrada de la empresa o institución.

## **DIMENSION POLITICA GUBERNAMENTAL**

Figura 22. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la ayuda adicional con servicios de salud brindados por su centro laboral. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.

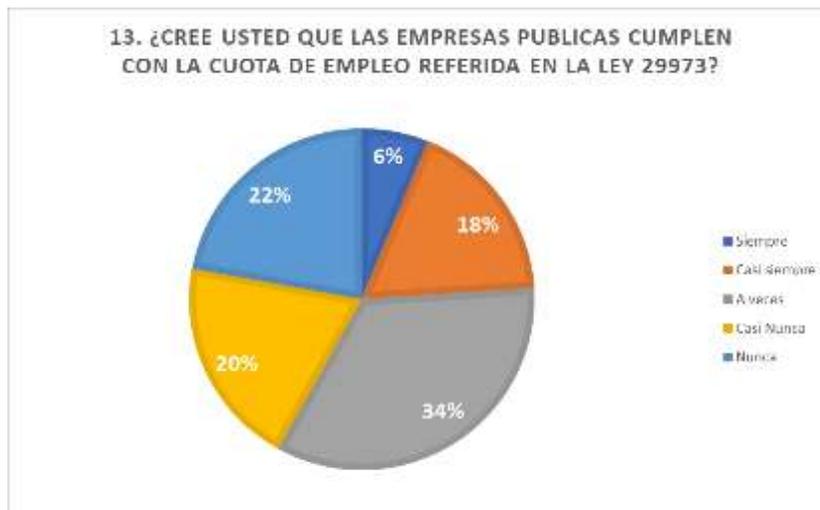


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con a la Figura 22, podemos validar que existe una atención oportuna de todos los beneficios mencionados para el colaborador. En relación con la ayuda por los servicios de salud recibidos el mayor porcentaje responde siempre con el 49%, en referencia a cumple con la cuota referida en la Ley 29973 que obliga a contratar personas con discapacidad también sustentan que siempre con el 46%, finalmente ha tenido necesidad de acudir a un sindicato por hostigamiento responden la alternativa “Nunca” el 76% de la encuesta realizada.

Es importante tener en consideración que existe un porcentaje de encuestados que sustentan nunca han recibido atenciones de parte de la institución empleadora en cuanto a la ayuda con los servicios de salud con el 25%.

Figura 23. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la ley 29973 que obliga a las empresas públicas con más de 50 trabajadores, a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% del total de su personal. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.

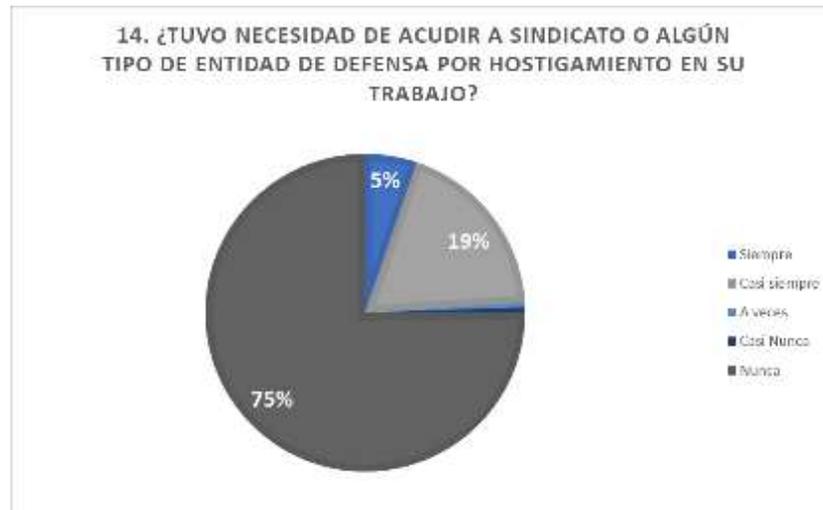


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 23, podemos concluir que la percepción de las personas con discapacidad sobre el cumplimiento de la ley 29973 por parte de las empresas públicas no es 100% favorable; siendo el mayor porcentaje un 34% de personas que indican que “a veces” se cumple con esta obligación, un 20% de encuestados respondió “casi nunca” se cumple con esta obligación y un 22% indicó “nunca” se cumple con esta obligación.

Resulta alarmante que únicamente el 6%, un porcentaje muy bajo, de los encuestados considera que “siempre” se cumple con la cuota laboral de empleo referida a la ley 29973.

Figura 11. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la necesidad de acudir a algún sindicato por algún tipo de entidad de defensa por hostigamiento en su trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En referencia a acudir a un sindicato o algún tipo de entidad de defensa por hostigamiento laboral la mayoría de encuestados contestos “Nunca” con el 76%. Es importante considerar este alto porcentaje sustenta que se les viene dando un buen trato a las personas con discapacidad. Por otro lado, el 16% representa que “siempre” va a acudir a un sindicato. Frente al 76% podemos identificar referencias de personal que nunca ha ido por motivos de despido laboral y desconocimiento de sus derechos ante la norma. Es importante identificar que el 16% de los encuestados que referenció siempre acudir a un sindicato o entidad de apoyo, lo manifiesta en otro centro laboral y en el caso de instituciones del estado visitan otras instituciones de apoyo laboral como SUNAFIL, el Ministerio del Trabajo, CONADIS o la Defensoría del Pueblo.

Figura 12. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con las atenciones que brinda el CONADIS a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.

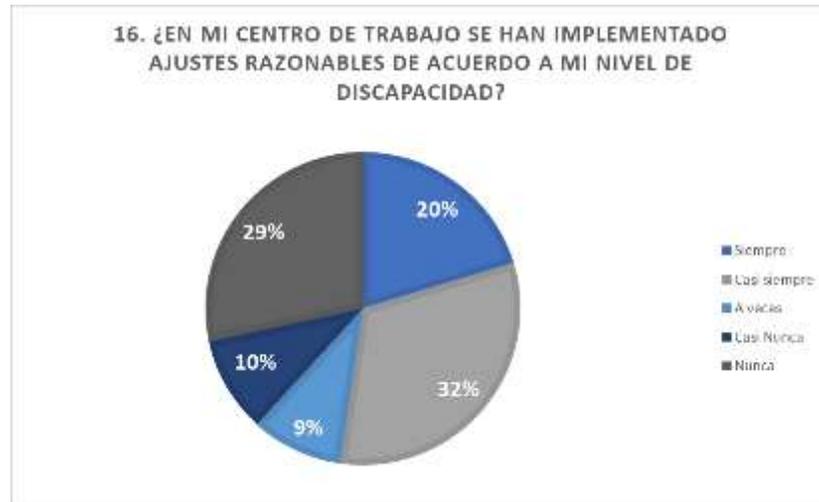


Fuente: Elaboración propia.

En relación con las atenciones que brinda el CONADIS como una institución que ayuda a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo el mayor porcentaje referencia el 26% con la respuesta Casi siempre. En referencia al mayor porcentaje podemos validar que las personas con discapacidad no tienen total consideración sobre las acciones del CONADIS como una institución que ayuda a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo.

Por otro lado, un 21% referenció siempre considerar las acciones del CONADIS como una institución que ayuda a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo.

Figura 13. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con los ajustes implementados en su zona de trabajo de acuerdo con el nivel de discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los ajustes implementados en las zonas de trabajo de las personas con discapacidad podemos validar que el mayor porcentaje de encuestados consideró que “casi siempre” se han realizado con el 32% considerado como el mayor porcentaje. El menor porcentaje sustenta que “a veces” y el 10% sustenta que “casi nunca”. En referencia a los menores porcentajes es importante tomar en consideración que se debe eliminar este porcentaje mejorando las iniciativas de cambio e implementación de ajustes razonables de acuerdo con su nivel de discapacidad.

Figura 27. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con los ajustes de índole laboral y remunerativo a las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2015 al 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la Figura 27, la mayoría de encuestados respondieron que “siempre” (con un 70%) deben realizar una solicitud en función de obtener los ajustes razonables de índole laboral y remunerativo correspondientes a las personas con discapacidad.

