

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LIMA  
METROPOLITANA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración



Autor:

Walter Sanchez Esli

Asesor:

Mg. Jorge Alberto Vargas Merino

Lima - Perú

2022

## **DEDICATORIA**

A mi esposa y mis hijas por el apoyo constante para lograr mis metas y objetivos y a la población con discapacidad que me inspiran realizar este trabajo y aportar para su reinserción educativa, social y laboral en beneficio de ellos y sus familias.

## **AGRADECIMIENTO**

Al docente Jorge Alberto Vargas Merino, por la orientación y los conocimientos brindados, para la culminación de este proceso de Tesis.

Gracias por su enseñanza.

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	3
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	7
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	9
<b>RESUMEN</b> .....	10
<b>ABSTRACT</b> .....	11
<b>CAPITULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>1.1. Realidad problemática</b> .....	12
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	15
1.2.1 Problema general .....	15
1.2.2 Problemas específicos .....	15
<b>1.3. Justificación</b> .....	16
1.3.1. Justificación Teórica .....	16
1.3.2. Justificación Metodológica .....	16
1.3.3. Justificación Práctica .....	17
<b>1.4. Antecedentes o investigaciones previas</b> .....	17
<b>1.5. Marco teórico</b> .....	23
<b>1.6. Objetivos</b> .....	29
<b>1.6.1. Objetivo general</b> .....	29
<b>1.6.2 Objetivo específicos</b> .....	29

<b>1.7. Hipótesis</b> .....	30
<b>1.7.1. Hipótesis general</b> .....	30
<b>1.7.2. Hipótesis específicas</b> .....	30
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	31
2.1 Enfoque de la Investigación .....	31
2.2 Tipo de Investigación .....	31
2.3 Nivel de Investigación.....	32
2.4 Diseño de Investigación .....	32
2.5 Operacionalización de las variables .....	32
Variables .....	32
Emprendimiento.....	32
Inclusión laboral .....	33
Definición operacional de las variables .....	33
2.6 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos) .....	35
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	36
2.8 Validez del Instrumento .....	37
2.9 Análisis de confiabilidad.....	38
2.10 Análisis de Datos.....	39
2.11 Procedimiento .....	40
2.12 Aspectos éticos.....	40
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b> .....	41

3.1. Resultados descriptivos.....	41
<b>3.2 Resultados ligados a las Hipótesis.....</b>	<b>53</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>4.1 Discusión .....</b>	<b>63</b>
<b>4.2 Conclusiones .....</b>	<b>74</b>
<b>4.3 Recomendaciones .....</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>90</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de las variables .....	34
<b>Tabla 2</b> Validez de ambos cuestionarios: Emprendimiento e Inclusión laboral. ....	38
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del cuestionario de Emprendimiento.....	38
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad del cuestionario de Inclusión laboral.....	39
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad de ambos cuestionarios: Emprendimiento e Inclusión laboral.....	39
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada de tipo de discapacidad * Genero del encuestado .....	46
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada Competencias (agrupado) * Género de los encuestado .....	46
<b>Tabla 8</b> Tabla cruzada Iniciativa empresarial (agrupado) * Género de los encuestados ...	47
<b>Tabla 9</b> Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) * Género de los encuestados .....	47
<b>Tabla 10</b> Tabla cruzada Satisfacción laboral (agrupado) * Género de los encuestado .....	48
<b>Tabla 11</b> Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) * Género de los encuestados .....	48
<b>Tabla 12</b> Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) * Edad de los encuestados.....	49
<b>Tabla 13</b> Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) * Edad de los encuestados.....	49
<b>Tabla 14</b> Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) * Grado de instrucción .....	50
<b>Tabla 15</b> Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) * Grado de instrucción .....	51
<b>Tabla 16</b> Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) * Tipo de Discapacidad.....	52
<b>Tabla 17</b> Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) * Tipo de Discapacidad.....	52
<b>Tabla 18</b> Prueba de Normalidad.....	53
<b>Tabla 19</b> Correlación entre emprendimiento e inclusión laboral .....	54
<b>Tabla 20</b> Grado de relación según coeficiente de correlación.....	55
<b>Tabla 21</b> Correlación entre perfil profesional y la inclusión laboral.....	56
<b>Tabla 22</b> Correlación entre competencias y la inclusión laboral.....	57
<b>Tabla 23</b> Correlación entre iniciativa empresarial y la inclusión laboral.....	58

<b>Tabla 24</b> Correlación entre emprendimiento y la empleabilidad .....	59
<b>Tabla 25</b> Correlación entre emprendimiento y la accesibilidad .....	60
<b>Tabla 26</b> Correlación entre emprendimiento y la satisfacción labora .....	61



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Género de los encuestados.....	41
<b>Figura 2.</b> Edad de los encuestados. ....	41
<b>Figura 3.</b> Tipo de discapacidad de los encuestados. ....	42
<b>Figura 4.</b> Grado de instrucción de los encuestados.....	42
<b>Figura 5.</b> Perfil profesional .....	43
<b>Figura 6.</b> Competencia .....	43
<b>Figura 7.</b> Iniciativa empresarial. ....	44
<b>Figura 8.</b> Empleabilidad.....	44
<b>Figura 9.</b> Accesibilidad .....	45
<b>Figura 10.</b> Satisfacción laboral.....	45

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación del Emprendimiento con la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021. Para ello el estudio abordó metodológicamente un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, en cuanto a la muestra se trabajó con 421 personas con discapacidad de Lima metropolitana 2021, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con validez y confiabilidad. A partir de la recolección de los datos se concluyó, que el emprendimiento si se relaciona de forma significativa con la inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021. Considerando que el coeficiente de 0.482, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 48.2%, la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto significa que cuando existe un crecimiento en el emprendimiento, también crece la inclusión laboral, ya que ambas se relacionan directa y positivamente.

**Palabras claves:** Emprendimiento, inclusión laboral, perfil profesional, competencias, iniciativa.

### **ABSTRACT**

The general objective of this study was to determine the relationship between entrepreneurship and labor inclusion of people with disabilities in Metropolitan Lima 2021. For this purpose, the study methodologically approached a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental design and cross-sectional, as for the sample we worked with 421 people with disabilities in Metropolitan Lima 2021, to whom two questionnaires with validity and reliability were applied. From the data collection it was concluded that entrepreneurship is significantly related to the labor inclusion of people with disabilities, Lima Metropolitana 2021, considering that the coefficient of 0.482 indicates that the relationship is positive (the coefficient is positive), representing 48.2%, the relationship is positive on average, since it is in the interval of +0.11 to +0.50. This means that when there is growth in entrepreneurship, labor inclusion also grows, since both are directly and positively related.

**Keywords:** Entrepreneurship, labor inclusion, professional profile, competencies, initiative.

## CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel mundial se busca impulsar el emprendimiento para las personas con discapacidad denotando estrategias para la inclusión laboral de este sector de la población por su vulnerabilidad en el mercado laboral.

En una investigación en España se muestra una gran diferencia en el mercado de trabajo y las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. El instituto nacional de estadística informó que, solo un tercio de las personas con discapacidad son laboralmente activos (33,9 %) a diferencia del 78,1 % de las personas sin discapacidad. Con respecto a la tasa de ocupación de dicha población en el año 2015 es de 23,4%, siendo la tercera parte de la tasa de ocupación de una persona sin discapacidad, generando un gran desempleo para esta población. Las personas con discapacidad es el grupo más vulnerable en el ámbito laboral con un incremento en el desempleo. Hay una política de pasiva y carencia de instrumentos políticos que fomente el emprendimiento o autoempleo en las personas con discapacidad; Creándose barreras en el emprendimiento con respecto a la educación y preparación profesional aunados a los estereotipos sociales sobre la poca acción o capacidad laboral, limitan su oportunidad de acceder financiamiento para un proyecto de negocio, falta de preparación en temas de emprendimiento y una falta de compromiso de las autoridades que fomenten el emprendimiento (Manzanera et al, 2019).

En una investigación en Argentina se menciona que la situación laboral de las personas con discapacidad entra en debate de formación de política de empleo en los últimos 10 años, tomándose como parte de la agenda estatal. Se busca prestaciones de carácter focalizado y transitorio, generando un empleo precario; Dichas medidas generan escasas oportunidades laborales y desventajas en el mercado laboral para las personas con discapacidad, con falta de empleabilidad e inserción laboral de este sector de la población. La negligencia sobre las

condiciones de accesibilidad en la política de promoción del empleo incrementa la discriminación en el trabajo y en el empleo de este sector poblacional, vulnerando sus derechos a participar en actividades productivas (Mareño, 2015).

En Nuestro País las personas con discapacidad presentan una situación de exención económica y social. Según datos del INEI del año 2012, se encuentra que el 16,4% de la población económicamente activa estuvo ocupada; 1.2% es empleador; y el 9% genera su autoempleo; solo el 15,8% tiene calificación técnica o superior, sin información referente al emprendimiento en personas con discapacidad. Con referencia al autoempleo, se reportó que el 26% tiene un trabajo independiente (obrero, campesino, ambulante, etc.). Las personas con discapacidad perciben ingresos a nivel de pervivencia limitando su desarrollo personal y familiar, ubicándolo en la pobreza o extrema pobreza. Tienen limitaciones para desarrollarse competencialmente a través de capacitaciones que lo impulsen al emprendimiento. La falta de preocupación nacional a través de los gobernantes, el sector privado y su compromiso para impulsar el emprendimiento aún persisten. En consecuencia, el emprendimiento de las personas con discapacidad en nuestro País es muy bajo y poco frecuente en el conjunto de acciones por el empleo y el trabajo (Nieto y Peña, 2018).

Una investigación en el Perú en la red de energía del Perú, menciona que el 5,2% de la población nacional padece algún tipo de discapacidad; de este grupo solo el 21,7 % integran la Población Económicamente Activa; el 19,1 % están ocupados y el 2,6% desocupados que equivale a 325 mil personas con discapacidad que podrían laborar, pero no encuentran ser incluidos laboralmente. Los perfiles que oferta la Red de Energía del Perú para las Personas con discapacidad para el puesto de trabajo no son accedidos por ellos, debido a que dicha población no cuenta con las competencias y capacitación acordes a los perfiles de dicha empresa limitando la inclusión laboral de la población con discapacidad en la Red de Energía del Perú. La mayoría de las empresas no cuenta con una verdadera política de gestión de los

recursos humanos que incluya a la Persona con Discapacidad en sus planillas (Flores et al, 2016).

En el Perú un Artículo de opinión manifiesta que las cifras del INEI muestran a la población con discapacidad con amplias desventajas para acceder a educación, formación y empleo; el 24% de las personas con discapacidad del Perú, no cuenta con ningún nivel educativo. El 41% tiene solo primaria, el 23% secundaria y solo el 12% ha realizado estudios superiores, dicha información nos muestra que se debe de mejorar la calificación laboral para acceder a un puesto de trabajo, La OIT estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo. La falta de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad estaría entonces relacionado a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral, así como al prejuicio entre los empleadores de que es una población incapacitada para el trabajo. EsSalud busca alternativas a través de las carteras de servicios con un enfoque centrado en la persona y con nivel aceptable de articulación socio sanitaria, pero aún dentro de sus resultados positivos en atención integral a las personas con discapacidad brinda cobertura solo al 30% de la población nacional general. Por ello, es urgente incrementar la oferta a nivel nacional, de modo que sea accesible a todos (Quiroz et al, 2017).

Hay una gran población de personas con discapacidad de Lima Metropolitana que no cuenta con un mercado laboral accesible, que permita el emprendimiento de dicha población, existen normas que amparan la promoción del empleo, pero aún es desconocido y poco respetado. Existen barreras actitudinales negativas que limitan su capacidad de emprender, por falta de preparación y financiamiento económico que impulsen el emprendimiento para ser más independientes y apoyen en la carga económica familiar, mejorando su condición de vida.

Algunas Municipalidades y Organismos no Gubernamentales que buscan trabajar la Inclusión laboral dentro de diversas áreas de trabajo, pero aún es insuficiente porque la deserción laboral aún es inminente, hay una falta de sostenibilidad. Para ello es necesario

evaluar las políticas de promoción para el empleo de las personas con discapacidad, ya que dichas políticas no son respetadas, porque aún hay un desencuentro entre lo estipulado en dichas normas y los avances alcanzados.

Si las entidades públicas y privadas no impulsan la inclusión laboral para las personas con discapacidad y no buscamos su participación en igualdad de condiciones y con una perspectiva inclusiva de las estructuras creadas para el fomento de la actividad emprendedora; tendremos un mayor problema Socioeconómico en nuestro País, vulnerando la calidad de vida de esta población al igual que la de sus familias.

Para corregir este pronóstico se propone hacer un trabajo de sensibilización a diferentes entidades públicas y privadas, motivando la inserción laboral y buscando la empleabilidad de la Persona con discapacidad. Es necesario desarrollar competencias en las personas con discapacidad encaminados a la incorporación y mantenimiento de un trabajo, buscando el desarrollo económico de esta población. Se puede impulsar el emprendimiento independiente o microemprendimiento elaborando plan de negocios, capacitación, implementación y seguimiento, generando habilidades que le permitan la independencia en el mercado laboral a la persona con discapacidad, mejorando su calidad de vida.

## **1.2. Formulación del problema**

### 1.2.1 Problema general

¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el perfil profesional se relaciona con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

¿De qué manera las competencias se relacionan con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

¿De qué manera la iniciativa empresarial se relaciona con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la empleabilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la accesibilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la satisfacción laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?

### **1.3. Justificación**

#### 1.3.1. Justificación Teórica

La presente investigación pretende aportar conocimientos con la comprobación de las distintas teorías se logrará determinar si el emprendimiento contribuye a la inclusión laboral de la persona con discapacidad de Lima Metropolitana.

Se logrará conseguir información de datos estadísticos actualizados de la población con discapacidad relacionados al ámbito laboral,

Se revisará las políticas de estado, normativa laboral, políticas de inclusión para validar la información sobre el emprendimiento y su relación con la Inclusión laboral de la persona con discapacidad, buscando un mercado laboral favorable e inclusivo para esta población vulnerable.

#### 1.3.2. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente porque se empleará una investigación de enfoque cuantitativo de tipo correlacional que utilizará algunas técnicas de investigación como las encuestas y procesamiento de datos, que permitirá tener un diagnóstico más infalible sobre las causas del desempleo en la persona con discapacidad de Lima Metropolitana. El presente estudio permitirá que los instrumentos utilizados sirvan de



referencia para ser utilizados por otros investigadores en diferentes contextos de investigación.

### 1.3.3. Justificación Práctica

La presente investigación se justifica de manera práctica porque permitirá solucionar los problemas del desempleo en la persona con discapacidad, buscando medios y alternativas que beneficien a dicha, mejorando su calidad de vida y situación socioeconómica, así como de las familias de las personas con discapacidad. Debido a la situación de temor al contacto y la manipulación de objetos originada por la pandemia la encuesta que se realizará será de manera virtual, respetando el espacio y la tranquilidad de la persona con discapacidad y la familia que está a cargo de ellos.

## 1.4. Antecedentes o investigaciones previas

Según Ortiz y Olaz (2022) realizaron un estudio en España con el objetivo de conocer las competencias emprendedoras y los factores moderadores involucrados en su desarrollo en personas con discapacidad. Este estudio empleó una metodología cuantitativa, de nivel descriptivo comparativo y con un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 224 personas con discapacidad física, sensorial u orgánica, de entre 18 y 64 años, donde 116 han llevado a cabo un emprendimiento y 59 no lo han hecho. Se empleó un cuestionario diseñado para fines de la investigación para medir las competencias emprendedoras y características sociodemográficas. Los resultados obtenidos manifiestan que quienes emprenden y quienes no lo hacen no se diferencian de manera significativa en las competencias de adaptabilidad ( $W=3548$ ;  $p=0.818$ ), logro ( $W=3402$ ;  $p=0.976$ ), iniciativa ( $W=3527.5$ ;  $p=0.717$ ), liderazgo ( $W=3456.5$ ;  $p=0.537$ ), influencia ( $W=3541.5$ ;  $p=0.258$ ), y trabajo en equipo ( $W=3411.5$ ;  $p=0.593$ ); no obstante, las personas con discapacidad que han llevado a cabo un proyecto emprendedor poseen una mayor orientación de servicio ( $W=3458.5$ ;  $p=0.459$ ), de optimismo ( $W=4209$ ;  $p=0.100$ ) y de catalizar el cambio

( $W=3735.5$ ;  $p=0.003$ ) en comparación de aquellas personas con discapacidad que no han emprendido. Por otro lado, al analizar la motivación para emprender en las personas con discapacidad que sí han llevado a cabo un emprendimiento se determinó que no existen diferencias significativas entre quienes emprenden por necesidad y quienes emprenden por oportunidad en las competencias adaptabilidad ( $W=1287.5$ ;  $p=0.595$ ), logro ( $W=1276$ ;  $p=0.697$ ), iniciativa ( $W=1221$ ;  $p=0.568$ ), liderazgo ( $W=1130$ ;  $p=0.257$ ), influencia ( $W=1348$ ;  $p=0.846$ ), y trabajo en equipo ( $W=1283.5$ ;  $p=0.827$ ). Estos resultados permiten establecer que en las competencias señaladas ni el emprendimiento ni la motivación para emprender repercuten sobre éstas de manera significativa.

Según Peña y Sánchez (2017) llevaron a cabo una investigación en Ecuador con la finalidad de analizar la satisfacción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas. Se utilizó una metodología cuantitativa de nivel exploratorio, con diseño no experimental transaccional. Participaron 14 personas con discapacidad que trabajan en una institución pública, de ambos sexos. Asimismo, como encuesta se utilizó un cuestionario elaborado para los fines de la investigación. Los resultados señalan que el 36% de los participantes percibe el ambiente laboral como excelente, seguido del 50% que lo considera como bueno; por otro lado, el 50% de los participantes considera que las instalaciones de la institución son apropiadas y adaptadas para las personas con discapacidad, el 43% señala que la institución pública no está acondicionada para personas con esta condición, y el 7% indica que se encuentra en proceso. No obstante, el 57% no se siente satisfecho con la remuneración económica percibida por sus servicios, mientras que el 43% sí se siente satisfecho. Además, se puede conocer que no existe algún organismo que se encargue de supervisar y controlar a las instituciones, con respecto al cumplimiento de las reformas de inserción laboral y, conocer el ambiente laboral en el que se encuentran las personas con discapacidad, debido a sus comentarios de insatisfacción.

Según Laborda et al. (2021) desarrollaron un estudio en España con el fin de analizar la relación entre la calidad de vida y las competencias de empleabilidad en personas con discapacidad intelectual leve y moderada que trabajan en un Centro Especial de Empleo. La metodología empleada fue cuantitativa, de nivel correlacional, y utilizando un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores con discapacidad intelectual de ambos sexos (51 hombres y 49 mujeres), con edades comprendidas entre 18 y 65 años. Se utilizó un cuestionario para fines de la investigación para evaluar las competencias de empleabilidad, y la escala GENCAT para evaluar la calidad de vida. Se halló que la relación entre el nivel general de las competencias de empleabilidad y el índice general de calidad de vida, y sus subescalas, no es significativa; no obstante, se evidenció que las competencias sociales y actitudinales se relacionan de manera significativa con el bienestar emocional ( $r=0.219$ ;  $p<0.05$ ), y con las relaciones interpersonales ( $r=0.260$ ;  $p<0.05$ ). Por otro lado, los resultados indican que las competencias de empleabilidad no difieren en función de la edad ni del género, mientras que respecto a la calidad de vida se hallaron diferencias significativas en el desarrollo personal entre los participantes de 21-34 años y los de 45-65 años ( $F=3.9$ ;  $p<0.05$ ), y al considerar el género se hallaron diferencias significativas en las relaciones interpersonales ( $t=3.133$ ;  $p<0.05$ ), donde los hombres presentan mayores puntuaciones. Estos resultados muestran que la formación laboral desarrollada desde los Centros Especial de Empleo evidencia buenos resultados en las competencias de las personas que participaron en este estudio, así como las personas mayores de 45 años requieren una acción prioritaria para promover un envejecimiento activo de calidad, así como también el de las mujeres para evitar la doble discriminación a la que se ven sometidas (discapacidad y género).

Según Pupiales y Córdoba (2016) realizaron un estudio en España cuyo objetivo era describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el

proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco comunidades autónomas. Esta investigación empleó una metodología cualitativa, y se utilizó un diseño etnográfico. Los participantes fueron 161 personas, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, 70 empresarios y 11 preparadores laborales, quienes participaron voluntariamente de la investigación. Se emplearon las técnicas de observación participante, cuestionario y entrevista a profundidad. Se obtuvo como resultado que solo se tiene el 0.01% de empleabilidad de las personas con discapacidad. Además, se halló que el 20% del grupo de personas con discapacidad poseía experiencia laboral como empleado en diferentes profesiones u oficios tales como médicos, enfermeros, docentes, jefaturas, párrocos, bibliotecólogos, entre otros, mientras que el 0.5% contaba con experiencia laboral no cualificada; por otro lado, el 70% se sentía motivado para lograr un buen resultado en la búsqueda de empleo, el 15% manifestó sentirse inseguro y atemorizado respecto a no lograr el desempeño solicitado, además, el 98% indicó que el proceso de búsqueda de empleo es complejo y genera un elevado nivel de estrés, y el 75% coincidió en que las empresas españolas y europeas presentan resistencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a pesar de las políticas que estimulan su contratación. Se concluye que es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de inclusión laboral de este colectivo y además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población.

Moreno et al. (2016) desarrollaron un estudio en España con el objetivo de describir las características de los emprendedores con discapacidad. Se empleó la metodología mixta (cuantitativa-cualitativa) y se utilizó una estrategia exploratoria secuencial. Participaron 137 personas con discapacidad de ambos sexos (54% hombres y 46% mujeres), con edades comprendidas entre 19 y 61 años, y que son emprendedores o potenciales emprendedores. Se empleó un cuestionario diseñado con fines para la investigación que evaluaba características

sociodemográficas y el comportamiento emprendedor. Los resultados indicaron que el 80% de personas con discapacidad que ha llevado a cabo un emprendimiento no ha recibido ningún tipo de formación específica en la materia. Además, los emprendedores con discapacidad consideran que tienen más desarrolladas las capacidades de resolver problemas (78.75%), tener iniciativa (70%), y comunicación efectiva (67.5%), seguidas de las capacidades para relacionarse (58.75%), liderazgo (57.5%), y creatividad (57.5%). Finalmente, los emprendedores con discapacidad perciben que las principales limitaciones para que personas con esta condición puedan emprender son el financiamiento (38.8%), la falta de experiencia y calificación (31.3%) y la necesidad de información y asesoramiento específico en la actividad de emprender (20%), y por último la propia discapacidad (8.8%).

Según Devine et al. (2021) llevaron a cabo una investigación en Australia con el objetivo de examinar la influencia de los factores que dificultan la búsqueda y el acceso al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. Se empleó una metodología cuantitativa de nivel predictivo, y se utilizó un diseño no experimental longitudinal. La muestra estuvo conformada por 197 participantes de los servicios de empleos para personas con discapacidad, de ambos sexos, y con edades comprendidas entre 18 y 65 años. Según los resultados obtenidos de la situación laboral por tipo de barrera indica que muchos encuestados experimentan múltiples barreras de tipo profesional (falta de cualificación: desempleados=46.6%, empleados=21.6%; falta de confianza: desempleados=46.2%, empleados=18.2%), no profesional (condición de salud/discapacidad: desempleados=62.2%, empleados=32.5%; transporte inaccesible: desempleados=25.8%; empleados=15.6%), y estructural (disponibilidad limitada de puestos de trabajo: desempleados=45.4%, empleados=25%). En consecuencia, las probabilidades de obtener un empleo disminuían a medida que aumentaba el número de obstáculos en todos los ámbitos, con cada unidad de barrera señalada (OR=1.22; IC 95%: 1.07-1.38; p=0.002). Según

lo analizado se observa la necesidad de adaptar mejor los modelos de prestación de servicio de los solicitantes de empleo de acuerdo con las necesidades de estos.

Según Mamani (2016) llevó a cabo una investigación en Moquegua, Perú, donde se planteó como objetivo determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015. La metodología utilizada es cuantitativa de nivel correlacional, y se empleó un diseño no experimental transversal. Participaron 57 personas de ambos sexos (33 mujeres y 24 hombres), con edades comprendidas entre 22 y 60 años, y que eran egresados de la Universidad Nacional de Moquegua desde el año 2012 al año 2015. Se emplearon dos cuestionario diseñados con fines de la investigación para medir las variables competencias laborales e inserción laboral, respectivamente. Los resultados indican que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la inserción laboral ( $\text{Chi cuadrado}=42.740$ ;  $p=0.001$ ) de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua.

Según Velarde et al (2018) desarrollo un estudio en Lima Metropolitana, Perú, con la finalidad de caracterizar la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral peruano, desde la perspectiva de los representantes de empresas peruanas y personas vinculadas con la temática. Se utilizó una metodología mixta (cuantitativo – cualitativo), así como una estrategia exploratoria secuencial. El estudio estuvo conformado por dos grupos de muestra, donde el primer grupo no probabilístico estuvo conformado por 188 gerentes y jefes de recursos humanos de empresas de Lima Metropolitana, y el segundo grupo estuvo integrado por 12 informantes clave, que fueron elegidos intencionalmente (cuatro empresarios de la Sociedad Nacional de la Industria, dos psicólogos, tres funcionarios públicos, y tres personas con discapacidad). Para la recolección de los datos se utilizó una encuesta electrónica y una entrevista semiestructurada. Los resultados indicaron que los representantes de las empresas que incluyen en personas con discapacidad dentro de su personal consideran como principales

desventajas para su contratación al costo de implementación de nuevas instalaciones (24%), el trato diferencia entre los empleados (20%), y problemas de trato al cliente (16%), mientras que los representantes de las empresas que no incluyen a personas con discapacidad dentro de su personal consideran como principales desventajas al trato diferenciado entre empleados (35%), el costo de la implementación de nuevas instalaciones (28%), y la disminución de productividad (15%). Asimismo, se concluye que no se cumple con la inclusión de personas con discapacidad de acuerdo con lo dispuesto por la ley peruana, sin embargo, la mayoría de los encuestados señalan su cumplimiento, además muestran una postura favorable hacia la contratación de dicha población. Por otra parte, los entrevistados afirman que la baja inserción laboral de personas con discapacidad se origina por la ausencia de mecanismos de control por parte del Estado y de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas para su contratación e inclusión en el trabajo.

Según Huanca (2017) realizó un estudio en Comas, Perú, cuyo objetivo era determinar la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille. El presente estudio utilizó el método cuantitativo de nivel correlacional, y usó un diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 184 estudiantes de ambos sexos, poseen una discapacidad visual, y pertenecen al centro especial Luis Braille ubicado en el distrito de Comas. Los instrumentos para evaluar ambas variables fueron diseñados con fines para la investigación. Los resultados indicaron que la accesibilidad y la oportunidad laboral se relacionan en forma positiva y de manera significativa en personas con discapacidad visual ( $Rho$  de Spearman=0.861;  $p=0.001$ ), y además el 63% de los participantes indica que tiene un acceso reducido al empleo.

## 1.5. Marco teórico

### **Emprendimiento**

El emprendimiento es una estrategia para superar riesgos en la ocupación laboral con un enfoque holístico e interdisciplinario, que utiliza recursos para generar nuevos empleos (García, 2015).

El emprendimiento es una disciplina científica que se ha ido desarrollando a través del tiempo, vinculado con el crecimiento económico y desarrollo de un País (Vallmitjana, 2014).

El emprendimiento exitoso impulsa a crear conexiones y complementariedad con actores para desarrollar ideas innovadoras; para lo cual la investigación y el emprendimiento se integran como estructuras sistémicas que deben ser usadas en el ámbito formativo para fomentar el empleo y desarrollo sostenible (Tello et al, 2018).

Se dice que el emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona que le impulsa a emprender nuevos retos, nuevos proyectos, nuevos horizontes, buscando la satisfacción personal a través de mayores logros; busca la independencia y estabilidad económica del individuo. Se podría decir que es el estado de innovación y espíritu mercantil que impulsa las potencialidades de logro que permita explotar oportunidades y recursos para el desarrollo emprendedor (Gutiérrez, 2015).

### **Discapacidad**

La Convención sobre los derechos de la personas con discapacidad establece que una persona con discapacidad es aquella persona que manifiesta alguna condición (física, sensorial, mental o intelectual) a largo plazo, generándose barreras sociales, culturales y económicas que crean una desigualdad de condiciones a diferencia de las demás persona sin discapacidad; es así que se puede incidir que la discapacidad más que ser un problema enmarcado en la condición propia, estaría relacionado a respuesta social quienes dificultan su desarrollo personal (Paredes, 2019).

La discapacidad, es una condición innata o adquirida en el proceso de vida de toda persona incrementándose la posibilidad a medida que se envejece (Díaz, 2019).



La discapacidad obtiene un estatus jurídico, creándose un carácter vinculante y obligatorio, con un enfoque de Derechos centrado en la condición de la persona y no en su utilidad (Hernández M. , 2015).

### **Inclusión Laboral**

Inclusión laboral es la incorporación laboral en base a la equidad en tareas, sueldos y horarios, para lo cual se debe adecuar un puesto de trabajo a la necesidad del trabajador, vinculándose la responsabilidad empresarial, buscando una relación socio laboral entre ambos actores (Heras, 2018).

La inclusión laboral es la creación de condiciones favorables para acceder a un puesto de trabajo dentro del mercado laboral en igualdad de oportunidades, generando un ambiente incluyente y motivador para cualquier organización (López y Guerra, 2015).

La inclusión laboral son estrategias utilizadas por diversas empresas que permiten obtener nuevos talentos, brindándole la oportunidad de mostrar diversas habilidades personales ejerciendo su derecho a un ingreso digno, que le permiten un desarrollo personal y profesional (Jimenez et al 2020).

### **Dimensión 1 Emprendimiento: Perfil profesional**

El perfil profesional es la descripción de habilidades que un profesional debe tener para desarrollarse satisfactoriamente en el ámbito laboral, teniendo en cuenta el campo de desempeño, el impacto en la comunidad, sustento académico, científico y tecnológico (López et al, 2019).

El perfil profesional determina las competencias con las que cuenta una persona egresada para desempeñarse laboralmente, según su área de disciplinas, cualidades y capacidades para resolver problemas en el ámbito laboral y su capacidad de afrontar ante situaciones difíciles que se puedan generar en el entorno empresarial (Martelo et al, 2017).

El perfil profesional se manifiesta como una representación anticipada de características, conocimientos, habilidades, valores y sentimientos que debe haber adquirido y desarrollado la persona al momento de su formación estudiantil, esto se manifiesta en términos de objetivos o competencias alcanzadas de acuerdo a la enseñanza previa. Se puede decir que se relaciona directamente la educación y la sociedad en el desarrollo del perfil profesional (Vizueté et al, 2016).

### **Dimensión 2 Emprendimiento: Competencia**

La competencia es una habilidad o actitud personal que se puede adquirir y formar, relacionado con el rendimiento o desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Galarza et al, 2020).

La competencia es un conjunto de conocimientos y habilidades que se utilizan en el ámbito laboral. La competencia de alta habilidad se manifiesta en pensamiento superior y competencias de trabajo en equipo, teniendo a la tecnología como un medio de adquisición de competencias de alta habilidad (Almerich et al, 2020).

Existen nuevos paradigmas con respecto a las competencias, señalando al capital humano como elemento importante para el crecimiento económico, relacionado a la especialización del individuo situación que incrementa su motivación al desarrollo empresarial (Nuñez, 2017).

### **Dimensión 3 Emprendimiento: Iniciativa Empresarial**

La Iniciativa Empresarial es el desarrollo de competencias que impulsan a iniciar un negocio, aprendiendo técnicas que aumenten sus actitudes empresariales. La percepción individual y un entorno positivo son estímulos para una iniciativa empresarial (Sánchez et al, 2016).

Iniciativa Empresarial es un proceso que permite generar ideas de negocio en concordancia con la capacidad intelectual del individuo; que permite un crecimiento en diferentes actividades económicas (Villarés, 2015).

La iniciativa empresarial es la creación de nuevas ideas que busca un desarrollo personal e impulsan a ser un emprendedor exitoso sin quedarse con una visión pobre; para ello evalúa oportunidades de negocio, busca los recursos necesarios y los ejecuta (Cumpa e Inga, 2015).

### **Dimensión 1 Inclusión laboral: Empleabilidad**

La Empleabilidad es la capacidad que adquiere el individuo, que va más allá del potencial para realizar una actividad y se concatena con la necesidad de una empresa, dicha capacidad se relaciona con las competencias adquiridas durante su formación (Lombana y Muñoz, 2017).

La Empleabilidad es el conjunto de condiciones y componentes individuales o contextuales, es la conexión entre ellos que permiten que el individuo pueda acceder a un puesto de trabajo. Se podría decir que es una relación entre la responsabilidad personal y social (Martínez, Aróstegui et al, 2018).

### **Dimensión 2 Inclusión laboral: Accesibilidad**

La accesibilidad desde el punto de vista normativo, son los valores de solidaridad e inclusión que encierra, buscando la no discriminación de pequeños grupos sociales, buscando siempre la igualdad con el amparo jurídico vinculado a los derechos adquiridos. Este principio de accesibilidad sostiene al principio moral de dignidad igualitaria en todas las personas (Aparicio y Navarro, 2017).

La accesibilidad enmarcada en el cumplimiento de los derechos y deberes del individuo garantizan el cumplimiento de objetivos como es el de mantener una vida digna, y el acceso a un puesto de trabajo, así como la adaptación de éste al trabajador. Eliminar las barreras que impiden la accesibilidad laboral es un reto social, buscando un ambiente socio laboral adecuado para ello están comprometidos diversos actores del ámbito empresarial, buscando un trabajo digno e inclusivo para él individuo (García et al, 2018).

La accesibilidad es la capacidad de acceder al mercado laboral, para ello existen políticas de derecho al trabajo que impulsan la accesibilidad al mercado laboral, eliminando barreras y

utilizan el apoyo para disponer que los bienes, servicios, prestaciones y derechos le resulten accesibles buscando su permanencia en el espacio laboral teniendo en cuenta los ajustes razonables (Rey, 2018).