Podemos evidenciar, de acuerdo con la percepción de los encuestados, que el seguimiento de los requerimientos de ajuste económico se hace viable gracias a las constantes solicitudes presentadas; es importante considerar que no todas las personas conocen los procesos legales que respaldan el reclamo de ajustes razonables e incremento salarial. En ese sentido, se reitera que el ajuste razonable debe ser una política de la empresa, es decir que la empresa debe contar con los ajustes razonables antes de emplear a una persona con discapacidad en un determinado puesto de trabajo.

Figura 28. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con los trámites para validar los derechos de las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En relación con la Figura 28, podemos validar que el mayor número de encuestados referencia “casi siempre” con el 34% más representativo en función a los trámites difíciles y engorrosos para validar sus derechos como personas con discapacidad para la certificación y registros en CONADIS. En referencia “a veces” con el 8% más representativo en función a los trámites difíciles y engorrosos para validar sus derechos como personas con discapacidad para la certificación y registros en CONADIS.

El trámite engoroso se manifiesta por lo general en provincia, la mayoría de las personas que solicitan validar sus derechos deben realizar trámites que involucran tiempo en la presentación. Por ejemplo, para el registro en CONADIS deben primero tramitar su certificado de discapacidad en una hospital o institución autorizada por el Ministerio de Salud, el referido trámite tiene un periodo de respuesta aproximado a 3 meses. El CONADIS tiene registrado el 12% de discapacidad, según informes de la confederación nacional de personas con discapacidad del Perú (CONFENADIP), el CONADIS solo tiene registrado al 8% de la población total de personas con discapacidad.

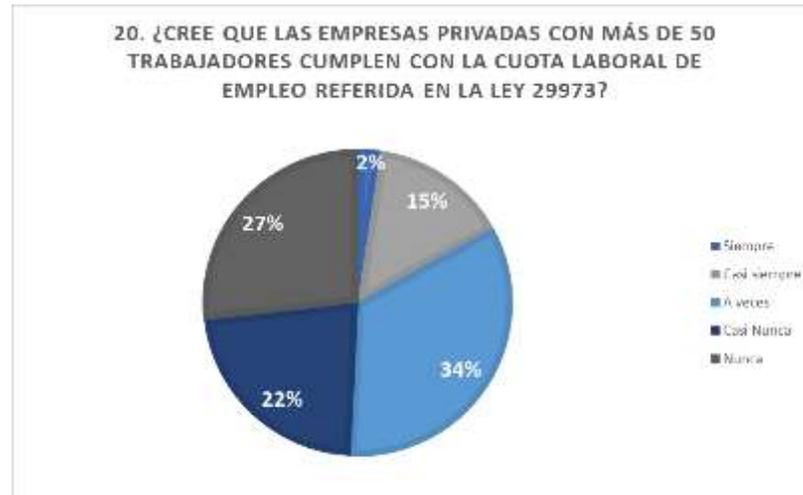
Figura 29. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con la remuneración percibida que cubre los gastos de las personas con discapacidad. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 29, podemos reconocer que la mayoría de las personas con discapacidad considera que la remuneración percibirá no cubre los gastos diarios de acuerdo con la discapacidad con la respuesta “nunca” con un 28%. En referencia a los resultados las personas con discapacidad reciben un sueldo de acuerdo con su profesión, solo en CONADIS se da un ingreso con un porcentaje superior al resto de instituciones privadas y públicas. Es importante reconocer que las personas con discapacidad tienen gastos superiores en comparación con las personas que no tienen discapacidad, uno de los gastos con mayor nivel es el traslado. Podemos citar por ejemplo el traslado de una persona con parálisis cerebral severa, o discapacidad motora, debe trasladarse en auto particular. Los gastos por medicación de las personas con discapacidad son mayores, los gastos corresponden a los tratamientos particulares de su enfermedad como un costo fijo mayor al resto de personas.

Figura 30. Resultados de la encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, en relación con el cumplimiento de la cuota laboral de empleo según ley 29973 que obliga a las empresas privadas con más de 50 trabajadores contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal. Análisis de resultados actuales frente a las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú periodo 2021.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 30, podemos entender que no todas las personas con discapacidad consideran al 100% el cumplimiento de la cuota laboral de empleo referida por la ley 29973 respondiendo que “A veces” con el mayor porcentaje con el 34%. Resulta alarmante que la menor cantidad de encuestados considera “siempre” con el 2% como referencia al cumplimiento de la cuota laboral de empleo referida a la ley 29973.

En la dimensión política gubernamental los indicadores de hostigamiento, cumplimiento de la ley y ayuda con servicios de salud se encuentran en porcentajes desfavorables e inferiores al 10%, lo cual no es positivo para las personas con discapacidad, dejando ver que aún no se crea el ambiente social adecuado y más aún se estarían formando ambientes nocivos donde la persona con discapacidad puede empeorar su salud física y emocional. Además, se deja en evidencia la no aplicación de las políticas de empleabilidad hacia esta población vulnerable. El indicador de solicitud para ajustes razonables se encuentra en un porcentaje superior al 50% lo que solo refuerza la percepción de trámites engorrosos que las personas con discapacidad muchas veces desconocen.

Los demás indicadores se encuentran en porcentajes desfavorables (del 20 al 30%), lo cual sumado a lo anterior nos indica que en esta dimensión las políticas gubernamentales aún no han logrado la inclusión laboral plena de las personas con discapacidad; y que muy por el contrario; se sigue reforzando la idea de que el estado no vela por los derechos de estas personas y son ellos mismos los que deben reclamarlos a través de huelgas y marchas, cuando debería ser el estado el que a través de políticas vele por ellos. Asimismo, se deben brindar facilidades a través de mecanismos amigables para que los diferentes tipos de personas con discapacidad no realicen un engorroso trámite, o que en el mejor de los casos sea el mismo estado que proactivamente impulse políticas que respalden los derechos de esta población vulnerable.

#### CONTRASTACION DE HIPOTESIS

En relación con la hipótesis general del presente estudio, se concluye que las barreras sociales sí se relacionan con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021, pues los porcentajes muestran que a más barreras menos inclusión laboral de esta población vulnerable.

## VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### VI.1. Discusión

Referente al primer objetivo sobre cómo las barreras sociales se relacionan con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú, Álvarez Márquez (2021), en su investigación titulada “Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados con discapacidad”, utiliza una encuesta de satisfacción laboral en donde las dimensiones de las preguntas están dirigidas al bienestar de la empresa y las recompensas en el trabajo o los beneficios laborales que se dan a los trabajadores, con la finalidad de analizar la satisfacción laboral de su personal. En dicha investigación la satisfacción laboral cuyo concepto se encuentra enlazado a la recompensa en el trabajo y se define como los beneficios que son otorgados por la empresa a sus trabajadores, indica como recompensa más importante el reconocimiento de las tareas y el crecimiento personal. El estudio concluyó que la empresa brinda beneficios y trabaja para mantener un buen ambiente laboral para sus empleados, diseñando estrategias derivadas de las leyes para personas con discapacidad de Ecuador, la mayoría de los empleados refirió estar satisfecho y de acuerdo con el manejo del clima organizacional. En Perú, hace referencia a una relación directa con la encuesta realizada en este estudio 384 personas con discapacidad, miembros de la CONFENADIP, donde se señala que en la actualidad se ha mejorado regularmente esta problemática y que algunas personas con discapacidad han logrado superar esta barrera social. Sin embargo, aún persiste un porcentaje superior al 50% que no ha superado esta barrera y se encuentra en un ambiente laboral inadecuado.