### **Dimensión 3 Inclusión laboral: Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es la fuerza que lleva al individuo a generar comportamientos relacionados al desempeño laboral; la satisfacción laboral está estrechamente relacionada al clima laboral y al desempeño satisfactorio personal y organizacional (Mora y Mariscal, 2019).

La satisfacción Laboral es la respuesta emocional del individuo; donde la flexibilidad y la apertura al cambio (factores intrínsecos), así como el cumplimiento de las normas y el desempeño en el ámbito laboral (factores extrínsecos) forman parte de ellas (Arias y Arias, 2014).

### **Teoría del Emprendimiento**

Schumpeter introduce la innovación que supera a la creatividad e invención; de esta forma se crea la diferenciación entre el emprendedor, el inventor y el capitalista. Tenemos dos teorías vinculadas a la teoría del emprendimiento como son: la teoría de desarrollo económico (por Joseph Schumpeter) y la teoría del emprendedor (Israel Kirzner), que permite reconocer oportunidades de mejora para adaptar el proceso a las necesidades de los emprendedores (Morcela et al, 2017).

Otra perspectiva de la teoría del emprendimiento es la que se basa en la teoría de los recursos y capacidades de la empresa, teoría que fue criticada por el determinismo y se impuso la habilidad de la empresa y su influencia en el mercado laboral utilizando la innovación, enfoque vinculado a la formación y difusión del conocimiento organizacional, diferenciando la empresa sobre el mercado (Molina et al, 2014).

### **Teoría Social de la Discapacidad**

El desarrollo de la teoría social de la discapacidad se ha ido enfocando en las condiciones del entorno social y comunitario. Ha pasado de un paradigma etiológico a uno más complejo, dándose mayor importancia a la reacción social y a la imputación de significados distintos a un hecho presuntamente objetivo y natural. Entonces la discapacidad desde la teoría social observa las condiciones adversas y en los sistemas de discriminación improvisados e institucionalizados (Tagle y Castillo, 2016).

### **Teoría de los Derechos Humanos**

Para la teoría de los derechos Humanos existen dos perspectivas principales desde hace muchos siglos. El primero relacionado al estado como otorgador en su orden jurídico, teniendo diversas concepciones o matices positivistas. La segunda manifiesta que el Estado sólo los reconoce y los garantiza en alguna medida, siendo un derecho natural. En conceptos jurídicos, en el positivismo se expresa que es el orden jurídico el que otorga la calidad de persona al ser humano que coadyuva a que se pueda conceder o no. En cambio, en las concepciones de derecho natural el ser humano, por el solo hecho de existir, es persona y posee derechos y obligaciones que le llevan a vivir con dignidad (Carpizo, 2014).

La teoría de los derechos humanos adquiere un sentido propio si se entiende que dichos derechos buscan proteger el ejercicio de las facultades del ser humano y la forma como cada uno expresa y realiza su humanidad (Dejuán et al, 2020).

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación del Emprendimiento con la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

### **1.6.2 Objetivo específicos**

Determinar la relación del perfil profesional empresarial con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Determinar la relación de las competencias con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Determinar la relación de la iniciativa empresarial con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Determinar la relación del emprendimiento con la Empleabilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Determinar la relación del emprendimiento con la accesibilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Determinar la relación del emprendimiento con la Satisfacción Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis general**

El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

El perfil profesional se relaciona positiva y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Las competencias se relacionan positiva y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

La Iniciativa Empresarial se relaciona positiva y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la Empleabilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la accesibilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la Satisfacción Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

El conocimiento metodológico es la producción de datos que lleva a comprender el complejo pasaje del hecho al dato, se pone énfasis en la importancia de la recolección y proceso de datos adecuados que contrariamente crearía una falsa representación de la realidad en estudio. Por otro lado, los diseños de investigación impulsan a pensar sobre el entendimiento acerca de estrategia teórica y metodológica, que conlleva a la noción de diseño (Cohen y Gómez, 2019).

### **2.1 Enfoque de la Investigación**

El enfoque utilizado en la presente investigación es el enfoque cuantitativo que utiliza un cuestionario estructurado que permite la recolección de datos primarios permitiendo obtener frecuencias estadísticas y complementada con un instrumento tipo escala que permita medir una dimensión o variable de estudio (Blanco y Pirela, 2016).

(Torres, 2016) citando a Hernández et al (2010), habla que el enfoque cuantitativo parte en identificar y formular un problema científico seguida por la revisión de la literatura científica que permita crear un marco teórico- referencial, a su vez el planteamiento de hipótesis en base a las variables de investigación las que serán definidas conceptual y operacionalmente.

### **2.2 Tipo de Investigación**

La investigación pura o básica se inicia en la curiosidad científica del hombre, buscando responder a los fenómenos sociales, naturales y el pensamiento, grandes filósofos motivaron la investigación a través de su curiosidad por el mundo y luego los grandes científicos que buscaban nuevos aprendizajes. La investigación pura es llamada también básica porque su motivación de basó en la curiosidad y en la alegría de adquirir nuevos conocimientos y es esencial para el desarrollo de la ciencia (Nicomedes, 2018).

### 2.3 Nivel de Investigación

Investigación correlacional donde se busca las diversas relaciones que se presentan entre las variables planteadas en la investigación, para este tipo de diseño es importante el planteamiento de hipótesis (Ramos, 2015).

### 2.4 Diseño de Investigación

El diseño es de tipo no experimental porque no se realiza ningún tipo de manipulación deliberada de la variable, sino que se estudia tal y como se dan en el contexto, asimismo es transversal debido a que el estudio se llevará a cabo en un solo período (Hernández et al, 2014).

### 2.5 Operacionalización de las variables

La operacionalización de variables permite transformar variables indeterminadas y generales en variables más precisas y específicas que permiten ser observables y medibles para una mejor investigación (Bauce et al, 2018).

#### Variables

Las variables permiten constituir constructos, que tiene como fin un propósito de investigación científica especial, es así que todo constructo parte de esquemas teóricos y está relacionado con otros constructos, además se define para que pueda ser observado y medido (Carballo y Guelmes, 2016).

Las variables utilizadas en la presente investigación son:

Variable 1: Emprendimiento

Variable 2: Inclusión laboral

### **Definición conceptual de las variables**

#### Emprendimiento

Se dice que el emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona que le impulsa a emprender nuevos retos, nuevos proyectos, nuevos horizontes, buscando la satisfacción



personal a través de mayores logros; busca la independencia y estabilidad económica del individuo. Se podría decir que es el estado de innovación y espíritu mercantil que impulsa las potencialidades de logro que permita explotar oportunidades y recursos para el desarrollo emprendedor (Gutiérrez, 2015).

#### Inclusión laboral

La inclusión laboral es la creación de condiciones favorables para acceder a un puesto de trabajo dentro del mercado laboral en igualdad de oportunidades, generando un ambiente incluyente y motivador para cualquier organización (López y Guerra, 2015).

#### Definición operacional de las variables

Para medir el Emprendimiento, es fundamental obtener los resultados, de ahí que se toman como dimensiones: Perfil profesional, Competencias e iniciativa empresarial, para la elaboración de la encuesta se realizará a un cuestionario de 16 preguntas con respuestas cerradas en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una muestra de 421 personas con diversas discapacidades permitiendo procesar la información a través de un software de encuesta Google forms, la herramienta Microsoft Excel y SPSS versión 21 de IBM.

Para medir la inclusión laboral en dicha investigación se utilizarán las dimensiones: empleabilidad, accesibilidad y satisfacción laboral y, para la elaboración de la encuesta se realizará a un cuestionario de 09 preguntas con respuestas cerradas en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una muestra de 421 personas con diversas discapacidades permitiendo procesar la información a través de un software de encuesta Google forms, la herramienta Microsoft Excel y SPSS versión 21 de I

**Tabla 1** Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Emprendimiento	Se dice que el emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona que le impulsa a emprender nuevos retos, nuevos proyectos, nuevos horizontes, buscando la satisfacción personal a través de mayores logros; busca la independencia y estabilidad económica del individuo. Se podría decir que es el estado de innovación y espíritu mercantil que impulsa las potencialidades de logro que permita explotar oportunidades y recursos para el desarrollo emprendedor. (Gutiérrez, 2015).	Para medir el Emprendimiento, es fundamental obtener los resultados, de ahí que se toman 3 dimensiones: Perfil profesional, Competencias e iniciativa empresarial, se tienen 16 indicadores; para la elaboración de la encuesta se realizará a un cuestionario de 16 preguntas con respuestas cerradas en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una muestra de 421 personas con diversas discapacidades. Permitiendo procesar la información a través de un software de encuesta Google forms, la herramienta Microsoft Excel y SPSS versión 21de IBM.	Perfil profesional	Situación laboral	1	Original Tipo Likert  1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
				Experiencia emprendedora	2,3	
				Dimensión de la actividad	4	
			Competencias	Trabajo en equipo	5,6	
				Destrezas y habilidades competenciales	7,8	
				Desempeño laboral	9,10	
			Iniciativa empresarial	Motivación para el negocio	11	
				Oportunidad de negocio	12, 13	
				Ideas de negocio presentes	14,15	
				Beneficios esperados	16	
Inclusión laboral	La inclusión laboral es la creación de condiciones favorables para acceder a un puesto de trabajo dentro del mercado laboral en igualdad de oportunidades, generando un ambiente incluyente y motivador para cualquier organización. (López y Guerra, 2015).	Para medir la inclusión laboral en dicha investigación se utilizarán 3 dimensiones: empleabilidad, accesibilidad y satisfacción laboral, se tiene 9 indicadores, para la elaboración de la encuesta se realizará a un cuestionario de 09 preguntas con respuestas cerradas en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una muestra de 421 personas con diversas discapacidades permitiendo procesar la información a través de un software de encuesta Google forms, la herramienta Microsoft Excel y SPSS versión 21de IBM.	Empleabilidad	Técnicas de búsqueda de empleo	17	Original Tipo Likert  1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
				competencias de empleabilidad	18	
			Accesibilidad	Ajustes razonables	19	
				Capacitación laboral	20,21	
			Satisfacción laboral	Clima laboral	22	
				Apertura al cambio	23	
				cumplimiento de normas laborales	24	
				Desempeño laboral	25	

## 2.6 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

**Población**, es un conjunto de casos limitados y accesibles que posteriormente formará parte la muestra elegida, cumpliéndose una serie de criterios predeterminados, la población de estudio no necesariamente hace referencia a seres humanos sino también pueden ser animales, medio físico, muestras biológicas, objetos, organizaciones, etc. (Arias et al, 2016)

En este sentido, la población para esta investigación está formada por 27,021 personas con discapacidad con edades entre 18 y 59 años (Población económicamente activa) pertenecientes a Lima Metropolitana, según datos del INEI del Censo 2017.

**Muestra**, es la determinación del número específico de participantes para lograr objetivos planteados inicialmente, la muestra se calcula mediante fórmulas matemáticas o estadísticas, cumpliendo con una serie de criterios predeterminados (Arias et al, 2016).

**La muestra probabilística**, utiliza el diseño por encuestas buscando generar resultados a una población, donde todos los elementos de dicha población al inicio tienen la misma probabilidad de poder ser elegidos (Hernandez y Mendoza, 2018).

**El muestreo aleatorio simple**, es un procedimiento que permite seleccionar una muestra en forma aleatoria y sin reemplazo a una cantidad de unidades de muestreo de una población que contiene una cantidad total de unidades, garantizando que cada una de las muestras posibles tiene la misma probabilidad de ser elegida (Gutierrez, 2015).

Para el presente estudio se obtendrá la muestra mediante la técnica del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, obteniéndose una muestra de 421 personas con discapacidad en edad productiva. Para el cálculo del tamaño muestral se aplicará la siguiente fórmula:

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

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución de la curva normal estandarizada con un nivel de confianza de 95%, 1,96

p = proporción de la probabilidad de la variable en estudio, 50% (0,50)

q = p - 1

E = Error permisible en el cálculo de la muestra, 4.74% (0,0474)

$$n = \frac{(1.96)^2 (27,021) (0.5) (0.5)}{(0.0474)^2 (27,021 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 421 \text{ personas con discapacidad}$$

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Según Carhuancho et al. (2019) citando a Hurtado (2000), donde manifiesta que la encuesta es una técnica que permite obtener información a través de preguntas; en una encuesta la interacción es muy poca, la técnica de la encuesta es una herramienta práctica y de una sola aplicación, para ello es necesario coordinar con el investigado el momento adecuado para su aplicación.

En esta investigación, se utiliza la técnica de la Encuesta con la finalidad de recolectar datos primarios mediante la aplicación de los instrumentos. El cuestionario es el instrumento de medición utilizado, medidos con la escala de Likert. El cuestionario tiene como objetivo recopilar datos perceptivos para determinar la relación entre el emprendimiento e Inclusión laboral. También se utiliza la recolección de material bibliográfico para la elaboración de los antecedentes y teorías relacionadas con las variables de estudio.

### **Aplicación de la encuesta tipo Likert**

Las escalas tipo Likert es un instrumento muy utilizado en Ciencias Sociales y estudios de mercado. Aunque existe aún debates sobre el formato de dichas escalas para que puedan brindar datos de calidad (Matas, 2018).

La escala de Likert utilizada para esta investigación en cuanto a las respuestas de cada uno de los ítems aplicados, la escala va desde Nunca hasta Siempre, siendo el rango de elección de 1 hasta 5.

## 2.8 Validez del Instrumento

Según Carhuancho et al. (2019) citando a Corral (2009), La validez es un proceso que se aplica al instrumento que mide lo que tiene que medir utilizándose los siguientes procedimientos: conocimiento de grupos, validez predictiva y preguntas de verificación cruzada.

Cabe precisar que el instrumento se sometió a juicio de 03 expertos docentes de la Universidad Privada del Norte, Universidad Cesar Vallejo y Universidad Nacional del Callao para determinar su validez en base a la relevancia, coherencia y claridad del contenido y, sometido al análisis de criterio de tales expertos con el propósito de ser verificada la consistencia interna, de tal manera que se pueda aplicar al estudio. Del mismo modo, sirvió para ajustar el instrumento y poder ver si los ítems presentados recogen la atención que se necesita, para el recojo de información adecuado a la población con discapacidad de muestra, donde el promedio final para la valoración de aplicabilidad en el cuestionario de Emprendimiento fue de 91% y en el cuestionario de Inclusión laboral fue de 92%, lo que significó una validez del contenido del instrumento. (Ver anexo N° 4)

**Tabla 2** Validez de ambos cuestionarios: *Emprendimiento e Inclusión laboral*.

VARIABLES	PROMEDIO	CONDICIÓN
Emprendimiento	0.91	Válido
Inclusión laboral	0.92	Válido

Fuente: Elaboración Coeficiente V de AIKEN.

## 2.9 Análisis de confiabilidad.

La confiabilidad de un cuestionario implica en obtener la consistencia de las puntuaciones recabadas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones utilizando los mismos cuestionarios (Bernal, 2010).

El estudio está orientado a determinar la relación entre el emprendimiento y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021. Por consiguiente, la confiabilidad de la encuesta que se aplicará será averiguando la consistencia interna, es decir el grado de correlación y de equivalencia de sus ítems.

Con este propósito se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual va de 0 a 1, siendo 1 el indicador de máxima consistencia. Si el coeficiente alfa obtenido es elevado, permitirá decir que el instrumento (Bernal, 2010) (cuestionario) tiene una alta consistencia interna.

### **Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Emprendimiento**

Se aplica la prueba estadística Alpha de Cronbach del programa SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 3** Confiabilidad del cuestionario de *Emprendimiento*.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,734	13

Fuente: Programa estadístico Alfa de Cronbach en SPSS.

El resultado del análisis en Alpha de Cronbach que es de 0,734 indica que existe un buen nivel de consistencia interna de la escala de confiabilidad para la variable emprendimiento.

#### **Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Inclusión laboral**

Se aplica la prueba estadística Alpha de Cronbach del programa SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 4** *Confiabilidad del cuestionario de Inclusión laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,690	09

Fuente: Programa estadístico Alfa de Cronbach en SPSS.

El resultado del análisis en Alpha de Cronbach que es de 0,690 indica que existe un buen nivel de consistencia interna de la escala de confiabilidad para la variable inclusión laboral.

#### **Análisis de confiabilidad de ambos cuestionarios: Emprendimiento e Inclusión laboral**

Se aplica la prueba estadística alfa de Cronbach del programa SPSS, para ambos cuestionarios, obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 5** *Confiabilidad de ambos cuestionarios: Emprendimiento e Inclusión laboral.*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.731	22

Fuente: Programa estadístico Alfa de Cronbach en SPSS.

El resultado del análisis en Alpha de Cronbach que es de 0,731 indica que existe un buen nivel de consistencia interna de la escala de confiabilidad para ambos cuestionarios.

#### 2.10 Análisis de Datos

*Análisis descriptivos*, de acuerdo a los objetivos: general y específicos de la investigación, se considera el análisis descriptivo, porque se busca especificar las propiedades, características

y rasgos importantes del emprendimiento y la inclusión laboral, donde se presentan las frecuencias descriptivas en cantidades y porcentajes.

*Análisis ligados a las hipótesis*, se utiliza el análisis estadístico mediante la prueba de Normalidad para definir qué prueba de hipótesis resulta adecuada para el estudio, determinándose la Prueba de Spearman, la misma que mide la correlación en la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas.

#### 2.11 Procedimiento

Para el proceso de recolección de datos se recurrirá a fuentes secundarias, biografías de libros, tesis y artículos en español e inglés, lo permite tener una información más fidedigna, priorizando que la fuente consultada tenga DOI o ISSN. La interpretación de autores conlleva a observar los diversos estilos de los investigadores que inspirarán y motivarán la presente Tesis. Finalmente se toma datos de las fuentes primarias para ello se elaboró una encuesta como instrumento cuantitativo que es el cuestionario por la herramienta Google forms, (herramienta virtual) el mismo que es objeto de validación y confiabilidad. Este cuestionario se realizó a través de llamadas telefónicas, correo electrónico a la población con discapacidad en edad de laborar, para luego proceder a un análisis descriptivo e inferencial que permitirá emitir conclusiones y recomendaciones pertinentes.

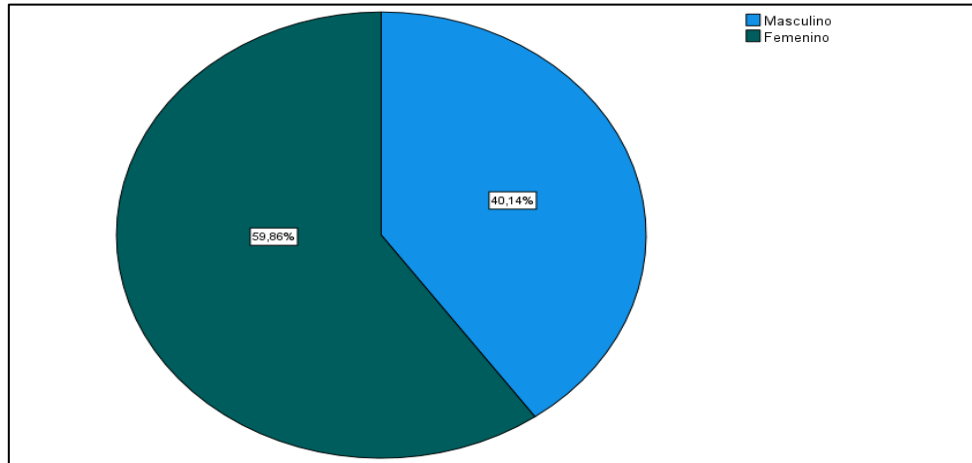
#### 2.12 Aspectos éticos

Al elaborar este trabajo de investigación se consideran aspectos muy importantes como son el respeto a las personas encuestadas, los principios de reserva, así como su derecho a la intimidad durante todo el proceso que ha tomado para desarrollar esta tesis. Además, la presente investigación cumple con el Decreto Legislativo N°822 en relación a los Derechos de Autor los cuales han sido respetados durante el desarrollo de los antecedentes como el del marco teórico, finalmente se ha cumplido con las Normas APA en relación a la estructura que presenta esta tesis en cada uno de los capítulos, las citas, tablas, figuras, referencias y anexos.



### CAPÍTULO III. RESULTADOS

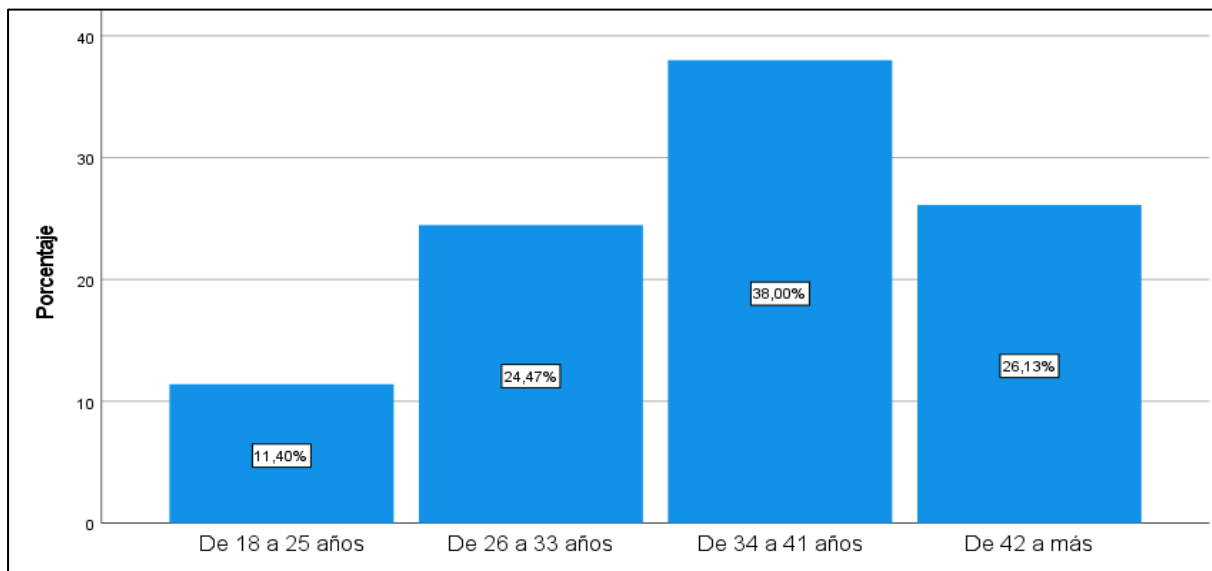
#### 3.1. Resultados descriptivos.



**Figura 1.** Género de los encuestados.

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

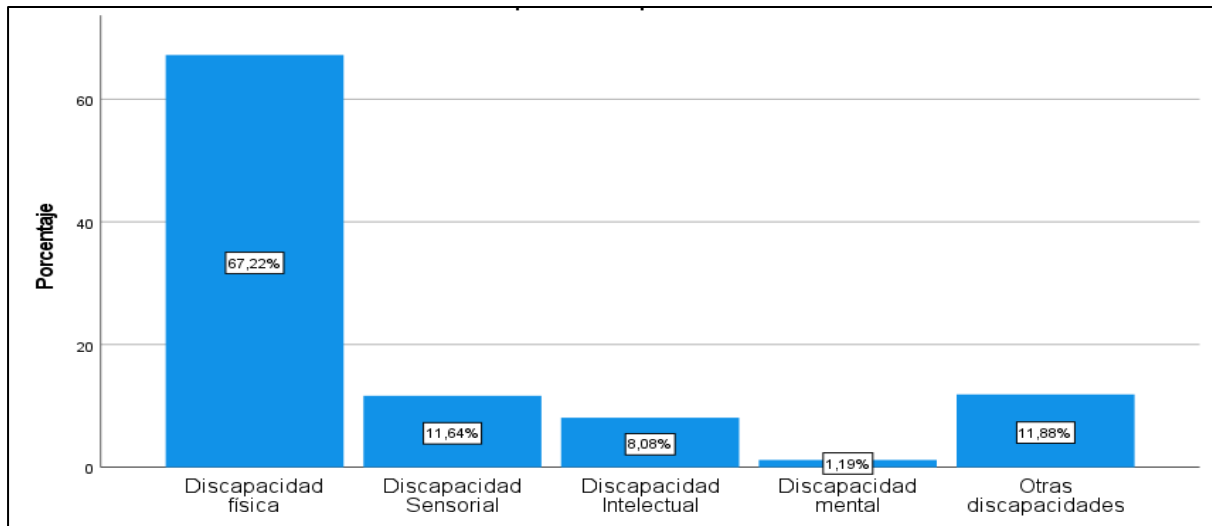
Se observa que, el 59.86% de las personas con discapacidad encuestadas son del sexo femenino, mientras que solo un 40.14% son del sexo masculino.



**Figura 2.** Edad de los encuestados.

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

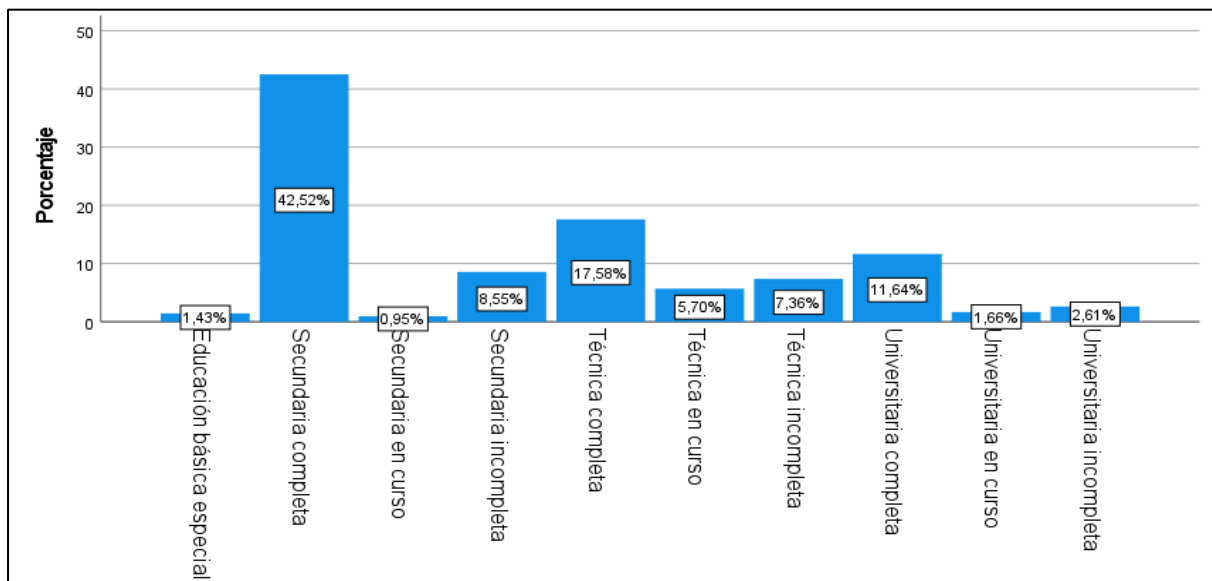
Se observa que el mayor porcentaje es de 38% que representa a la población con discapacidad encuestada esta entre los 34 a 41 años, seguida del 26.13% de la población encuestada está en la edad de 42 a más, mientras que un 24.47% se encuentran entre la edad de 26 a 33 años y en un 11.40% la edad comprendida entre los 18 a 25 años.



**Figura 3.** Tipo de discapacidad de los encuestados.

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede observar que, el 67.22% de las personas con discapacidad encuestadas tienen una discapacidad física, mientras que un 11.88% tienen otras discapacidades, seguida de un 11.64% tienen una discapacidad sensorial de igual modo un 8.08% tiene discapacidad intelectual y con un 1.19% presentan un tipo de discapacidad mental.

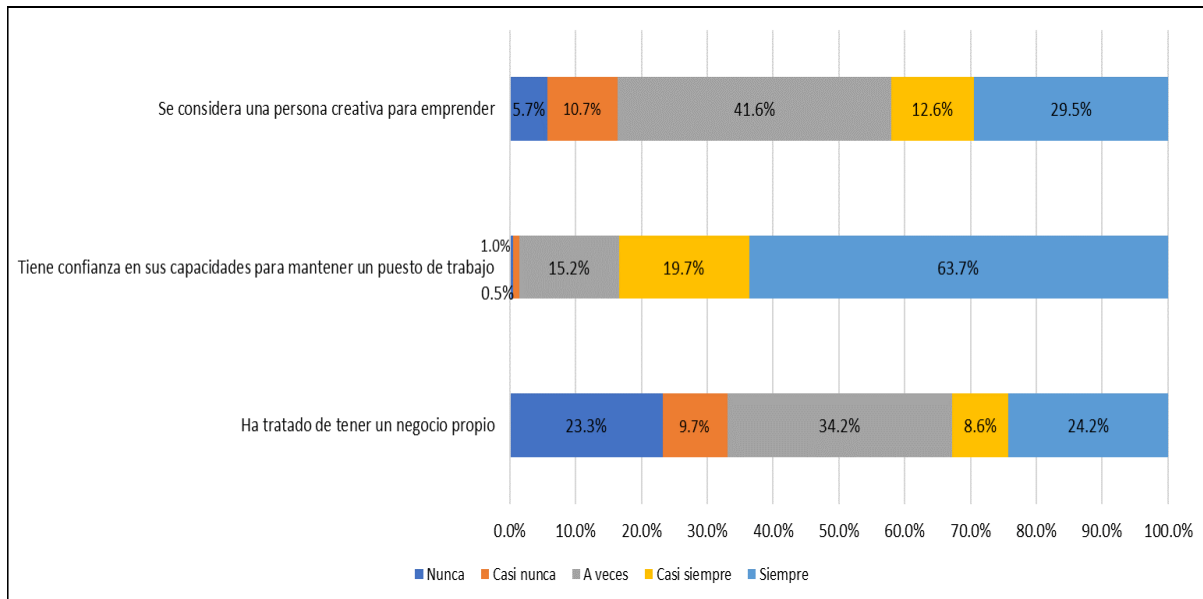


**Figura 4.** Grado de instrucción de los encuestados.

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede observar que un 42.52% de la población encuestada con discapacidad tiene secundaria completa, seguida de un 17.58% manifiesta tener estudio técnico completo y un 11.64% de población con discapacidad tiene carrera universitaria completa.

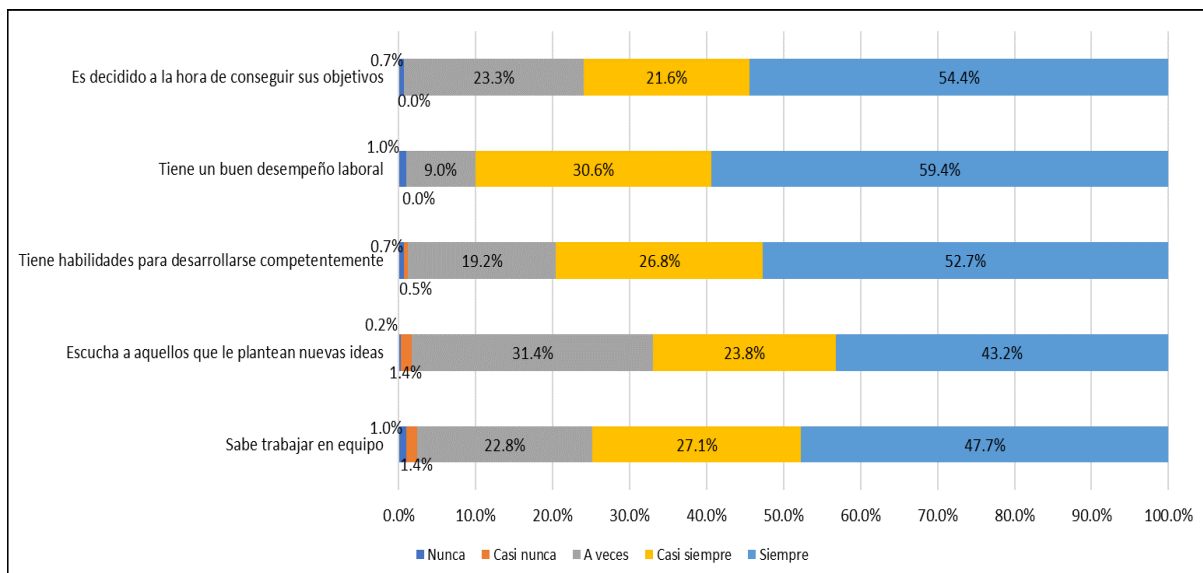
## Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021



**Figura 5.** Perfil profesional

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede apreciar que un 34.2% a veces ha tratado de tener un negocio propio, mientras que un 63.7% siempre tiene confianza en su capacidad para mantenerse en su puesto de trabajo. Asimismo, el 41.6% de los encuestados a veces se considera una persona creativa para poder emprender.

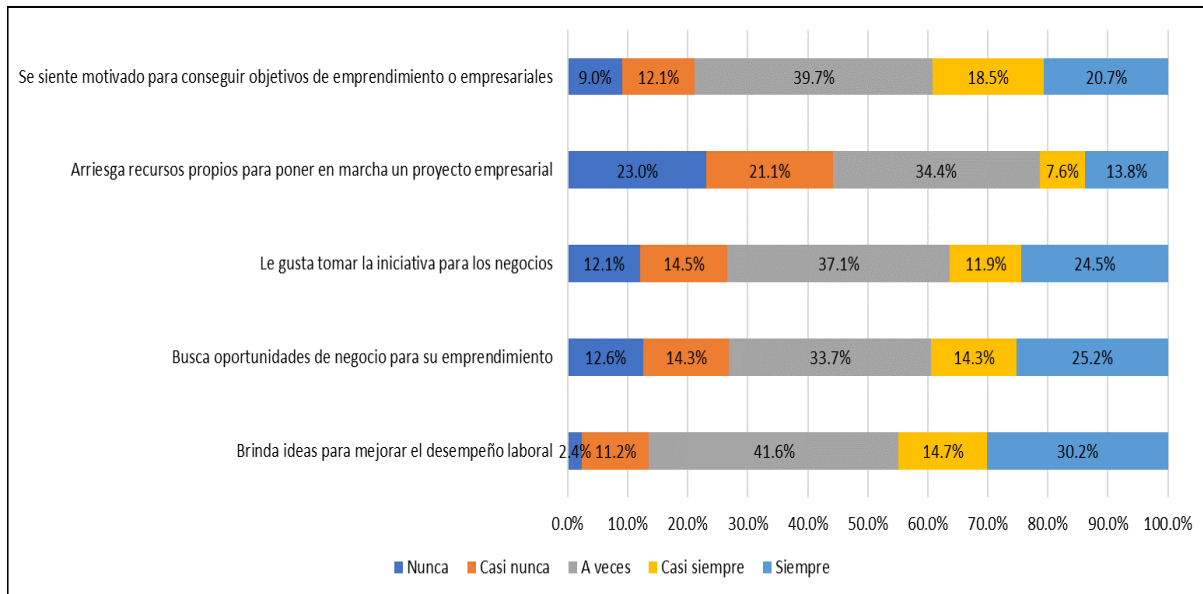


**Figura 6.** Competencia

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede apreciar que el 47.7% de las personas con discapacidad siempre saben trabajar en equipo y también el 43.2% siempre escucha el planteamiento de nuevas ideas, por otro lado el 52.7% tiene siempre desarrolladas habilidades competenciales, de igual forma el 59.4% siempre tiene buen desempeño laboral, Asimismo, el 54.4% siempre son personas decididas para conseguir sus objetivos.