Con respecto al segundo objetivo donde se señala que las barreras sociales están relacionadas con la tecnología apropiada para las personas con discapacidad de Perú. Castro et al. (2016), en su investigación titulada “Percepción hacia la calidad de vida de las personas con discapacidad y su relación con la educación”, identifica la percepción que posee el profesorado y alumnado sobre la calidad de vida de los estudiantes con discapacidad, utilizando como muestra a 751 estudiantes y 82 profesionales. El estudio demostró que, existe una necesidad de construir una sociedad inclusiva que utilice herramientas y las tecnologías enfocadas a la discapacidad como una característica esencial para que las personas se sientan integradas y atendidas en los trabajos en los que se involucran, dicho estudio hace referencia a una relación directa con la encuesta realizadas en este estudio a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP, donde se indica que aún no se ha logrado la satisfacción de las personas con discapacidad en proporción al 100%, en lo concerniente a

herramientas tecnológicas e innovación en vinculación al tipo de discapacidad, ya que solo el 30% manifiesta que siempre se les brinda las facilidades que ellos necesitan.

Con referencia al tercer objetivo sobre cómo la inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de personas con discapacidad, Flor, I., & Galvarini. (2019), en su investigación titulada "Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su relación con el clima organizacional", señala que las personas con discapacidad siguen encontrándose con muchas barreras cuando desean acceder a un empleo, y que el 70% de la población económicamente activa de personas con discapacidad se encuentra desempleada; asimismo, añade que la principal barrera es el desconocimiento, ya que genera mitos y prejuicios sobre las capacidades laborales de la persona con discapacidad. El estudio concluyó que, si bien las barreras existen, es recomendable contratar personas con discapacidad. En Perú, según la encuesta realizada en este estudio a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP. En relación con las facilidades que se le brinda a la persona con discapacidad para realizar su trabajo de manera eficiente, señala que "siempre" recibe facilidades un 30%, lo cual no es favorable, indicando que aun esta población vulnerable encuentra barreras que le impiden desarrollar sus capacidades laborales. Asimismo, los indicadores de bienestar comodidad son superiores al 50% pero aún no se llega al 100%, lo que quiere decir que aún existen barreras relacionadas con el clima organizacional.

En Argentina. Cendrero Uceda, L. A. (2017), en su investigación titulada "La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral", afirma que las personas con discapacidad sufren diversos tipos de situaciones en el ámbito discriminatorio cuando buscan integrarse en el ámbito laboral y que la evolución conceptual de la discapacidad ha propiciado un esfuerzo normativo, sin embargo, no se aplica de forma óptima. Se llegó a concluir que en España aún se vienen desarrollando actos de discriminación a pesar de las normativas y evolución conceptual, además a nivel de Europa es el país que percibe un mayor nivel de discriminación en comparación con los demás países, existiendo una relación directa y validando que las barreras sociales se presentan tanto en países desarrollados a nivel tecnológico. En Perú, según la encuesta realizada en este estudio a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP en relación con la oportunidad de ascender en el trabajo, podemos afirmar la oportunidad de ascenso en el trabajo es solo de un 22% y que es importante que las áreas competentes deben mapear los procedimientos internos de la organización que permitan una real integración laboral de las personas con discapacidad, mejorando los mismos, desarrollando asertividad e implementando

elementos tecnológicos y ajustes razonables que permitan una equiparación participativa.

## **VI.2. Conclusiones**

El objetivo principal de esta investigación se centró en determinar la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021. Se utilizó como instrumento de evaluación una encuesta de 20 preguntas y un muestreo no paramétrico de 384 personas con discapacidad, que a su vez son miembros activos de la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú (CONFENADIP). Los resultados muestran que existe una relación significativa entre las barreras sociales y la inclusión laboral para personas con discapacidad.

En relación con la dimensión de recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad, se concluye que está relacionada con la variable barreras sociales de manera directa; es decir que, a menor recompensa en el trabajo habrá una menor motivación y satisfacción laboral. En consecuencia, los efectos negativos de esta barrera social continuaran en aumento, disminuyendo la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Pese a que existen ligeras mejoras en la regulación de esta problemática, aún existe un gran porcentaje de personas con discapacidad que no recibe la recompensa correspondiente a su desempeño laboral.

Respecto a la dimensión de tecnología apropiada para las personas con discapacidad, se concluye que está relacionada con la variable barreras sociales, ya que los resultados del estudio nos permiten evidenciar que no se cuenta con la tecnología necesaria para que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo de manera adecuada; por lo cual, la falta de tecnología sigue siendo una barrera social para la inclusión laboral de esta población vulnerable. Reflexionar acerca de la importancia de la tecnología y de lo lejos que se encuentra el Perú de cubrir las necesidades más básicas de los diferentes tipos de personas con discapacidad. Asu vez, entender que no solo es necesario contar con software avanzados, sino que también es necesario el hardware adecuado (Tablet, computadoras, notebooks, ...etc.); y aún más importante tener una conexión de internet estable. Es importante también tener acceso a plataformas de atención amigables para los diferentes tipos de discapacidades, labor que debe ser incentivada por las instituciones públicas y privadas fiscalizadas por CONADIS.

Los resultados referidos a la dimensión del clima organizacional de las personas con discapacidad indican que, existe una relación notable con su inclusión laboral.

El indicador de facilidades para desarrollar su trabajo se encuentra alrededor del 30%, lo cual no es favorable para las personas con discapacidad, debido a que implica que muchos de ellos no están recibiendo la ayuda requerida para realizar su trabajo de forma efectiva, pudiendo desempeñarse ineficientemente producto de no recibir dichas facilidades. Esto puede implicar que en muchos casos las personas con discapacidad reciban llamadas de atención por parte de sus superiores, lo cual contribuye al incremento del descontento e insatisfacción en el ambiente laboral, pudiendo obstruir las relaciones interpersonales dentro de la empresa. Cabe resaltar que, a pesar de que los indicadores de bienestar, comodidad y confianza estén en porcentajes superiores al 50%, aún se encuentra lejos de alcanzar el nivel deseado; esto indica que, todavía hay muchas personas con discapacidad que no se sienten cómodas y en confianza dentro de sus centros de trabajo, lo cual implicaría que el clima organizacional no es favorable para ellos.

En cuanto a la dimensión de políticas gubernamentales para personas con discapacidad, se concluye que están relacionadas con su inclusión laboral, y que aún no se ha logrado que dicha inclusión sea plena para toda esta población. Por el contrario, se sigue reforzando la idea de que el estado no vela por los derechos de estas personas y son ellos mismos los que deben reclamarlos a través de huelgas y marchas, cuando debería ser el estado el que a través de políticas vele por ellos.

### **VI.3. Recomendaciones**

A partir de los resultados de esta investigación se sugiere que las empresas del sector público y privado consideren realizar una mayor inversión en la “recompensa en el trabajo” para poder mejorar el ambiente laboral, lo que significa tomar conciencia de la importancia de cada uno de los trabajadores incluyendo a aquellos con alguna discapacidad, para reconocer sus necesidades y motivaciones, y así, poder darle la recompensa acorde a dichas necesidades y motivaciones; puesto que, al final eso será lo que en realidad valore el trabajador, entendiendo también que si cada uno de los trabajadores no se desarrolla y crece profesionalmente, la empresa tampoco crecerá ni se desarrollará. En otras palabras, el trabajador y la empresa están unidos más allá de una común relación de empleador y empleado.

En esta investigación, se recomienda difundir, estimular y apoyar el uso de tecnología en el trabajo para los diferentes tipos de discapacidad, y que esta tecnología sea accesible a las personas con discapacidad. De tal forma que, en el sentido más básico, les permita acceder a recursos como un internet estable, plataformas amigables para los diferentes tipos de discapacidad, hardware y

software de apoyo, entre otros. Una buena forma de empezar es la inversión en mejoras para los portales de atención al usuario de las instituciones públicas como son RENIEC, BANCO DE LA NACION, SEDAPAL entre otros, con la finalidad de que estos sean más accesibles para las personas con discapacidad. Asimismo, se sugiere que CONADIS sea el encargado de fiscalizar a las empresas públicas y privadas en el uso de estas plataformas, dado que es el único ente especializado y reconocido por el estado, en materia de discapacidad en el Perú.