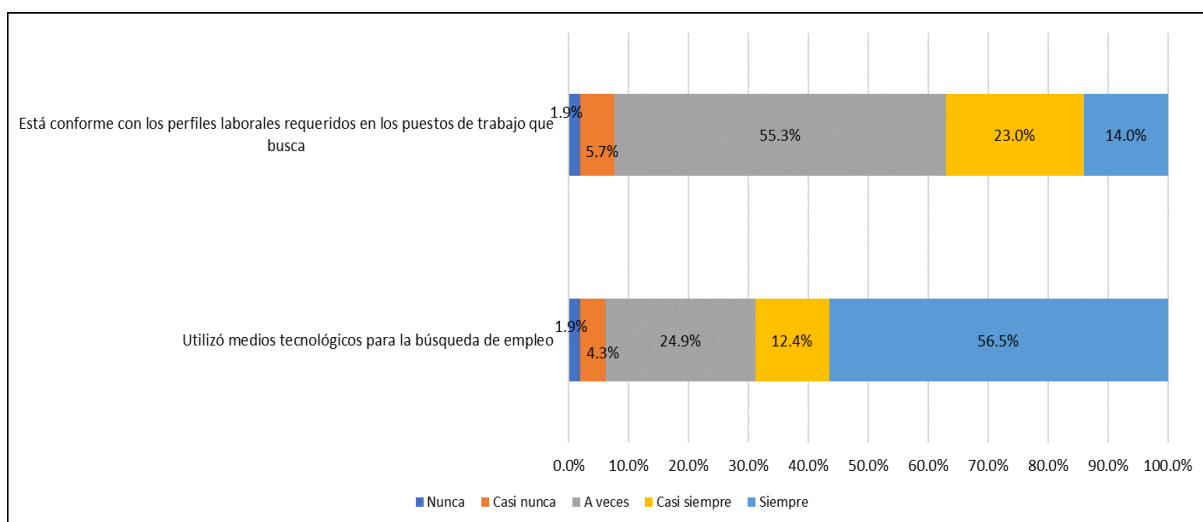
## Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021



**Figura 7.** Iniciativa empresarial.

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede observar que un 41.6% de los encuestados a veces brinda ideas para mejorar el desempeño laboral, un 33.7% a veces busca oportunidades de negocio para su emprendimiento, un 37.1% a veces le gusta tomar la iniciativa para generar negocios. Asimismo, un 34.4% a veces arriesga recursos propios para poner en marcha un proyecto empresarial, así como también un 39.7% a veces se siente motivado para conseguir objetivos de emprendimiento o empresariales. Se podría decir entonces que no hay seguridad ni motivación al momento de tener una iniciativa empresarial.

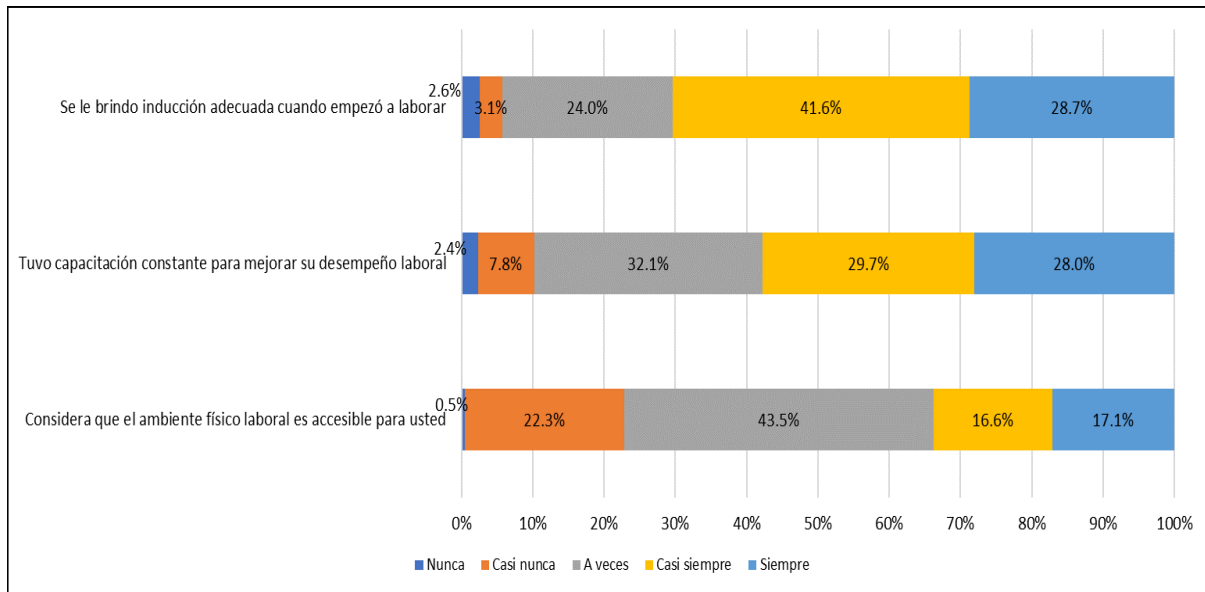


**Figura 8.** Empleabilidad

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede apreciar que el 56.5% de los encuestados siempre utiliza medios tecnológicos para la búsqueda de empleo, mientras que el 55.3% a veces está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo.

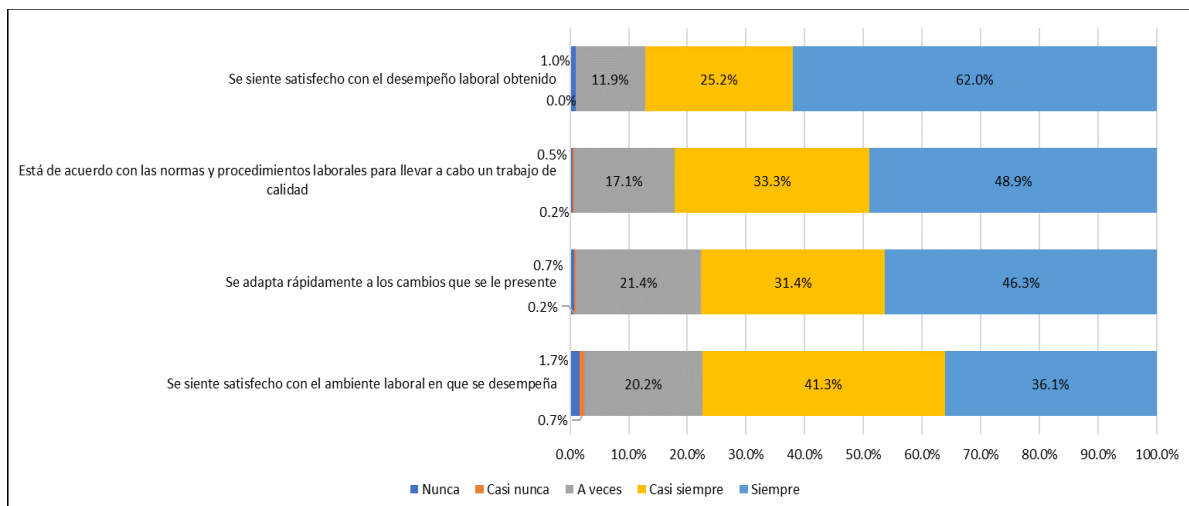
## Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021



**Figura 9.** Accesibilidad

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede observar que el 43.5% de la población encuestada a veces considera que el ambiente físico laboral es accesible para ellos, un 32.1% a veces ha tenido capacitación constante para mejorar su desempeño laboral, mientras que un 41.6% casi siempre ha tenido inducción adecuada cuando empezó a laborar.



**Figura 10.** Satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia con base de datos e IBM SPSS

Se puede apreciar que el 41.3% de los encuestados casi siempre se siente satisfecho con el ambiente laboral, un 46.3% siempre se adapta rápidamente a los cambios que se le presenta, un 48.9% siempre está de acuerdo con las normas y procedimientos laborales, mientras que un 62% siempre se siente satisfecho con su desempeño laboral.

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

**Tabla 6** Tabla cruzada de tipo de discapacidad \* Género del encuestado

		Género de los encuestado			
		Masculino	Femenino		
Tipo de discapacidad	Discapacidad física	Recuento	113	170	283
		% del total	26,8%	40,4%	67,2%
	Discapacidad Sensorial	Recuento	20	29	49
		% del total	4,8%	6,9%	11,6%
	Discapacidad Intelectual	Recuento	15	19	34
		% del total	3,6%	4,5%	8,1%
	Discapacidad mental	Recuento	3	2	5
		% del total	0,7%	0,5%	1,2%
	Otras discapacidades	Recuento	18	32	50
		% del total	4,3%	7,6%	11,9%
	Total	Recuento	169	252	421
		% del total	40,1%	59,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS.

En la Tabla 6, se observa que el 40.4% de la población encuestada con discapacidad son de sexo femenino y presentan discapacidad física, mientras que el 26,8% de la población encuestada de sexo masculino presentan también discapacidad física, siendo esta la discapacidad más predominante.

**Tabla 7** Tabla cruzada Competencias (agrupado) \* Género de los encuestado

		Género de los encuestado		Total	
		Masculino	Femenino		
Competencias (agrupado)	BAJO	Count	40	56	96
		% within Género de los encuestado	23,7%	22,2%	22,8%
	MEDIO	Count	66	111	177
		% within Género de los encuestado	39,1%	44,0%	42,0%
	ALTO	Count	63	85	148
		% within Género de los encuestado	37,3%	33,7%	35,2%
	Total	Count	169	252	421
		% within Género de los encuestado	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS.

Se observa en la tabla 8, quienes presentan una mayor competencia en un nivel medio y alto con un 77,7 % preponderando el sexo femenino, ante un 76,4 % del sexo masculino en personas con discapacidad.

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

**Tabla 8** Tabla cruzada Iniciativa empresarial (agrupado) \* Género de los encuestados

		Género de los encuestado		Total	
		Masculino	Femenino		
Iniciativa Empresarial (agrupado)	BAJO	Count	57	56	113
		% within Género de los encuestado	33,7%	22,2%	26,8%
	MEDIO	Count	67	130	197
		% within Género de los encuestado	39,6%	51,6%	46,8%
	ALTO	Count	45	66	111
		% within Género de los encuestado	26,6%	26,2%	26,4%
Total	Count	169	252	421	
	% within Género de los encuestado	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS.

Se observa en la tabla 8, quienes tienen una mejor iniciativa empresarial, en el nivel medio son las mujeres, quien tienen una inclinación mayor (51.6%) en comparación a un 39,6% en los varones con discapacidad.

**Tabla 9** Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) \* Género de los encuestados

		Género de los encuestado		Total	
		Masculino	Femenino		
Emprendimiento (agrupado)	BAJO	Count	47	60	107
		% within Género de los encuestado	27,8%	23,8%	25,4%
	MEDIO	Count	77	115	192
		% within Género de los encuestado	45,6%	45,6%	45,6%
	ALTO	Count	45	77	122
		% within Género de los encuestado	26,6%	30,6%	29,0%
Total	Count	169	252	421	
	% within Género de los encuestado	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS.

Del análisis de la tabla 9, se observa y concluye que el nivel de emprendimiento es mayor en mujeres que en hombres, dado que la suma de nivel medio y alto en mujeres resulta en 76.2%, mientras que en los hombres llega solo a 72.2%. Es importante resaltar que las diferencias no son grandes y significativas.

**Tabla 10** Tabla cruzada Satisfacción laboral (agrupado) \* Género de los encuestado

		Género de los encuestado		Total	
		Masculino	Femenino		
Satisfacción laboral (agrupado)	BAJO	Count	40	63	103
		% within Género de los encuestado	23,7%	25,0%	24,5%
	MEDIO	Count	83	124	207
		% within Género de los encuestado	49,1%	49,2%	49,2%
	ALTO	Count	46	65	111
		% within Género de los encuestado	27,2%	25,8%	26,4%
Total	Count	169	252	421	
	% within Género de los encuestado	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS.

Se observa en la tabla 10, que el mayor porcentaje en nivel alto es en los varones con un 27,2% quienes presentan mayor satisfacción laboral, en cambio las mujeres registran un 25,8% de satisfacción laboral alta.

**Tabla 11** Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) \* Género de los encuestados

		Género de los encuestado		Total	
		Masculino	Femenino		
Inclusión laboral (agrupado)	BAJO	Count	31	52	83
		% within Género de los encuestado	18,3%	20,6%	19,7%
	MEDIO	Count	91	139	230
		% within Género de los encuestado	53,8%	55,2%	54,6%
	ALTO	Count	47	61	108
		% within Género de los encuestado	27,8%	24,2%	25,7%
Total	Count	169	252	421	
	% within Género de los encuestado	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS.

Se observa en la tabla 11, que quienes se sienten más incluidos laboralmente en un nivel medio y alto son los varones con un 81,6%, mientras que las mujeres en un nivel medio y alto suman un 79,4%.



**Tabla 12** Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) \* Edad de los encuestados

		Edad de los encuestados				Total	
		De 18 a 25 años	De 26 a 33 años	De 34 a 41 años	De 42 a más		
EMPRESARIADO (agrupado)	BAJO	Count	26	30	35	16	107
		% within Edad de los encuestados	54,2%	29,1%	21,9%	14,5%	25,4%
	MEDIO	Count	14	57	79	42	192
		% within Edad de los encuestados	29,2%	55,3%	49,4%	38,2%	45,6%
	ALTO	Count	8	16	46	52	122
		% within Edad de los encuestados	16,7%	15,5%	28,7%	47,3%	29,0%
Total	Count	48	103	160	110	421	
	% within Edad de los encuestados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

En la tabla 12, se aprecia que el 85.5% los encuestados de la edad de 42 a más, se consideran más emprendedores en un nivel medio y alto. Asimismo, le sigue los de la edad de 34 a 41 años con un 78.1%. También en el grupo de edad de 26 a 33 años tenemos un 70.8% que registra un nivel medio y alto en esta variable.

**Tabla 13** Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) \* Edad de los encuestados

		Edad de los encuestados				Total	
		De 18 a 25 años	De 26 a 33 años	De 34 a 41 años	De 42 a más		
INCLUSIÓN LABORAL (agrupado)	BAJO	Count	9	25	27	22	83
		% within Edad de los encuestados	18,8%	24,3%	16,9%	20,0%	19,7%
	MEDIO	Count	23	54	96	57	230
		% within Edad de los encuestados	47,9%	52,4%	60,0%	51,8%	54,6%
	ALTO	Count	16	24	37	31	108
		% within Edad de los encuestados	33,3%	23,3%	23,1%	28,2%	25,7%
Total	Count	48	103	160	110	421	
	% within Edad de los encuestados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

En la tabla 13, se observa que el 83.1% los encuestados de la edad de 34 a 41 años, se consideran más incluidos laboralmente por las empresas en un nivel medio y alto. Asimismo, le sigue los de la edad de 18 a 25 años con un 81.2%. Por otro lado, están los del grupo de 42 a más, con un registro de 80.0% de percepción de inclusión laboral de nivel medio y alto.

**Tabla 14** Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) \* Grado de instrucción

			Grado de instrucción									Total	
			Educación básica especial	Secundaria completa	Secundaria en curso	Secundaria incompleta	Técnica completa	Técnica en curso	Técnica incompleta	Universitaria completa	Universitaria en curso		Universitaria incompleta
EMPREDIMIENTO (agrupado)	BAJO	Count	6	56	3	10	12	7	6	5	1	1	7
		% within Grado de instrucción	100,0%	31,3%	75,0%	27,8%	16,2%	29,2%	19,4%	10,2%	14,3%	9,1%	25,4%
	MEDIO	Count	0	77	0	17	40	10	17	19	5	7	192
		% within Grado de instrucción	0,0%	43,0%	0,0%	47,2%	54,1%	41,7%	54,8%	38,8%	71,4%	63,6%	45,6%
	ALTO	Count	0	46	1	9	22	7	8	25	1	3	122
		% within Grado de instrucción	0,0%	25,7%	25,0%	25,0%	29,7%	29,2%	25,8%	51,0%	14,3%	27,3%	29,0%
Total	Count	6	179	4	36	74	24	31	49	7	11	421	
	% within Grado de instrucción	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

En la tabla 14, se observa que el 90.9 % registra un grado de instrucción Universitaria incompleta en nivel medio y alto para emprender, Asimismo, le sigue los de nivel Universitario completo con un 89.8%. Por otro lado, están los que se encuentran cursando la Carrera Universitaria, suman un 85.7%. Esto nos muestra que el nivel educativo superior tiene gran implicancia para el emprendimiento a comparación de los niveles inferiores de formación educativa.

**Tabla 15** Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) \* Grado de instrucción

		Grado de instrucción											
		Educación básica especial	Secundaria completa	Secundaria en curso	Secundaria incompleta	Técnica completa	Técnica en curso	Técnica incompleta	Universitaria completa	Universitaria en curso	Universitaria incompleta	Total	
INCLUSION LABORAL (agrupado)	BAJO	Count	5	39	3	10	10	3	3	6	1	3	83
		% within Grado de instrucción	83,3%	21,8%	75,0%	27,8%	13,5%	12,5%	9,7%	12,2%	14,3%	27,3%	19,7%
	MEDIO	Count	1	94	1	20	35	16	25	28	4	6	230
		% within Grado de instrucción	16,7%	52,5%	25,0%	55,6%	47,3%	66,7%	80,6%	57,1%	57,1%	54,5%	54,6%
	ALTO	Count	0	46	0	6	29	5	3	15	2	2	108
		% within Grado de instrucción	0,0%	25,7%	0,0%	16,7%	39,2%	20,8%	9,7%	30,6%	28,6%	18,2%	25,7%
Total	Count	6	179	4	36	74	24	31	49	7	11	421	
	% within Grado de instrucción	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

En la tabla 15, se observa que el 83.3 % de las personas con discapacidad que se encuentran solamente con un nivel de educación básica especial, presentan un nivel bajo de inclusión laboral, Asimismo, le sigue los están en un nivel secundario en curso con un 75%. Sin embargo, los de carrera técnica incompleta registran un 90.3% de nivel medio y alto con respecto a la inclusión laboral, seguido de la Universitaria completa con un 87.7%. Esto nos muestra que el nivel educativo superior tiene gran implicancia para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad a comparación de los niveles inferiores de formación educativa.

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

**Tabla 16** Tabla cruzada Emprendimiento (agrupado) \* Tipo de Discapacidad

			Tipo de discapacidad					Total
			Discapacidad física	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Intelectual	Discapacidad mental	Otras discapacidades	
EMPRENDIMIENTO (agrupado)	BAJO	Count	61	8	23	5	10	107
		% within Tipo de discapacidad	21,6%	16,3%	67,6%	100,0%	20,0%	25,4%
	MEDIO	Count	139	26	8	0	19	192
		% within Tipo de discapacidad	49,1%	53,1%	23,5%	0,0%	38,0%	45,6%
	ALTO	Count	83	15	3	0	21	122
		% within Tipo de discapacidad	29,3%	30,6%	8,8%	0,0%	42,0%	29,0%
Total	Count	283	49	34	5	50	421	
	% within Tipo de discapacidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

En la tabla 16, se observa que el 83.7 % de los encuestados que presentan discapacidad sensorial se encuentran en un nivel medio y alto para emprender, Asimismo, las personas con otras discapacidades (discapacidad renal, visceral, entre otros) con un 80% presentan un nivel medio y alto para lograr un emprendimiento. Sin embargo, por otro lado, los que presentan discapacidad mental se encuentran imposibilitados con un 100% de poder tener un emprendimiento.

**Tabla 17** Tabla cruzada Inclusión laboral (agrupado) \* Tipo de Discapacidad

			Tipo de discapacidad					Total
			Discapacidad física	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Intelectual	Discapacidad mental	Otras discapacidades	
INCLUSIÓN LABORAL (agrupado)	BAJO	Count	43	14	11	5	10	83
		% within Tipo de discapacidad	15,2%	28,6%	32,4%	100,0%	20,0%	19,7%
	MEDIO	Count	162	25	16	0	27	230
		% within Tipo de discapacidad	57,2%	51,0%	47,1%	0,0%	54,0%	54,6%
	ALTO	Count	78	10	7	0	13	108
		% within Tipo de discapacidad	27,6%	20,4%	20,6%	0,0%	26,0%	25,7%
Total	Count	283	49	34	5	50	421	
	% within Tipo de discapacidad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

En la tabla 17, se observa que el 84.8 % de los encuestados que presentan discapacidad física se encuentran en un nivel medio y alto para lograr incluirse laboralmente, Asimismo, las personas con otras discapacidades (discapacidad renal, visceral, entre otros) con un 80% presentan un nivel medio y alto para incluirse laboralmente. Sin embargo, por otro lado, los que presentan discapacidad mental se encuentran imposibilitados con un 100% de poder lograr ser incluidos laboralmente.

### 3.2 Resultados ligados a las Hipótesis.

#### Prueba de Normalidad

Se utiliza la prueba de normalidad para determinar qué prueba de correlación es la indicada para las hipótesis planteadas en la investigación.

Formulando las hipótesis estadísticas:

**H<sub>0</sub>** Los datos presentan una distribución normal

**H<sub>a</sub>** Los datos no presentan una distribución normal

#### *Criterios de aceptabilidad:*

Si la significancia es menor que 0.05, entonces se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir los datos no siguen una distribución normal, en consecuencia, el estadístico que se trabajará será la correlación de **Spearman** (se utiliza cuando los datos no siguen una distribución normal, o son variables cualitativas ordinales).

Si la significancia es mayor que 0.05, entonces se acepta la **H<sub>0</sub>**, es decir los datos si siguen una distribución normal, en consecuencia, el estadístico que se trabajará será la correlación de **Pearson** (se utiliza cuando los datos si siguen una distribución normal, o son variables cuantitativas)

**Tabla 18** Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PERFIL PROFESIONAL	,119	421	<.001	,942	421	<.001
COMPETENCIAS	,151	421	<.001	,891	421	<.001
INICIATIVA EMPRESARIAL	,094	421	<.001	,962	421	<.001
EMPRENDIMIENTO	,094	421	<.001	,963	421	<.001
EMPLEABILIDAD	,215	421	<.001	,928	421	<.001
ACCESIBILIDAD	,112	421	<.001	,956	421	<.001
SATISFACCION LABORAL	,143	421	<.001	,890	421	<.001
INCLUSION LABORAL	,067	421	<.001	,955	421	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La muestra utilizada en la investigación es 421, al ser mayor que 50, se analiza el resultado de **Kolmogorov-Smirnov** (si fuera menor a 50, se analizaría con Shapiro-Wilk).

De la tabla, se observa que la Sig.  $0.001 < 0.05$ , se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir los datos no siguen una distribución normal, se aplica entonces la correlación no paramétrica de **Spearman** (Rho de Spearman).

### Prueba de Hipótesis General

**H<sub>0</sub>** El emprendimiento **no** se relaciona positiva y significativamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**H<sub>a</sub>** El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

#### *Criterio de aceptabilidad:*

la sig.  $< 0.05$ , se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir que el emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 19** Correlación entre emprendimiento e inclusión laboral

<b>Correlaciones</b>			
		EMPREDIMI ENTO	INCLUSION LABORAL
Rho de Spearman	EMPREDIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	421
	INCLUSION LABORAL	Coeficiente de correlación	,482**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	421

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

Si  $\text{La sig. } 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se acepta **H<sub>a</sub>**, es decir el emprendimiento si se relaciona de forma significativa con la inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

El coeficiente de 0.482, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 48.2%

Y para analizar la magnitud de dicha relación, se toma en cuenta la siguiente tabla.

**Tabla 20** Grado de relación según coeficiente de correlación

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández. Fernández y Baptista (2010)

Por tanto, se puede concluir que la relación es **positiva media**, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto quiere decir que cuando se gestiona adecuadamente el emprendimiento, tiene relevancia o implicancia en la inclusión laboral.

### **Prueba de Hipótesis Específica 1**

**H<sub>0</sub>** El perfil profesional no se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**H<sub>a</sub>** El perfil profesional se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

#### ***Criterio de aceptabilidad:***

Si la sig. < 0.05, se acepta la **Ha**, es decir el perfil profesional se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 21** Correlación entre perfil profesional y la inclusión laboral

<b>Correlaciones</b>			
		PERFIL PROFESIONAL	INCLUSION LABORAL
Rho de Spearman	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.403**
		N	421
	INCLUSION LABORAL	Coeficiente de correlación	.403**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	421

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La sig. 0.001 < 0.05, por lo tanto, se acepta **Ha**, es decir el perfil profesional se relacionan positivamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

El coeficiente de 0.403, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 40.3 %

Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es **positiva media**, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50 (ver tabla 17).

### Prueba de Hipótesis Específica 2

**Ho** Las competencias no se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**Ha** Las competencias se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.



**Criterio de aceptabilidad:**

Si la sig. < 0.05, se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir que las competencias se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 22** Correlación entre competencias y la inclusión laboral

<b>Correlaciones</b>				
		COMPETENC IAS	INCLUSION LABORAL	
Rho de Spearman	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,571**	
		N	421	
	INCLUSION LABORAL	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	421	421

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La sig. 0.001 < 0.05, por lo tanto, se acepta **H<sub>a</sub>**, es decir las competencias se relacionan positivamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

El coeficiente de 0.571, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 57.1 %

Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es **positiva considerable**, ya que está en el intervalo de +0.51 a + 0.75 (ver tabla 17).

**Prueba de Hipótesis Específica 3**

**H<sub>0</sub>** La iniciativa empresarial no se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**Ha** La iniciativa empresarial se relacionan positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

***Criterio de aceptabilidad:***

Si la sig. < 0.05, se acepta la **Ha**, es decir que la iniciativa empresarial se relaciona positivamente y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 23** Correlación entre iniciativa empresarial y la inclusión laboral

		<b>Correlaciones</b>		
			INICIATIVA EMPRESARIAL	INCLUSION LABORAL
Rho de Spearman	INICIATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
	EMPRESARIAL	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	421	421
	INCLUSION	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	421	421

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La sig. 0.001 < 0.05, por lo tanto, se acepta **Ha**, es decir la iniciativa empresarial se relacionan positivamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

El coeficiente de 0.346, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 34.6 %

Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es *positiva media*, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50 (ver tabla 17).

**Prueba de Hipótesis Específica 4**

**H<sub>0</sub>** El emprendimiento no se relacionan positivamente y significativamente con la empleabilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**H<sub>a</sub>** El emprendimiento se relacionan positivamente y significativamente con la empleabilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

***Criterio de aceptabilidad:***

Si la sig. < 0.05, se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir que el emprendimiento se relaciona positivamente y significativamente con la empleabilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 24** Correlación entre emprendimiento y la empleabilidad

<b>Correlaciones</b>			
		EMPREDIMI ENTO	EMPLEABILID AD
Rho de Spearman	EMPREDIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	421
	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,250**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	421

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La sig. 0.001 < 0.05, por lo tanto, se acepta **H<sub>a</sub>**, es decir el emprendimiento se relacionan positivamente con la empleabilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

El coeficiente de 0.250, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 25%

Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es **positiva media**, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50 (ver tabla 17).

### Prueba de Hipótesis Específica 5

**H<sub>0</sub>** El emprendimiento no se relacionan positivamente y significativamente con la accesibilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**H<sub>a</sub>** El emprendimiento se relacionan positivamente y significativamente con la accesibilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

***Criterio de aceptabilidad:***

Si la sig. < 0.05, se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir que el emprendimiento se relaciona positivamente y significativamente con la accesibilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 25** *Correlación entre emprendimiento y la accesibilidad*

<b>Correlaciones</b>			
		EMPRENDIMI ENTO	ACCESIBILID AD
Rho de Spearman	EMPRENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	421
	ACCESIBILIDAD	Coeficiente de correlación	,446**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	421

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La sig. 0.001 < 0.05, por lo tanto, se acepta **H<sub>a</sub>**, es decir el emprendimiento se relacionan positivamente con la accesibilidad de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

El coeficiente de 0.446, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 44.6%

Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es **positiva media**, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50 (ver tabla 17).

### Prueba de Hipótesis Específica 6

**H<sub>0</sub>** El emprendimiento no se relacionan positivamente y significativamente con la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

**H<sub>a</sub>** El emprendimiento se relacionan positivamente y significativamente con la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

***Criterio de aceptabilidad:***

Si la sig. < 0.05, se acepta la **H<sub>a</sub>**, es decir que el emprendimiento se relaciona positivamente y significativamente con la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que arroja el software estadístico.

**Tabla 26** *Correlación entre emprendimiento y la satisfacción labora*

<b>Correlaciones</b>			
		EMPRENDI MIENTO	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	EMPRENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	421
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	421

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia con base de datos en IBM SPSS

La sig. 0.001 < 0.05, por lo tanto, se acepta **H<sub>a</sub>**, es decir el emprendimiento se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

El coeficiente de 0.448, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 44.8%

Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es *positiva media*, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50 (ver tabla 17).

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

A partir de los resultados encontrados, se presentan los siguientes puntos importantes:

Respecto a la **hipótesis general** el análisis estadístico permitió determinar que el emprendimiento y la inclusión laboral en personas con discapacidad de Lima Metropolitana se relaciona de manera significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,000 < 0,05$ ), por lo que es posible inferir que las personas con discapacidad que presentan un elevado nivel de emprendimiento también tienen una percepción elevada de inclusión laboral, y del mismo modo, cuando una de estas variables se encuentra disminuida la otra también.

Es necesario considerar que el estudio del emprendimiento y la inclusión laboral en personas con discapacidad desde una perspectiva correlacional aún no ha sido desarrollado con amplitud, y como consecuencia no se han hallado antecedentes que brinden datos cuantitativos que permitan comparar los resultados obtenidos en la investigación. Sin embargo, es posible tomar en cuenta el estudio realizado en Perú por Velarde et al (2018), el cual es disímil al presente estudio porque se halló que las empresas contratan personas con discapacidad como parte de su política de inclusión laboral, sin embargo la consideran una desventaja, ya que su contratación, implican algunos aspectos problemáticos (según su apreciación) tales como el costo de implementación de nuevas instalaciones (24%), el trato diferenciado por parte de otros empleados (20%), y los posibles problemas de trato con los clientes (16%). Ante esta situación, es posible deducir que la percepción desfavorable que tienen las empresas ante la contratación de personas con discapacidad refleja el escaso esfuerzo que estas entidades dedicarían para el desarrollo del emprendimiento en estas personas.

Asimismo, en el presente estudio se hallaron diferencias respecto a los resultados con la investigación realizada en España por Moreno et al (2016) en emprendedores con discapacidad,

donde señalaron que las principales limitaciones para que éstos puedan emprender son el financiamiento (38.8%), la falta de experiencia y calificación (31.3%) y la necesidad de información y asesoramiento específico en la actividad de emprender (20%), y por último la propia discapacidad (8.8%).

Del mismo modo, los resultados de la presente investigación difieren con los expuestos en la investigación realizada en España por (Pupiales y Córdoba, 2016), donde el 98% de las personas con discapacidad consideran que la búsqueda de trabajo se torna complicada y resulta altamente estresante, mientras que el 75% coincidió en que las empresas españolas y europeas presentan resistencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a pesar de las políticas que estimulan su contratación.

En el análisis de contextos de los tres estudios en debate con los resultados de esta investigación es posible apreciar que, tanto al considerar una investigación con un contexto semejante como es el caso del estudio de Velarde et al (2018) que abarcó representantes de empresas que contratan personas con discapacidad en Lima Metropolitana, como al considerar dos estudios con un contexto diferente como son los casos de Moreno et al (2016), y Pupiales y Córdoba (2016), donde en ambos participaron miembros de un colectivo de personas con discapacidad en España, es posible determinar que la teoría no es generalizable y aún se encuentra en desarrollo para explicar a mayor profundidad el fenómeno que abarca el emprendimiento y la inclusión laboral.

No obstante, al analizar los resultados del presente estudio a partir del marco teórico es posible comprenderlos al observar que en la inclusión laboral es necesario que los puestos de trabajo se adecúen a la necesidad del trabajador, vinculándose la responsabilidad empresarial y buscando una relación socio laboral entre empleado y empleador Heras (2018), y ante esto la teoría del desarrollo económico de Schumpeter y la teoría del emprendedor de Kirzner permite



reconocer oportunidades de mejora para adaptar el proceso a las necesidades de los emprendedores (Morcela et al, 2017).

Finalmente, desde estos hallazgos se recomienda que futuras investigaciones analicen las variables de estudio en personas con discapacidad que hayan llevado a cabo un proyecto de emprendimiento, considerando si éstas han incorporado la inclusión laboral como parte del entorno organizacional de su proyecto. Además, se recomienda emplear una metodología mixta con la finalidad de profundizar sobre las experiencias de las personas con discapacidad respecto a la inclusión laboral y de qué forma ha influido esto sobre su capacidad de emprendimiento.

Por otro lado, en relación con la **hipótesis específica 1**, se estableció que la relación entre el perfil profesional y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana es significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,001 < 0,05$ ), siendo posible afirmar que cuando las personas con discapacidad presentan un mayor o menor desarrollo de sus conocimientos y capacidades respecto a su profesión y actividad laboral, del mismo modo se presenta su percepción de inclusión laboral de centro de trabajo.