En cuanto al clima organizacional, esta investigación recomienda favorecer la contratación de personas con discapacidad, brindando un espacio que facilite su desempeño laboral, dejando de lado los mitos y desconfianzas que se ciernen alrededor de su desempeño. Entender que se obtendrán beneficios tributarios y que además emplear a una persona con discapacidad puede resultar rentable, ya que al incluirla se mejoraría la diversidad dentro de un equipo de trabajo, y esto podría mejorar el clima laboral de ese equipo de trabajo, el cual resolvería mejor los problemas lo cual podría llevar a una mejora en la productividad, que se traduciría en mejores ganancias para la empresa.

Por otro lado, respecto a la formulación de políticas gubernamentales a favor de las personas con discapacidad, se sugiere que el estado de forma proactiva implemente políticas públicas que le permitan cumplir con las obligaciones descritas en la ley 29973. En adición, se deben brindar facilidades a través de mecanismos amigables para que los diferentes tipos de personas con discapacidad no realicen un engorroso trámite, o que en el mejor de los casos sea el mismo estado el que respalde los derechos de esta población vulnerable. Se debe considerar que, no solo es importante contratar a personas con discapacidad, sino que también se les debe brindar la oportunidad de un desarrollo profesional en la empresa, mediante la creación de un ambiente laboral saludable. Adicionalmente, otra sugerencia de política gubernamental sería la implementación de una modificación en la ley laboral que establezca la obligatoriedad a las PYMES a contratar un mínimo de personal con discapacidad para poder ejercer sus labores; sujeto a la condición de que el gobierno brinde beneficios tributarios adicionales y les facilite diversos trámites de registro y regulación. De tal forma se estaría contribuyendo a la consolidación de las PYMES, y a su vez se estaría incrementando la oferta laboral para las personas con discapacidad.

## Lista de referencias

- AEM [Asociación económica de Marketing] (2021). Obtenido de: [https://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)
- Alvarez Márquez, D. A. (2021). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD. ESTUDIO DE CASO.
- Arce Cappelletti, A. (2017). Curso de actualización en gestión del clima organizacional. *In Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.*
- Bedoya, V. H. F. (2021). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Benavente Quiros, M. S., & Torrico Peñaloza, E. C. (2017). Principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en los Municipios de la provincia de Arequipa-2016.
- Bengochea, L., & Medina, J. A. (2013). El papel de los videotutoriales accesibles en el aprendizaje del futuro. *In Actas V Congreso Internacional sobre Aplicación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones Avanzadas* (pp. 80-87).
- Bernal Pablo, P. (2018). *La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.
- Castro, L., Antonio Casas, J., Sánchez, S., Vallejos, V., & Zúñiga, D. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 39-49.
- Castro Alzate, E. S. (2019). Comparación de modelos explicativos de perfiles de discapacidad en población con trastornos mentales graves de tres países de Sudamérica.
- Cendrero Uceda, L. A. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. *Ene*, 9, 44.
- CERMI, C. (2008). ES: Los menores con discapacidad en España.

- Chiavenato, I., Fortín de Alvarenga, L., Montalvo Gómez, R., Constansde, C. Y. N., Mendieta Díaz, D. K., & Morales Hernández, A. M. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones.
- Collado, M. E. G. (2015). Análisis de las políticas gubernamentales en México sobre Paz y Educación 2013-2018. *Revista de humanidades*, (24), 3.
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2012). p. 142. Recuperado de <https://n9.cl/hjvfp>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2015). Nuevo ROF del CONADIS fortalecerá su función de fiscalización y sanciones. Recuperado de <https://n9.cl/xbn1n>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2019). 20 aniversario del CONADIS. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/25413-20-aniversario-del-conadis>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021). Recuperado de: <https://n9.cl/j1q9y>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021). Inscripciones en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad (febrero 2021). Recuperado de: [https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/04/RNPCD\\_Febrero\\_2021.xlsx](https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/04/RNPCD_Febrero_2021.xlsx)
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021). Plan estratégico institucional del consejo para la integración. Recuperado de <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/gestion/plan-estrategico-institucional-del-consejo-nacional-para-la-integracion-de-la-persona-con-discapacidad-conadis-2021-2024/>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021). Estadística de Discapacidad. Recuperado de: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2019). Aproximaciones sobre Discapacidad en el Perú informe estadístico

- multisectorial. Recuperado de:  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aug3L8hTNxYJ:www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/02/Informe-Estadistico-Multisectorial.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Conde Melguizo, R. (2014). La accesibilidad de la persona con discapacidad a la administración electrónica: análisis sociológico de estudio de caso en el proyecto ASTIC.
- Correa Ruiz, W. R. (2017). *Creación de una aplicación digital para generar conciencia acerca de las barreras impuestas hacia los discapacitados por la sociedad en espacios públicos y privados de la ciudad de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2017). Dorta, A. (2017). Definiciones y dimensiones del clima organizacional. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-ydimensiones-del-clima.html>.
- Cortés Moreno, J., & Sotomayor Morales, E. M. (2016). La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza: el caso de los campamentos saharauis de Argelia. *Index de Enfermería*, 25(3), 180-184.
- De Arequipa, C. D. C. P. (2019). Evolución de la Remuneración Mínima Vital (RMV).
- Dueñes Chávez, L. L., & Rodríguez Villarreal, M. D. C. D. (2017, p 72). Propuesta de modificación del artículo 38° de la ley N° 29973 ley general de la persona con discapacidad, respecto del derecho humano de acceso y permanencia de las personas con discapacidad a las instituciones públicas de educación superior universitaria.
- Espinoza, I (2018). "Inclusión Social". Recuperado de:  
<https://www.youtube.com/watch?v=UikbNR3vXgA>.
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. *Editorial McGraw Hill*.
- Ferrante, C., & Dukuen, J. (2017). "Discapacidad" y opresión: Una crítica desde la teoría de la dominación de Bourdieu. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(40), 151-168.

Flor, I., & Galvarini, M. C. (2019). *Beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su relación con el clima organizacional* (Doctoral dissertation, Universidad Argentina de la Empresa).

Galan Villamizar, J., & Portilla Sanchez, E. Y. (2011). La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve-parapléjicas-en el municipio de San Jose de Cúcuta.

Gómez, P. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa.

HENRÍQUEZ, L. M. A. PERCEPCIÓN INTERNA Y EXTERNA RESPECTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL A LA IMAGEN CORPORATIVA EN EMPRESAS DE GUATEMALA.

IEXE. ¿Qué son las políticas públicas? 2021. Recuperado de: <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>

INEI. Encuesta Nacional Especial sobre Discapacidad 2012 (p. 139). En su primera Encuesta Nacional sobre discapacidad en el año 2012. Recuperado de: <https://n9.cl/9bd6m>.

INEI. Encuesta Nacional Especial sobre Discapacidad 2012 (p. 140). Recuperado de: <https://n9.cl/tf9n5>.

INEI. 47 de cada 100 personas con discapacidad son adultos mayores 2016. Recuperado de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/47-de-cada-100-personas-con-discapacidad-son-adultos-mayores-10226/>

INEI. Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el año 2017. Recuperado de <https://n9.cl/dtjb9>

INEI. Perú Perfil Sociodemográfico informe nacional: Censo nacional del año 2017 (p. 184). Recuperado de <https://n9.cl/96m>

INEI. Perú Perfil Sociodemográfico informe nacional: Censo nacional del año 2017 (p. 193). Recuperado de: <https://n9.cl/96m>

INEI. Perú: *Estadísticas de las personas con alguna discapacidad 2021*. Recuperado de <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/estadisticas/peru-estadisticas-de-las-personas-con-alguna-discapacidad/>

INEI. Perú: *La violencia contra las mujeres se ha convertido en "la pandemia de la sombra"*. Recuperado de <https://cies.org.pe/es/actividad/inei-la-violencia-contra-las-mujeres-se-ha-convertido-en-la-pandemia-de-la-sombra>

Iniciativa, <E. A. Educación Superior Virtual Inclusiva–América Latina. [www.ESVI-AL.org](http://www.ESVI-AL.org).