Al considerar los resultados del presente estudio es posible apreciar que estos no se vinculan con los reportados por Ortiz y Olaz (2022) en su investigación realizada en España con personas con discapacidad debido a que hallaron que quienes emprenden y quienes no lo hacen no se diferencian de manera significativa en las competencias de adaptabilidad ( $W=3548$ ;  $p=0.818$ ), logro ( $W=3402$ ;  $p=0.976$ ), iniciativa ( $W=3527.5$ ;  $p=0.717$ ), liderazgo ( $W=3456.5$ ;  $p=0.537$ ), influencia ( $W=3541.5$ ;  $p=0.258$ ), y trabajo en equipo ( $W=3411.5$ ;  $p=0.593$ ).

Estos hallazgos **concuerdan** con los expuestos por Devine et al (2021) en su estudio sobre los factores que influyen en el acceso al trabajo de personas con discapacidad realizado en Australia, donde aquellas personas con discapacidad desempleadas señalaban como la mayor barrera para obtener trabajo a la falta de experiencia, habilidades y capacidades para

desempeñarse en determinado puesto laboral (46.6%), seguido por la falta de confianza (46.2%), además de hallarse que cuando las barreras profesionales, no profesionales y estructurales se presentan de manera conjunta la probabilidad de que las personas con discapacidad no puedan acceder a un puesto de trabajo (OR=1.22; IC 95%: 1.07-1.38; p=0.002).

Del mismo modo, existe una semejanza con el estudio de Pupiales y Córdoba (2016) en el contexto español, donde se señala que tanto las personas con discapacidad, como los empresarios y los preparadores laborales, consideran como principal barrera el escaso desarrollo del perfil profesional para la inserción laboral de las personas con discapacidad, lo cual se refleja en que solo el 0.01% de las personas con discapacidad que están adscritas en el programa de inserción laboral de organizaciones no gubernamentales (ONG) en España logran obtener un puesto de trabajo.

Al analizar los contextos de las tres investigaciones en discusión con los resultados expuestos en el presente estudio se puede apreciar que en contextos diferentes se han presentado resultados disímiles, como es el caso del estudio de Ortiz y Olaz (2022) desarrollado en personas con discapacidad en España, y resultados similares, como es el caso de la investigación realizada por Devine et al (2021) en personas con discapacidad en Australia y del estudio llevado a cabo por Pupiales y Córdoba (2016) en personas con discapacidad, empresarios y preparadores laborales involucrados en el fenómeno. Por lo tanto, la teoría en discusión no se puede generalizar y aún debe continuar desarrollándose.

Ante esta situación, conforme a lo planteado por la teoría de los derechos humanos (Carpizo, 2014), desde la perspectiva del derecho natural las personas con discapacidad poseen sus derechos y obligaciones por el simple hecho de existir, por lo que las oportunidades laborales y la adaptación de su medio debería estar garantizada, sin embargo, desde la teoría social de la

discapacidad (Tagle y Castillo, 2016) se observa que existen condiciones adversas, como es la dificultad del sistema educativo regular y superior para garantizar el desarrollo del perfil profesional de las personas con discapacidad Vizúete et al (2016), y que como consecuencia trae una escasa inserción en el mercado laboral.

Por ello, se sugiere que en futuras investigaciones se estudie la adaptabilidad por parte de las empresas del medio nacional ante la apertura de plazas que se adecúen a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad, y al mismo tiempo es necesario incluir la adaptación del sistema educativo en los diferentes niveles para la adecuada formación de este grupo de personas, también tomando en cuenta los esfuerzos que realiza el Estado desde el sector de promoción del empleo para capacitarlos y mejorar su perfil profesional.

En relación con la **hipótesis específica 2**, se estableció que la relación entre las competencias y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana es significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,001 < 0,05$ ), por lo que se infiere que si la persona con discapacidad presenta un mayor o menor desarrollo de sus competencias del mismo modo se presenta su percepción respecto a la inclusión laboral de su centro de trabajo.

Estos resultados se asemejan a los propuestos por Ortiz y Olaz (2022) en su investigación realizada en España, donde señalan que las personas con discapacidad que han llevado a cabo un proyecto emprendedor poseen una mayor orientación de servicio ( $W=3458.5$ ;  $p=0.045$ ), de optimismo ( $W=4209$ ;  $p=0.010$ ), y de catalizar el cambio ( $W=3735.5$ ;  $p=0.003$ ) en comparación de aquellas personas con discapacidad que no han emprendido. Sin embargo, este estudio **difiere** en que quienes emprenden y quienes no lo hacen no se diferencian de manera significativa en las competencias de adaptabilidad ( $W=3548$ ;  $p=0.818$ ), logro ( $W=3402$ ;

$p=0.976$ ), iniciativa ( $W=3527.5$ ;  $p=0.717$ ), liderazgo ( $W=3456.5$ ;  $p=0.537$ ), influencia ( $W=3541.5$ ;  $p=0.258$ ), y trabajo en equipo ( $W=3411.5$ ;  $p=0.593$ ).

Asimismo, los resultados de la presente investigación **se asemejan** a los reportados por Mamani (2016) en su estudio sobre competencias laborales e inserción laboral en egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, donde se halló que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la inserción laboral ( $\text{Chi cuadrado}=42.740$ ;  $p=0.001$ ).

Es así que al analizar los contextos de las dos investigaciones en debate con los resultados de la presente investigación es posible establecer que presentan semejanzas a pesar de que se presentan contextos diferentes, tales como el de Ortiz y Olaz (2022) realizado en personas con discapacidad españoles y el estudio de Mamani (2016) llevado a cabo en egresados de Moquegua. Por ello, es posible concluir que la teoría es relativamente generalizable.

Por ello, es posible afirmar que es válido el planteamiento de Galarza et al (2020) respecto a que el desarrollo de las competencias de las personas repercute sobre la efectividad que presentan en su puesto de trabajo, siendo una variable de gran relevancia a tomar en cuenta, y si ésta es incrementada en diversas áreas de conocimiento y de funcionalidad también aumentarían las oportunidades de las personas con discapacidad, tanto para emprender como para obtener un empleo.

Ante lo previamente expuesto, se sugiere que las empresas con responsabilidad social y las entidades gestionadas por el Estado conformen programas para el desarrollo de las competencias dirigidas a personas con discapacidad con diferentes niveles de instrucción, y que al mismo tiempo se evalúe la efectividad e impacto de estos programas mediante la investigación científica.

Asimismo, respecto a la **hipótesis específica 3**, se estableció que la relación entre la iniciativa empresarial y la inclusión laboral de las personas con discapacidad de Lima

Metropolitana es significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,001 < 0,05$ ), y que al interpretarlo se asume que si la persona con discapacidad presenta una elevada o disminuida iniciativa empresarial del mismo modo se presenta su percepción respecto a la inclusión laboral, considerando que la mayoría de participantes del estudio indicó que es poco probable que arriesgue sus recursos en llevar a cabo un emprendimiento.

Ante estos hallazgos, es posible afirmar que existe semejanza entre los resultados de la presente investigación y los reportados en la investigación realizada en España por Moreno et al (2016), donde las personas con discapacidad indican que las principales limitaciones para emprender consisten en el financiamiento (38.8%), la falta de experiencia y calificación (31.3%) y la necesidad de información y asesoramiento específico en la actividad de emprender (20%), mientras que la discapacidad que poseen no es percibida por la mayoría como una impedimento para poner en marcha su proyecto emprendedor (8.8%). Por otro lado, es necesario considerar que, si bien el contexto español se encuentra más desarrollado que el peruano en materia social, jurídica, educativa y económica, el escaso desarrollo respecto a la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad **es similar**, por lo que es válido contemplar los resultados de esta investigación.

El análisis comparativo de contextos del estudio en debate y los resultados de la presente investigación permite establecer que se presentan semejanza a pesar de la diferenciación con contexto de la investigación de Moreno et al (2016) donde se analizaron las respuestas brindadas por personas con discapacidad de España. Por lo tanto, la teoría que explica estos resultados es relativamente generalizable.

En consecuencia, desde el análisis teórico, es posible considerar el planteamiento de Cumpa e Inga (2015) respecto a que la iniciativa empresarial motiva la creación de nuevas ideas en busca del desarrollo personal e impulsa a la persona a ser un emprendedor exitoso sin quedarse

con una visión limitada, para lo cual ésta evalúa oportunidades de negocio, busca los recursos necesarios y los ejecuta. No obstante, el entorno en el que la persona con discapacidad se encuentra inmersa puede limitar el desarrollo de esta característica, ya que por lo general se encuentran más dificultades que facilidades, dando como resultado con frecuencia el abandono de ideas y proyectos emprendedores.

Ante esta realidad, se recomienda que futuras investigaciones sean de carácter propositivo, donde se planteen programas para aumentar la iniciativa empresarial en personas con discapacidad, y a su vez se sugiere que las empresas e instituciones estatales les brinden incentivos, facilidades y capacitación para iniciar sus proyectos de emprendimiento.

Por otro lado, conforme a lo establecido en la **hipótesis específica 4**, se determinó que la relación entre el emprendimiento y la empleabilidad de las personas con discapacidad de Lima Metropolitana es significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,001 < 0,05$ ), infiriendo que si la persona con discapacidad tiene desarrollado en mayor o menor medida su capacidad para emprender del mismo modo se presentará su percepción sobre la empleabilidad de las empresas que ofrecen puestos de trabajo, considerando adicionalmente que los participantes del estudio no se encuentran del todo conformes con las condiciones de la oferta laboral propuesta por las empresas.

Estos resultados **difieren** de los hallazgos reportados por Laborda et al (2021) realizado en España en personas con discapacidad intelectual que laboran en un centro especial de empleo, donde se halló que la relación entre las competencias de empleabilidad y la calidad de vida de estos no es significativa, pero sí se evidenció que las competencias sociales y actitudinales se relacionan de manera significativa con el bienestar emocional ( $r=0.219$ ;  $p<0.05$ ), y con las relaciones interpersonales ( $r=0.260$ ;  $p<0.05$ ). Asimismo, los resultados de la presente investigación **difieren** con este antecedente ya que se observó la particularidad de que estas

personas poseen un alto nivel de competencias de empleabilidad (promedio=3.1, en base a un máximo de 4) y un bajo nivel en los indicadores de calidad de vida. Los hallazgos reportados en esta investigación resaltan la necesidad de mejorar las condiciones de empleabilidad para las personas con discapacidad con la finalidad de que su capacidad y deseo para emprender no se vea amedrentada, y a su vez que no se realice como una opción ante la necesidad sino como respuesta ante la oportunidad que le ofrece su entorno.

Al comparar el contexto de la investigación en discusión y los resultados de la presente investigación es posible determinar que no se replican entre sí, tomando en cuenta que es diferente el contexto de la investigación de Laborda et al (2021) donde participaron personas con discapacidad intelectual de España. Por ello, la teoría que sustenta este apartado no es generalizable.

En ese sentido, según Lombana y Muñoz (2017), la empleabilidad se forma en función de la necesidad que presenta el mercado laboral, y que a su vez se relacionan con las competencias que las personas han adquirido en su proceso de formación, **no obstante**, conforme a la teoría social de la discriminación Tagle y Castillo (2016), las dificultades y escasas oportunidades que se presentan en el ámbito educativo y laboral disminuyen la posibilidad de aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En base al análisis realizado, se sugiere que las empresas y las entidades estatales correspondientes promuevan el desarrollo de competencias de empleabilidad de las personas con discapacidad, y a su vez diseñen puestos de trabajos que permitan cubrir el perfil profesional requerido por los empleadores.

Respecto a la **hipótesis específica 5**, se estableció que la relación entre el emprendimiento y la accesibilidad de las personas con discapacidad de Lima Metropolitana es significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,001 < 0,05$ ), por lo que se infiere que si la persona

con discapacidad presenta en mayor o menor medida su capacidad para emprender también se presentará del mismo modo su percepción sobre la accesibilidad de las empresas para desarrollarse como trabajadores de éstas, tomando en cuenta que un escaso porcentaje de los participantes considera que las empresas empleadoras poseen un ambiente accesible de acuerdo a su discapacidad.

Estos resultados **se alinean** a los expuestos por (Huanca, 2017) en su investigación realizada en Perú, en el distrito de Comas, sobre accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual, donde se halló que la accesibilidad y la oportunidad laboral se relacionan de manera significativa y con orientación positiva (Rho de Spearman=0.861;  $p=0.001$ ), además de que el 63% señala que tiene poca accesibilidad laboral.

Es así que al comparar el contexto de la investigación en discusión y los resultados de la presente investigación es válido establecer que se asemejan entre sí, tomando en cuenta que el contexto de la investigación de Huanca (2017), donde participaron personas con discapacidad visual de Comas, Lima Metropolitana, es similar al presentado por el presente estudio. Por lo tanto, la teoría que explica los resultados obtenidos es relativamente generalizable.

La accesibilidad desde el punto de vista normativo, son los valores de solidaridad e inclusión que encierra, buscando la no discriminación de pequeños grupos sociales, buscando siempre la igualdad con el amparo jurídico vinculado a los derechos adquiridos. Este principio de accesibilidad sostiene al principio moral de dignidad igualitaria en todas las personas Aparicio y Navarro (2017), y está relacionado en base a la teoría de los derechos humanos Carpizo (2014), no obstante, en la realidad se observa que aún hay una brecha muy grande entre la realidad y un adecuado desarrollo de la accesibilidad, limitando las posibilidades de empleabilidad de las personas con discapacidad, lo cual se explica desde la teoría social de la discapacidad (Tagle y Castillo, 2016).



En conclusión, se sugiere que las futuras investigaciones se enfoquen en estudiar la accesibilidad de los puestos laborales para personas con discapacidad desde los jefes, gerentes y empleados con discapacidad de las empresas, con la finalidad de tener información objetiva respecto a la aplicación de esta característica. Asimismo, es necesario que futuras investigaciones abarquen el estudio de la accesibilidad considerando la infraestructura urbana y de la empresa, así como también la accesibilidad al entorno social de las instituciones.

Por último, en relación con la **hipótesis específica 6**, se determinó que la relación entre el emprendimiento y la satisfacción laboral de las personas con discapacidad de Lima Metropolitana es significativa y con orientación positiva (significancia =  $0,001 < 0,05$ ), infiriendo que si la persona con discapacidad presenta en mayor o menor medida su capacidad para emprender de igual manera se presentará su satisfacción laboral.

Es necesario resaltar que no se hallaron investigaciones con diseño correlacional orientadas al estudio de esta problemática, no obstante, es posible considerar la investigación de Peña y Sánchez (2017) quienes realizaron un estudio en Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, sobre la satisfacción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas, donde los resultados **son opuestos** a los reportados por esta investigación, ya que señala que las personas con discapacidad que trabajan en esas instituciones se encuentran escasamente satisfechas respecto a la adaptación de su espacio laboral (43% señala que la institución pública no está acondicionada para personas con discapacidad) y la remuneración (57% no se siente satisfecho con la remuneración económica percibida por sus servicios).

En ese sentido, el análisis comparativo del contexto de la investigación en debate y los resultados del presente estudio señala que estos no se asemejan, considerando que el contexto de la investigación realizada por Peña y Sánchez (2017) se realizó en personas con

discapacidad que laboraban en instituciones públicas de Ecuador. Por ello, es posible concluir que la teoría que explica estos resultados no es generalizable.

Desde la perspectiva teórica, la satisfacción laboral repercute sobre el estado de ánimo de los trabajadores y también sobre su desempeño personal y organizacional (Mora y Mariscal, 2019), por lo que también puede influenciar de manera significativa sobre su percepción sobre la inclusión laboral. Asimismo, tanto la flexibilidad y la apertura al cambio (factores intrínsecos) como el cumplimiento de las normas y el desempeño en el ámbito laboral (factores extrínsecos) influyen considerablemente sobre la satisfacción laboral Arias y Arias (2014). No obstante, aún se requiere un mayor desarrollo por parte de la teoría para explicar de manera complementaria los hallazgos establecidos en la presente investigación.

Finalmente, se recomienda que en futuras investigaciones pueda incorporarse a los análisis variables como el desempeño laboral, el clima que se percibe en la organización por parte de los trabajadores con discapacidad, así como los factores intrínsecos y extrínsecos involucrados en el proceso, realizando un estudio multivariado robusto.

## **4.2 Conclusiones**

Se determinó una relación positiva y significativamente entre el emprendimiento y la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. Considerando que el coeficiente de 0.482, indica que la relación es positiva (el coeficiente es positivo), representando el 48.2%. Por lo tanto, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50. Esto quiere decir que cuando se gestiona adecuadamente el emprendimiento, tiene relevancia o implicancia en la inclusión laboral. Esto quiere decir que cuando se gestiona adecuadamente el emprendimiento, tiene relevancia o implicancia en la inclusión laboral, buscando siempre el compromiso de las entidades públicas y privadas para lograr dicha inclusión de manera favorable y sostenida.

Se identificó una relación positiva y significativamente entre el perfil profesional y la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Demostrando el coeficiente de 0.403, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 40.3 %. Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50. La limitación educativa, formativa, pueden limitar su desarrollo de habilidades y capacidades competenciales que limita el acceso a oportunidades laborales e iniciativa empresarial.