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona*.

Lleixà, T., Gros, B., Mauri, T., & Medina, J. L. (2018). Educación 2018-2021. Retos, tendencias y compromisos.

Madera (2019), "Barreras que romper para defender los derechos de las personas con discapacidad". Revista has fundación. Recuperado de: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2019/09/8-barreras-que-romper-para-defender-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, planeamiento/organización, 2018. Recuperado de: [https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=14145&id\\_tema=5&ver=#.XxuAMvIKhPY](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=14145&id_tema=5&ver=#.XxuAMvIKhPY).

Moncayo Quijije, G. S., & Tapia Rengel, L. T. (2018). *Impacto financiero por contratación de discapacitados e incremento neto en pymes de servicio de Guayaquil* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).

ONU: CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2006 Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud, OMS. 2011: Informe Mundial sobre la discapacidad. Recuperado de <https://n9.cl/1l0aj>

Organización Mundial de la Salud, OMS. 2014: Atención médica, discapacidad y rehabilitación (RBC), productos, dispositivos, tecnologías para incentivar el apoyo y Fortalecimiento de la capacidad Publicaciones Plan de acción mundial de la OMS Recuperado de <https://www.who.int/disabilities/actionplan/es/>.

Organización Mundial de la Salud, OMS. 2017: Discapacidades. Recuperado de <https://www.who.int/home/cms-decommissioning>.

Organización Mundial de la Salud, OMS. 2018: *Clasificación estadística de enfermedades y trastornos y problemas relacionados con la salud*. Recuperado de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=health-analysis-metrics-evidence-9907&alias=46640-cie-10-2018-volumen-2&Itemid=270&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=health-analysis-metrics-evidence-9907&alias=46640-cie-10-2018-volumen-2&Itemid=270&lang=es).

Organización Mundial de la Salud, OMS. 2021: Discapacidad y Salud. Recuperado de: <https://n9.cl/erct>.

Organización Mundial de la Salud, OMS. 2021: 10 datos sobre la discapacidad. Recuperado de: <https://n9.cl/qbp6b>.

Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. *Extraído de [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo\\_Otero\\_Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION\\_TABLA\\_DE\\_CONTENIDO\\_Contenido/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION-TABLA-DECONTENIDO-Contenido.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero_Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION_TABLA_DE_CONTENIDO_Contenido/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION-TABLA-DECONTENIDO-Contenido.pdf) el, 14.*

Otondo Briceño, M. (2018). Inclusión de estudiantes con discapacidad en Educación Superior.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

Ramos-Galarza, C. A. (2021). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.

Reyes, J. (2019). ¿Por qué no cumplen ley de empleo de personas con discapacidad? *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cumple-ley-personas-discapacidad-122-empresas-multadas-260516-noticia/>.

Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104.

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

Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, 1*, 1-3.

Schiariti, V., Mahdi, S. y Bölte, S. (2018). Conjuntos básicos de la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud para la parálisis cerebral, el trastorno del espectro autista y el trastorno por déficit de atención con hiperactividad. *Medicina del desarrollo y neurología infantil, 60* (9), 933-941.

Valencia, L. A. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos. *Recuperado de: [http://www. rebelión.org/docs/192745. pdf](http://www.rebelión.org/docs/192745.pdf).*

Tesauro. (2013). Estados Unidos: Biblioteca Agrícola Nacional de los Estados Unidos.

## Apéndice

Tabla 3. Matriz de Consistencia

TÍTULO: LAS BARRERAS SOCIALES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ PERIODO 2015 AL 2021.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>1. Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021?</p>	<p><b>1. Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las barreras sociales y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p><b>1. Hipótesis General:</b></p> <p>H1: Las barreras sociales se relacionan con la inclusión laboral para personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021. H2: las barreras sociales no se relacionan con la inclusión laboral para personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p><b>V. Independiente</b></p> <p>Barreras sociales</p>	<p><b>1. Tipo de Investigación</b> El tipo de investigación del presente estudio es no experimental correlacional. No experimental porque no se ha manipulado ninguna de las variables, por tratarse de la evaluación comparativa descriptiva de barreras sociales y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú. El estudio permitirá a otros investigadores en futuro realizar una investigación experimental que permita poner en práctica los cambios positivos al afrontar esas barreras sociales encontradas y experimentar los efectos en la reducción de las mismas. La investigación es correlacional porque se establecerá las relaciones entre las variables barreras sociales y la inclusión laboral y las consecuencias que son dependientes encontradas como la recompensa en el trabajo, el clima organizacional, las políticas gubernamentales y la implementación de tecnología en las empresas. Hernández, Fernández, y Baptista (2010).</p> <p><b>2. Enfoque de la investigación</b> La investigación presentó un enfoque mixto con características cuantitativas desarrolladas en una encuesta aplicada a una muestra de colaboradores a nivel nacional donde podremos validar el objetivo principal de qué manera influyen las barreras sociales en el proceso de inclusión laboral Hernández, Fernández, y Baptista (2010).</p> <p><b>3. Método:</b> Descriptivo</p> <p><b>4. Diseño de la Investigación:</b> No experimental longitudinal</p> <p><b>5. Población:</b> 3 millones 351 mil 919 personas con discapacidad</p> <p><b>6. Muestra:</b> 384 personas</p> <p><b>7. Técnicas:</b> En la presente investigación se utilizó como técnica para recolectar la información la encuesta. Según nos comenta Hernández, Fernández, y Baptista (2010).</p> <p><b>8. Instrumentos:</b> El instrumento que se va a utilizar en el presente estudio es el cuestionario.</p>
<p><b>2. Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera las barreras sociales se relacionan con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021?</p>	<p><b>2. Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar cómo las barreras sociales se relacionan con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p><b>2. Hipótesis Específicas (opcional):</b></p> <p>Las barreras sociales están relacionadas con la recompensa en el trabajo de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p><b>V. Dependiente:</b></p>	
<p>¿De qué manera las barreras sociales se relacionan con la tecnología apropiada de personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021?</p>	<p>Identificar las barreras sociales relacionadas con la tecnología apropiada de personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p>Las barreras sociales se relacionan con la tecnología apropiada de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021</p>		
<p>¿De qué manera la inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021</p>	<p>Determinar como la inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p>La inclusión laboral se relaciona con el clima organizacional de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p>Inclusión laboral</p>	
<p>¿De qué manera la inclusión laboral se relaciona con las políticas gubernamentales de personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021?</p>	<p>Determinar la inclusión laboral se relaciona con las políticas gubernamentales de las personas con discapacidad en el Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>	<p>La Inclusión laboral se relacionan con las políticas gubernamentales de las personas con discapacidad en Perú durante el periodo 2015 al 2021.</p>		

Tabla 4. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categoría o Dimensión	Definición	Indicadores	Nivel de Medición	Ítems	Índice	Valor
Barreras sociales	Cualitativa		Recompensa en el trabajo	clima que existe, dentro del ámbito laboral y entre los colaboradores de dicha organización. Así mismo está directamente ligado al grado de motivación y comunicación de los colaboradores. Por ello, es favorable cuando la organización proporciona la satisfacción hacia las necesidades profesionales y personales de la elevación moral de los miembros. Chiavenato (2019).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribución</li> <li>- Oportunidad de ascender</li> <li>- Funciones</li> <li>- Empatía</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?</li> <li>- ¿He tenido oportunidad de ascender en mi trabajo?</li> <li>- ¿Mi supervisor o jefe directo es justo al momento de encargarme una tarea o función?</li> <li>- ¿Mis compañeros muestran empatía por mi nivel de discapacidad dentro del trabajo?</li> </ul>		
	Cualitativa		Tecnología apropiada	Son consideradas las plataformas tecnológicas que permiten retribuir la necesidad que se genera por la discapacidad. Se confirma que al desarrollar esta actividad responde a la generación de un estado del arte en Tecnologías calificadas en el apoyo y diseñadas para atender una carencia específica para mejorar la autonomía, independencia y la capacidad funcional en la accesibilidad del desarrollo del conocimiento. Bengochea (2013). " Investigación del estado del arte enfocado en la tecnología y apoyo a la educación superior de las personas con discapacidad". Esvial (2019).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecnologías de apoyo para personas con discapacidad física.</li> <li>- Tecnologías de apoyo para personas con discapacidad visual.</li> <li>- Tecnologías de apoyo para personas con discapacidad auditiva.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el lugar donde trabajo ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad física?</li> <li>- En el centro laboral ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad visual?</li> <li>- En el lugar donde trabajas ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad auditiva?</li> </ul>		
Inclusión laboral	Cualitativa	Es el procedimiento de convertir la variable teórica en variable Intermedia (dimensión), luego en variable empírica (indicador) finalmente los índices: Ñaupas,2013:190	Clima organizacional	El concepto de clima organizacional hace referencia a la percepción que tienen los miembros de una organización de su funcionamiento estructural y dinámico, esta percepción influye en los niveles de satisfacción y motivación en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal. (Arce 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar y comodidad laboral</li> <li>- Facilidades para desempeño</li> </ul>	Escala de Likert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Me siento bien en mi trabajo?</li> <li>- ¿Me siento cómodo desarrollando las funciones que me designan en mi trabajo de acuerdo a mi discapacidad?</li> <li>- ¿Cuento con todas las facilidades para desempeñar mi trabajo de forma efectiva de acuerdo a mi discapacidad?</li> <li>- ¿Mis compañeros o jefes confían en mi desempeño laboral a pesar de mi discapacidad?</li> </ul>	Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Cualitativa		Política gubernamental	El concepto de Política gubernamental se enfoca en los actos que vienen desde el estado que son de interés público y que aparecen debido a dictámenes que se sustentan a través de un diagnóstico y análisis de factibilidad, para proceder a su debida atención, en el que está envuelta todo ciudadano para generar los problemas y sus debidas soluciones. Franco C. (2014).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuda con servicios de salud</li> <li>- Cumplimiento de Ley 29973</li> <li>- Hostigamiento en el trabajo</li> <li>- Discriminación</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Recibe alguna ayuda adicional con servicios de salud orientados al control de su discapacidad financiadas por su centro laboral?</li> <li>- ¿Crees que las empresas públicas cumplen con la ley 29973?</li> <li>- ¿Ha tenido necesidad de acudir a sindicato o algún tipo de entidad de defensa por hostigamiento en su trabajo?</li> <li>- ¿Se ha sentido discriminado o ha recibido burlas, maltrato por parte de su jefe inmediato o compañeros en su centro de trabajo?</li> <li>- ¿Crees que el CONADIS es una institución que ayuda a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo?</li> <li>- ¿En mi centro de trabajo se han implementado ajustes razonables de acuerdo a mi nivel de Discapacidad?</li> <li>- ¿Para qué se implementen ajustes razonables de índole laboral y remunerativo es necesario hacer la solicitud para que se dé el procedimiento?</li> <li>- ¿Son difíciles y engorrosos los trámites para mis derechos como persona con discapacidad desde la certificación y registro en CONADIS?</li> <li>- ¿La remuneración percibida cubre mis gastos diarios de acuerdo a mi discapacidad?</li> <li>- ¿Crees que las empresas privadas con más de 50 trabajadores cumplen con la ley 29973?</li> </ul>		

**Tabla 5. Tabulación de resultados de la encuesta**

encuesta realizada a 384 personas con discapacidad miembros de la CONFENADIP en El Perú año 2015 al 2021	¿Mi esfuerzo ha logrado retribuciones justas en el trabajo?	¿He tenido oportunidad de ascender en el trabajo?	¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	¿Me siento bien en mi trabajo?	¿Me siento cómodo desarrollando las funciones que me designan en mi trabajo?	¿Cuento con todas las facilidades para desempeñar mi trabajo de forma efectiva?	¿Mis compañeros y jefes confían en mi desempeño laboral?	En el centro laboral ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad física?	En el centro laboral ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad visual?	En el centro laboral ¿Facilitan herramientas acordes a las tecnologías de apoyo para personas con discapacidad auditiva?	¿Recibe alguna ayuda adicional con servicios de salud orientados al control de su discapacidad financiadas por su centro laboral?	¿Se cumple la ley que favorezca a las personas discapacitadas colaboradoras en el sector público en su centro de trabajo?	¿Ha recibido algún incentivo por la labor que realiza?	¿Se ha sentido discriminado o ha recibido, burlas, maltrato o amenazas por parte de su jefe inmediato, alguna vez en su centro de trabajo?	Para usted, ¿La intervención del Consejo Nacional para la Integración de Persona con Discapacidad -CONADIS- ha disminuido de alguna manera el abuso de poder de las autoridades municipales o de sus jefes inmediatos?	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS
CUESTIONARIO N° 1	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONARIO N° 2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONARIO N° 3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONARIO N° 4	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONARIO N° 5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONARIO N° 6	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONARIO N° 7	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONARIO N° 8	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONARIO N° 9	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONARIO N° 10	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONARIO N° 11	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	4	1	1	42
CUESTIONARIO N° 12	2	2	5	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4	2	2	50
CUESTIONARIO N° 13	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	1	5	5	1	1	50
CUESTIONARIO N° 14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	57
CUESTIONARIO N° 15	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONARIO N° 16	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONARIO N° 17	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONARIO N° 18	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONARIO N° 19	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONARIO	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47

IO N° 20																
CUESTIONAR IO N° 21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 22	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 24	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 25	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 26	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 28	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 29	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 30	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 31	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 32	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 33	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 34	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 35	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 36	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 37	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 38	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 39	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 42	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 43	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 44	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 45	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65

CUESTIONAR IO N° 47	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 48	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 49	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 50	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 51	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 52	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 54	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 55	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 56	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 57	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 58	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 59	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 60	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 61	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 62	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 63	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 64	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 65	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 66	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 67	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 68	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 69	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 70	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 71	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 72	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 73	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59

IO N° 73																
CUESTIONAR IO N° 74	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 75	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 76	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 78	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 79	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 80	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 81	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 82	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 83	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 84	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 85	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 86	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 87	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 88	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 89	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 90	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 91	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 92	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 93	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 95	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 96	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 97	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 98	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 99	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55

CUESTIONAR IO N° 100	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 101	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 102	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 103	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 104	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 105	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 106	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 107	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 108	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 109	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 110	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 111	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 112	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 113	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 114	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 116	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 117	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 118	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 119	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 120	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 121	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 122	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 123	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 124	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 125	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 126	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62

IO N° 126																	
CUESTIONAR IO N° 127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72	
CUESTIONAR IO N° 128	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57	
CUESTIONAR IO N° 129	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	61	
CUESTIONAR IO N° 130	5	1	3	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 131	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 132	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 133	4	1	1	4	4	3	1	4	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 134	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 135	4	1	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 136	5	1	3	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 137	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 138	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 139	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 140	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 141	3	1	4	5	5	5	4	5	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 142	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 143	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 145	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 146	5	1	3	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 147	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 148	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 149	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 150	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 151	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 152	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	1	1	5	4	58

CUESTIONAR IO N° 153	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 154	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 155	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 156	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 157	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 158	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 159	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 160	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 161	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 162	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 163	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 164	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 165	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 166	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 167	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 168	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 169	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 170	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 171	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 172	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 173	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 174	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 175	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 176	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 177	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 178	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 179	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55

IO N° 179																
CUESTIONAR IO N° 180	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 181	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 182	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 183	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 184	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 185	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 186	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 187	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 188	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 189	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 190	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 191	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 192	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 193	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 194	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 195	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 196	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 197	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 198	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 200	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 201	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 202	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 203	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 204	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 205	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51

CUESTIONAR IO N° 206	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 207	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 208	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 209	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 210	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 211	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 212	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 213	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 214	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 215	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 217	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 218	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 219	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 220	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 221	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 222	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 223	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 224	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 225	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 226	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 227	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 228	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 229	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 230	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 231	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65

IO N° 232																
CUESTIONAR IO N° 233	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 234	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 235	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	4	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 236	2	2	5	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4	2	2	50
CUESTIONAR IO N° 237	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	1	5	5	1	1	50
CUESTIONAR IO N° 238	3	1	3	5	5	5	1	4	4	1	1	5	5	5	1	49
CUESTIONAR IO N° 239	2	1	3	5	5	4	1	5	1	5	1	5	4	1	3	46
CUESTIONAR IO N° 240	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	3	57
CUESTIONAR IO N° 241	3	1	1	3	3	3	1	3	1	5	1	5	5	1	1	37
CUESTIONAR IO N° 242	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	3	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 243	3	3	5	5	5	3	1	1	1	5	1	1	5	1	1	41
CUESTIONAR IO N° 244	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 245	5	1	5	3	3	3	5	2	4	5	1	5	3	1	1	47
CUESTIONAR IO N° 246	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	1	1	56
CUESTIONAR IO N° 247	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	1	1	58
CUESTIONAR IO N° 248	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 249	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 250	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 251	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 252	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 253	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 254	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 255	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 256	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 257	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 258	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72

CUESTIONAR IO N° 259	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 260	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 261	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 262	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 263	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 264	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 265	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 266	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 267	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 268	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 269	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 270	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 271	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 272	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 273	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 274	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 275	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 276	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 277	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 278	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 279	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 280	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 281	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 282	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 283	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 284	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62

IO N° 285																
CUESTIONAR IO N° 286	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 287	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 288	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 289	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 290	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 291	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 292	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 293	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 294	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 295	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 296	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 297	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 298	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 299	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39
CUESTIONAR IO N° 300	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 301	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 302	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 303	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 304	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 305	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 306	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55
CUESTIONAR IO N° 307	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 308	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 309	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 310	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	4	2	58
CUESTIONAR IO N° 311	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	5	5	1	3	39

CUESTIONAR IO N° 312	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	5	4	4	1	45
CUESTIONAR IO N° 313	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 314	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 315	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 316	5	1	3	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	1	4	55
CUESTIONAR IO N° 317	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	4	47
CUESTIONAR IO N° 318	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 319	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 320	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 321	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 322	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 323	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 324	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 325	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 326	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 327	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 328	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 329	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 330	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 331	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 332	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 333	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 334	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 335	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 336	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 337	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65

IO N° 338																
CUESTIONAR IO N° 339	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 340	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 341	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 342	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 343	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 344	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 345	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	55
CUESTIONAR IO N° 346	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 347	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 348	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 349	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 350	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 351	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 352	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 353	4	1	3	4	4	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	42
CUESTIONAR IO N° 354	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	1	4	3	56
CUESTIONAR IO N° 355	5	4	5	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	4	3	53
CUESTIONAR IO N° 356	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	57
CUESTIONAR IO N° 357	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	62
CUESTIONAR IO N° 358	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	52
CUESTIONAR IO N° 359	3	1	4	5	5	5	4	5	3	4	1	3	1	1	1	46
CUESTIONAR IO N° 360	5	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	3	54
CUESTIONAR IO N° 361	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	62
CUESTIONAR IO N° 362	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72
CUESTIONAR IO N° 363	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	60
CUESTIONAR IO N° 364	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	1	55

CUESTIONAR IO N° 365	3	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	1	3	51
CUESTIONAR IO N° 366	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	61
CUESTIONAR IO N° 367	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	58
CUESTIONAR IO N° 368	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	5	2	2	2	57
CUESTIONAR IO N° 369	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	1	5	4	3	5	57
CUESTIONAR IO N° 370	2	1	5	5	5	5	3	5	1	1	1	4	2	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 371	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	2	2	52
CUESTIONAR IO N° 372	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	1	2	60
CUESTIONAR IO N° 373	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	59
CUESTIONAR IO N° 374	1	1	1	5	5	3	2	4	4	1	1	4	1	3	3	39
CUESTIONAR IO N° 375	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	1	5	4	2	2	34
CUESTIONAR IO N° 376	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	2	59
CUESTIONAR IO N° 377	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	1	5	1	53
CUESTIONAR IO N° 378	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	65
CUESTIONAR IO N° 379	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	3	59
CUESTIONAR IO N° 380	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	1	55
CUESTIONAR IO N° 381	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	4	1	1	42
CUESTIONAR IO N° 382	2	2	5	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4	2	2	50
CUESTIONAR IO N° 383	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	1	5	5	1	1	50
CUESTIONAR IO N° 384	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	57
VARIANZA	1.4502766 93	2.6004 16395	1.42708 3333	0.49932 183	0.4993218 32	0.68421766 5	1.3054402 67	0.5571831 6	1.956210666	2.2955457 9	2.314 44634 3	0.962565104	2.00973 8498	2.457655165	1.214165582	20672
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	20.783 31															
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS</b>	66.667 82															

ENCUESTA DE EVALUACIÓN REFERENTE A LAS BARRERAS SOCIALES Y LA INCLUSIÓN LABORAL  
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ

**Instrucciones:** El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar las barreras sociales relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en el Perú. Marca con una "X" la respuesta que mejor te describa; responde con sinceridad.

Edad:

Sexo: Masculino  Femenino

Tipo de Discapacidad:  
Discapacidad leve  Discapacidad severo   
Discapacidad moderada

Grado de Instrucción:  
Educación Nivel Secundario  Educación Nivel Universitario   
Educación Nivel Técnico

A continuación se presenta una serie de preguntas relacionadas con el uso de la escala de Liker en las cuales usted marcará una serie de situaciones de acuerdo a la realidad compartida en la empresa donde se desarrolla profesionalmente.

**A. RECOMENSA EN EL TRABAJO**

1.- ¿MI esfuerzo ha tenido retribuciones justas en el trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

2.- ¿He tenido oportunidad de ascender en mi trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

3.- ¿MI supervisor o jefe directo es justo en delegarme una tarea o función de acuerdo a los ajustes razonables derivados de mi nivel de discapacidad?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

4.- ¿Mis compañeros muestran empatía por mi nivel de discapacidad dentro del trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

**B. COMPROMISO LABORAL**

5.- ¿Me siento bien en mi trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

6.- ¿Me siento cómodo desarrollando las funciones que me designan en mi trabajo de acuerdo a mi discapacidad?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

7.- ¿Cuento con todas las facilidades para desempeñar mi trabajo de forma efectiva de acuerdo a mi discapacidad?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

8.- ¿Mis compañeros y jefes confían en mi desempeño laboral a pesar de mi discapacidad?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

**C. TECNOLOGÍA APROPIADA**

9.- En el lugar donde trabajas ¿Facilitan herramientas acorde a la tecnologías de apoyo para personas con discapacidad física? Responda solo si es su caso.

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

10.- En el centro laboral ¿Facilitan herramientas acorde a la tecnologías de apoyo para personas con discapacidad visual? Responda solo si es su caso.

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

11.- En el lugar donde trabajas ¿Facilitan herramientas acorde a la tecnologías de apoyo para personas con discapacidad auditiva? Responda solo si es su caso.

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

**D. POLÍTICA GUBERNAMENTAL**

12.- ¿Recibe alguna ayuda adicional con servicios de salud orientados al control de su discapacidad financiadas por su centro laboral?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

13.- Cree usted que las empresas publicas cumplen con la cuota de empleo referida en la ley 29973, la cual obliga a contratar a personas con discapacidad en una proporción no menor al 5% del total de su personal?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

14.- ¿tuvo necesidad de acudir a sindicato o algún tipo de entidad de defensa por hostigamiento en su trabajo?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

15.- Cree usted que el CONADIS es una institución que ayuda a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de trabajo:

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

16.- ¿En mi centro de trabajo se han implementado ajustes razonables de acuerdo a mi nivel de discapacidad?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

17.- Para que se implementen ajustes razonables de índole laboral y remunerativo a las personas con discapacidad ¿Es necesario hacer la solicitud para que se dé el procedimiento?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

18.- Son difíciles y engorrosos los tramites para mis derechos como personas con discapacidad desde la certificación y registro en CONADIS?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

19.- ¿La remuneración percibida cubre mis gastos diarios de acuerdo a mi discapacidad?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

20.- ¿Cree usted que las empresas privadas con más de 50 trabajadores cumplen con la cuota laboral de empleo referida en la ley 29973, la cual obliga a contratar una persona con discapacidad en una proporción no menor al 3% del total de su personal?

Siempre  Casi siempre  A veces   
Casi Nunca  Nunca

**CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	PASTOR ASUNTO JAIME SALAS MUÑOZ
<b>PROFESION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociólogo en el Campo de la Comunicación, Información y Discapacidad.</li> <li>- Promotor de Avances en Temas de Discapacidad.</li> </ul>
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Sociología con Especialidad en Medios de Comunicación, Información, Derecho y Discapacidad.</li> <li>- Diploma de Reconocimiento de la Presidencia del Congreso de la República.</li> <li>- Diploma de Reconocimiento de la Municipalidad de Lima, entre otras instituciones</li> </ul>
<b>APORTES EN LA TEMATICA DE LA DISCAPACIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizador y Conductor del Primer Programa sobre Discapacidad en Radio Nacional del Perú, de igual modo Promotor del Programa "Sin Barreras" en canal 7.</li> <li>- Autor de la Resolución Ministerial N349-2008 MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa, N130/MINSA-OGA-2008-MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa para la instalación de Módulos de Venta Atendidos por Personas con Discapacidad.</li> <li>- Autor del Acuerdo Universitario en materia de Discapacidad con la Asamblea Nacional de Rectores.</li> <li>- Coautor de la Ley 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.</li> <li>- Autor de la Ordenanza Municipal de Lima para el asiento Reservado en el Transporte Publico para Personas con Discapacidad.</li> <li>- Gestor de Resoluciones Ministeriales que Favorecen el trabajo de personas con discapacidad en centrales telefónicas.</li> <li>- Autor de la creación de la Primera OMAPED distrital del Peru en Surquillo (1997).</li> <li>- Gestor de la construcción del Centro de formación ocupacional para personas con discapacidad (actualmente CEPRO CONADIS).</li> <li>- Gestor de resoluciones sobre becas a nivel de CEPROS e institutos superiores en el Ministerio de educación y en INABEC.</li> <li>- Gestor de la resolución en la agencia peruana de cooperación internacional APCI para brindar facilidades a las organizaciones de personas con discapacidad.</li> <li>- Organizador y Capacitador a siete promociones de operadores con Discapacidad en centrales telefónicas, paralelamente gestión de inserción laboral de operadores de centrales telefónicas con Discapacidad en instituciones públicas.</li> <li>- Organizador de eventos públicos artísticos inclusivos.</li> </ul>
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresidente del Centro de Información y Comunicación de Impedidos del Peru</li> <li>- Expresidente del Centro de Promoción y Educación de Discapacitados del Perú</li> <li>- Expresidente de la Federación Nacional de Impedidos del Perú</li> <li>- Exjefe de la Oficina de Promoción Laboral del</li> </ul>

	<p>CONADIS - Jefe de la Oficina de Comunicaciones de CONADIS y Encargado de Relaciones Institucionales de CONADIS.</p>
CARGO	Encargado de la Oficina de relaciones Institucionales del CONADIS

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
LAS BARRERAS SOCIALES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ AÑO 2015 al 2020.

NOMBRE DEL TESISISTA	Iris Yanina Morales Mendoza
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Peru año 2015 al 2020.

<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

**INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA**

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			
19.	X			
20.	X			
21.	X			
22.	X			
23.	X			
24.	X			
25.	X			

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION**

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			

Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

El cuestionario está bien diseñado conforme las variables e indicadores para el desarrollo de la investigación.

Observaciones:

Ninguna



**PASTOR ASUNTO JAIME SALAS MUÑOZ**  
 Encargado de la Oficina de Relaciones  
 Institucionales del CONADIS

**CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ	JULIO WILFREDO GUZMÁN JARA
PROFESION	- Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas – Abogado. - Administrador de Empresas y Negocios
TITULO Y GRADO ACADEMICO	- Magister en Gestión de Alta Dirección en el Área de Ciencias de la Empresa. - Doctorado Concluido con Mención en Ciencias de la Educación. - Diplomado de Organización de Estados Americanos (OEA) en Gerencia Social y Discapacidad.
ESPECIALIDAD	- Consultor en niñez, juventud, adulto mayor, personas con discapacidad, derechos humanos, políticas públicas y gestión pública. - Coautor de la ley General de la Persona con Discapacidad 29973. - Conferencista en 35 países de los 5 continentes de las Naciones Unidas y de la OEA.
INSTITUCION EN DONDE LABORA	- Ex presidente de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD). - Ex. Presidente de la región latinoamericana de la OMPD (RLOMPD) - Ex. Presidente de la Concejo Nacional para la Persona con Discapacidad (CONADIS). - Ex. Funcionario del Ministerio de Trabajo y Empleo. - Confederación de Personas con Discapacidad del Peru (CONFENADIP). - Abogado litigante.
CARGO	Presidente de la CONFENADIP

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>
LAS BARRERAS SOCIALES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ AÑO 2015 al 2020.

NOMBRE DEL TESISISTA	Iris Yanina Morales Mendoza
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Peru año 2015 al 2020.

<b>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</b>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

**INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA**

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			

8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			
19.	X			
20.	X			
21.	X			
22.	X			
23.	X			
24.	X			
25.	X			

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION**

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

**Apreciación Cualitativa**

El cuestionario está bien diseñado conforme las variables e indicadores para el desarrollo de la investigación.

Observaciones:

Ninguna

Firma y Sello del Experto:

JW G J  
 Mg. Julio Wilfredo Guzmán Jara  
 PRESIDENTE  
 CONFEDERACION NACIONAL DE PERSONAS  
 CON DISCAPACIDAD DEL PERU  
**CONFENADIP**



JW G J  
 Mg. Julio Wilfredo Guzmán Jara  
 ABOGADO  
 REGISTRO CAI 80012

**CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	WILBER TORRES MORALES
<b>PROFESION</b>	- Licenciado en Fisioterapia. - Experto en Seguridad social y leyes conexas.
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	- Diplomado en Rehabilitación Profesional - Diplomado en Genero y Discapacidad - Diplomado en Derechos Humanos - Diplomado en Leyes del Sector de Personas con Discapacidad. - Diplomado en Normas de Accesibilidad. - Diplomado en Inserción Laboral.
<b>ESPECIALIDAD</b>	- Promotor de derechos humanos del sector de personas con discapacidad, derechos humanos, políticas públicas y gestión pública. - Coautor de la Ley 763, Ley de los Derechos de las personas con Discapacidad de Nicaragua. - Coautor de la Ley 830, Ley especial para atención a excombatientes por la Paz, unidad y Reconciliación Nacional.
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	- Presidente de la Región Latinoamericana de la OMPD (RLOMPD) - Presidente de ORD. - Ex. Directivo de la Organización de Ciegos Marisela Toledo. - Ex. Funcionario del Instituto Nicaraguense de Seguridad Social. - Diputado en la Asamblea Nacional de Nicaragua.
<b>CARGO</b>	Presidente de DPI LATINOAMERICA

**TITULO DE LA INVESTIGACION**

LAS BARRERAS SOCIALES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ AÑO 2015 al 2020.

<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Iris Yanina Morales Mendoza
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Determinar la relación entre las barreras sociales y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Peru año 2015 al 2020.

**INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO**

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

**INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA**

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			

8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			
19.	X			
20.	X			
21.	X			
22.	X			
23.	X			
24.	X			
25.	X			

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION**

CRITERIOS	APRECIACION CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

**Apreciación Cualitativa**

El cuestionario está bien diseñado conforme las variables e indicadores para el desarrollo de la investigación.

Observaciones:

Ninguna

Firma y Sello del Experto