Se estableció una relación positiva y significativamente entre las competencias con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Demostrando que el coeficiente de 0.571, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 57.1 %. Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es **positiva considerable**, ya que está en el intervalo de +0.51 a + 0.75. Se concluye que, aunque la población con discapacidad puede tener cierta capacidad para desarrollarse competentemente, la limitación se da por la falta de oportunidades para demostrar dichas capacidades, aunque también se evidencia que otra de las limitaciones es la falta de desarrollo educativo que fortalezcan las habilidades y competencias adquiridas, brindándoles siempre igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Se identificó una relación positiva y significativamente entre la Iniciativa Empresarial y la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Evidenciando que el coeficiente de 0.346, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 34.6 %. Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50. Dichos resultados nos muestran las dudas y temores para emprender, por falta de oportunidades o conocimiento sobre los beneficios y logros en el emprendimiento.

Se estableció una relación positiva y significativamente entre el emprendimiento y la Empleabilidad de personas con discapacidad, Demostrando que el coeficiente de 0.250, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 25%. Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es *positiva media*, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50. Esto nos muestra la necesidad de la formación, condición y contar con perfiles adecuados a la discapacidad presentada, sin discriminación o exigencias donde puedan encontrar una remuneración y trato justo.

Se estableció una relación positiva y significativamente entre el emprendimiento y la accesibilidad de personas con discapacidad. Siendo el coeficiente de 0.446, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 44.6%. Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50. Estos resultados también manifestaron la necesidad de tener espacios accesibles a las personas con discapacidad, donde un gran porcentaje manifiesta no haber encontrado espacios accesibles, esto nos da a conocer el poco compromiso para brindar oportunidades a dicha población.

Se identificó una relación positiva y significativamente entre el emprendimiento y la Satisfacción Laboral de personas con discapacidad, Considerando que el coeficiente de 0.448, indica que la relación es Positiva (el coeficiente es positivo), representando el 44.8%. Y, analizando la magnitud de dicha relación, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a + 0.50. Los resultados encontrados nos enmarcan en la importancia de sentirse bien con lo que realizan para ello su relación laboral es importante para lograr una satisfacción laboral.

### **4.3 Recomendaciones**

Se recomienda que las empresas de Lima Metropolitana, fomente la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como también fomentar a los trabajadores de las empresas que

logren socializar de tal manera que lleguen a conocer y concientizar sus fortalezas, habilidades, competencias y debilidades. De esta manera, logran una inclusión social. Por otro lado, esto permitirá el intercambio y buenas prácticas en el trato a la persona con discapacidad hacia un mundo inclusivo, permitiendo igualar las oportunidades, influyendo positivamente en la productividad de la empresa.

Podemos sensibilizar a las empresas que inclusión laboral no es solamente un tema de equidad, si no de productividad. Incluir otras perspectivas en la cultura organizacional puede mejorar el ambiente de trabajo, la productividad de la organización y la calidad de los productos y servicios, el cual permita fomentar la idea de más inclusión, más productividad.

Podríamos determinar ¿Por qué debes contratar personas con discapacidad en una empresa? Te permite: Aportar al crecimiento económico, innovación, mejora niveles de productividad, clima laboral, beneficios tributarios y mejora la imagen corporativa.

Para mejorar el perfil profesional de las personas con discapacidad se debemos tener en cuenta que la persona con discapacidad tiene derecho a acceder a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud, empleo y educación. En el derecho la capacitación a los padres prepara a los padres para su autodesarrollo, de forma que desempeñen un papel importante en la formación de la personalidad de sus hijos.

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de la vida y que constituye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades.

De acuerdo a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, realizan ajustes razonables para garantizar el acceso y permanencia de la persona con discapacidad en su formación logrando su inclusión educativa.

Esto permitirá mejorar el perfil profesional de la persona con discapacidad el cual les permita competir por un puesto laboral en iguales condiciones y ser considerado una persona empleable en este mundo competitivo.

Para mejorar las competencias de las personas con discapacidad se debe fomentar las capacitaciones constantes para fortalecer dichas habilidades en los diferentes campos donde puede emprender. Concientizar a la población en la disminución de los prejuicios de las limitaciones de las personas con discapacidad principalmente en el ámbito empresarial.

La iniciativa empresarial se recomienda realizar investigaciones sobre empowerment en personas con discapacidad, ya que no se tiene estudios claros al respecto, por otro lado el compromiso del Ministerio de Trabajo de llegar a más personas con discapacidad brindando los conocimientos, capacitación y herramientas que le permita tener una mejor visión de iniciativa empresarial.

En relación a la empleabilidad, se debe difundir el Programa Nacional de Empleabilidad ya que existe y no tiene el impacto suficiente como solución al desempleo de las personas con discapacidad, buscando desarrollar las capacidades profesionales adquiridas, o impulsar una carrera profesional, que trabajando en el ámbito de interés de cada cual, permita generar servicios, producir ingresos, abandonar el rol pasivo de la prestación social y adquirir un rol activo, buscando explotar el talento que las personas con discapacidad poseen.

En relación a la accesibilidad, se debe fomentar la capacitación para el trabajo, el asesoramiento para el desarrollo y fortalecimiento del del emprendimiento, la gestión de la empleabilidad, búsqueda y mantenimiento de puestos de trabajo, las recomendaciones de ajustes razonables, sensibilización y soporte a la empresa, esto permitirá una accesibilidad integral a la persona con discapacidad.

Para lograr una satisfacción laboral se debe trabajar en mantener un buen clima laboral fomentando la inclusión social, el respeto, la tolerancia hacia las personas con discapacidad,

impulsar políticas, prácticas e iniciativas para respetar y apoyar los derechos de la persona con discapacidad. Identificar los aspectos de mejora en el trabajo que desempeñan el cual les permitirá una satisfacción laboral.

Por último, se recomienda que futuras investigaciones aborden el emprendimiento y la inclusión laboral considerando una metodología de nivel explicativo, y que incluyan variables adicionales como la viabilidad de proyectos emprendedores, la actitud del público hacia los proyectos emprendedores de personas con discapacidad, el apoyo de la red social para llevar a cabo el proyecto emprendedor, entre otros. Asimismo, se sugiere que se estudie de manera longitudinal el posible impacto que podrían tener los programas de capacitación en emprendimiento dirigido hacia las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Almerich, G., Suárez, J., Díaz, I., & Orellena, N. (2020). Estructura de las competencias del siglo. *Estructura de las competencias del siglo XXI en alumnado del ámbito educativo, factores personales influyentes*, 23(1), 45 - 74. doi:DOI: 10.5944/educXX1.23853
- Aparicio, M., & Navarro, E. (2017). Accesibilidad universal: sentido normativo e implicaciones en la educación y la práctica profesional. *Revista Española de Discapacidad*, 5, 25 - 41. doi:10.5569/2340-5104.05.01.02
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de la investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201 - 206. doi:10.29262/ram.v63i2.181
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185 - 191. doi:dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010.
- Arias, W., Domínguez, S., Docarmo, L., Raschio, P., Rojas, F., Gutiérrez, M., & Condori, K. (2016). Presentación de un inventario para valorar la percepción comunitaria de la responsabilidad social empresarial (RSE). *Revista Ciencias Estratégicas*, 24(35), 101 - 118. doi:rces.v24n35.a6
- Bauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2). Obtenido de [www.researchgate.net/publication/343291000\\_Operacionalizacion\\_de\\_variables\\_Operationalization\\_of\\_Variables](http://www.researchgate.net/publication/343291000_Operacionalizacion_de_variables_Operationalization_of_Variables)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3a ed). *Pearson*.
- Blanco, N., & Pirela, J. (2016). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios Públicos*, 19(45), 97 - 111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67646966005>



- Carballo, M., & Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140 - 150. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Monteverde, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: UIDE. Obtenido de <file:///C:/Users/walte/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil/UIDE. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Carpizo, J. (2014). Los derechos humanos: Naturaleza, denominación y características. *Mexicana de Derecho Constitucional*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n25/n25a1.pdf>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Buenos Aires, Argentina: Teseo. Obtenido de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Cumpa, F., & Inga, J. (2015). Propuesta de un modelo de desarrollo de capacidades para promover la iniciativa empresarial en los productores de cocona del distrito de Nauta, Loreto. *Tesis de pregrado*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/694>
- Dejuán, O., Gonzáles, C., & Martí, J. (2020). *Construir sobre rocas*. La Mancha: Ediciones de la universidad de Castilla - La mancha. doi:10.18239/atenea.2020.20.00
- Devine, A., Shields, M., Dimov, S., Dickinson, H., Vaughan, C., Bentley, R., . . . Kavanagh, A. (2021). Australia's Disability Employment Services Program: Participant

- Perspectives on Factors Influencing Access to Work. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(21). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph182111485>
- Diaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864014>
- Flores, M., Vallejos, A., Castillo, R., Acuña, L., & Álvarez, M. (2016). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/614066>
- Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27, 161 - 181. doi:DOI:10.18601/01207555.n27.09
- García, J., Cedeño, B., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia Calceta Cantón Bolívar. *Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de [www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html)
- García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas publicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolivar. *Caribeña de Ciencias Sociales* . Obtenido de [www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html)
- García, V. (2015). Emprendimiento Empresarial Juvenil: Una evaluación con jóvenes estudiantes de universidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1221 - 1236. doi:DOI:10.11600/1692715x.13246200315
- Gonzales, M., & Clodoaldo, G. (2019). Estudio sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura: Medidas de inclusión. (*Tesis de pregrado*).

- Universidad Nacional de Piura, Piura. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1396>
- Gutiérrez, S. (2015). Emprendimiento en las empresas familiares. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA*, 4(7), 163 - 181. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294260>
- Gutierrez, S. (2015). Estadística para comunicadores (MA 166), ciclo 2015-1. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/346294>
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*(18), 101 - 109. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2237496069/fulltextPDF/981B3A5BA07C4AF0PQ/1?accountid=36937>
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46 - 59. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192015000200004&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192015000200004&script=sci_abstract&tlng=es)
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En R. Hernandez Sampieri, & C. P. Mendoza Torres, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (pág. 218). Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. *McGRAW-HILL*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huanca, J. (2017). Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017. *Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20144>
- Jimenez, E., Masmela, M., & Rodríguez, E. (2020). Inclusion laboral, herramientas de divulgación y formación. *Memorias*. doi:doi.org/10.22490/25904779.4144
- Laborda, C., Jariot, M., & González, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XXI*, 24(1), 117 - 139. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70666127005>
- Lombana, J., & Muñoz, A. (2017). Competitividad, educación y empleabilidad: consideraciones para el desarrollo de los países. *Clío América*, 11(22), 169 - 176. doi:Doi: 10.21676/23897848.2437
- López, J., Maya, M., & Palacio, C. (2019). Percepción del perfil profesional de los fisioterapeutas de una universidad pública. *Universidad Industrial de Santander*, 51(2), 130 - 135. doi:dx.doi.org/10.18273/revsal.v51n2-2019005
- López, M., & Guerra, P. (2015). La Inclusion Laboral Mediante Equipos de Trabajo a Distancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 10(1), 172 - 191.
- Mamani, O. (2016). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua.
- Manzanera, S., Olaz, A., & Ortiz, P. (2019). El emprendimiento en personas con discapacidad. Una aproximación al contexto sociolaboral. *ICADE: Revista de la Facultad de Derecho*(106). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6962308>

- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacidad. *Trabajo y Sociedad*, 25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5207413>
- Martelo, R., Villabona, N., & Jiménez, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. *Formación Universitaria*, 10(1). doi:10.4067/S0718-50062017000100003
- Martínez, N., Aróstegui, I., & Galarreta, J. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 123 - 154. doi:DOI: 10.7203/CIRIEC-E.94.12697
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electronica de investigación educativa*, 20(1), 38 - 47. Obtenido de [scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es](http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es).
- Molina, R., López, A., & Contreras, R. (2014). El emprendimiento y crecimiento de las Pymes. *Acta Universitaria*, 24(1), 59 - 72. doi:doi: 10.15174/au.2014.701
- Montes de Oca, N., & Machado, E. (2014). Formación y desarrollo de competencias en la educación superior cubana. *Humanidades Médicas*, 14(1), 145 - 159. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202014000100010&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202014000100010&lng=es)
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Morcela, O., Cabut, M., Bertone, B., & Petrillo, J. (2017). ¿ ¿Schumpeter o Kirzner? ADN del acompañamiento a emprendedores en la Universidad Nacional de Mar del Plata. *Actas del X COINI. Argentina: EduTecne*. Obtenido de <http://otec.fi.mdp.edu.ar/wp-content/uploads/2019/04/CO17-G03.pdf>

Moreno, R., Tejada, A. (2016) *Análisis cuantitativo y cualitativo del emprendedor con discapacidad en España 2016*. Tejada, A., Espinola, A. (Editores). *Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas*.

[https://www.researchgate.net/publication/318711009\\_Inclusion\\_emprendimiento\\_y\\_empleo\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_Actualizacion\\_y\\_propuestas](https://www.researchgate.net/publication/318711009_Inclusion_emprendimiento_y_empleo_de_las_personas_con_discapacidad_Actualizacion_y_propuestas)

Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*.

Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Nieto, P., & Peña, P. (2018). El emprendimiento en las personas con discapacidad en el distrito de Villa María del Triunfo es una vía para el logro de su vida independiente.

(*Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú*). Villa Maria del

Triunfo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11966>

Núñez, I. (2017). Acreditación de competencias en personas con discapacidad intelectual para la mejora de su empleabilidad. *Master*. Universidad de Valladolid, Valladolid.

Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/27278/TFM->

[G737.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/27278/TFM-G737.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Olaz, A., & Ortiz, P. (2019). Percepción competencial del emprendimiento en personas con discapacidad. Un estudio comparativo. *Revista Internacional de Ciencias*

*Sociales*(38), 73 - 86. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7003715>

Ortiz, P., & Olaz, A. (2022). Competencias emprendedoras en las personas con discapacidad.

*Revista Prisma Social*, 36, 88 - 116. Obtenido de

<https://revistaprismasocial.es/article/view/4558>

- Paredes, R. (2019). Reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en el Perú: Avances y retos en su implementación. *3(2)*, 36 - 57. Obtenido de <http://redcdpd.net/revista/index.php/revista/article/viewFile/161/89>
- Peña, D., & Sánchez, C. (2017). Satisfacción laboral de las personas con discapacidad en las Instituciones Públicas, Ciudad de Guayaquil. *Título Profesional*. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://docplayer.es/177146324-Universidad-de-guayaquil-facultad-de-ciencias-administrativas-escuela-de-ingenieria-comercial.html>
- Pupiales, B., & Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina*, *16(2)*, 279 - 289. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>
- Quintero, L. (2017). Responsabilidad social empresarial en las empresas del sector minorista. *Clío América*, *11(22)*, 146 - 159. doi: <http://10.21676/23897848.2436>
- Quiroz, L., Cordero, J., & Giraldo, E. (2017). Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú. *CASUS: Revista de Investigación y Casos en Salud*, *2(3)*, 179 - 184. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6258769>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *23(1)*. Obtenido de [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)
- Rey, J. (2018). Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral. *ICADE(39)*, 259 - 284. doi:10.14679/1089
- Sánchez, S., Hernández, C., & Jiménez, M. (2016). Análisis de la percepción sobre iniciativa empresarial y el espíritu emprendedor en estudiantes de un tecnológico federal. *Acta Universitaria*, *26(6)*, 70 - 82. doi:doi: 10.15174/au.2016.1016

- Tagle, E., & Castillo, D. (2016). Sociología de la discapacidad. *Tla-melaua*, 10(40), 176 - 194. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/tla/v10n40/1870-6916-tla-10-40-00176.pdf>
- Tello, A., Trávez, A., Molina, F., Andrade, P., & Moreano, L. (2018). El emprendimiento y la investigación científica. un paradigma en la universidad ecuatoriana. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 109 - 116. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596588>
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 2(34), 1 - 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478054643001>
- Ugalde, L., Bernarás, E., Rodríguez, E., & Odria, A. (2020). El Trabajo Interdisciplinar de Módulo como herramienta para el desarrollo de competencias transversales. *Revista Universitaria de formación del profesorado*, 34(1), 243 - 262. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7410809>
- Vallmitjana, N. (2014). La actividad emprendedora de los graduados IQS. (*Tesis de Doctorado*). Universitat Ramon Llull, Barcelona. Obtenido de <file:///C:/Users/walte/Desktop/UPN/UPN%202020/PRE%20TESIS/t3%20anexos/actual/teroria%20emprendimiento%201.pdf>
- Velarde, A., Llinás, X., & Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 32, 57 - 58. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6771628>
- Villarés, W. (2015). Iniciativa empresarial para la creación de un taller artesanal organizado y dirigido por un grupo familiar dedicado a la confección y comercialización de ropa deportiva en el Distrito Metropolitano de Quito . (*Tesis para Licenciatura*). Universidad Central del Ecuador, Quito.



Vizuite, J., Viera, A., & Peralvo, C. (2016). Perfil profesional del docente de educación básica en el Ecuador. *Didáctica y Educación*, 7(6), 127 - 133. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=37ca2839-c97e-4f5d-92ed-2acff00ed7a4%40sdc-v-sessmgr03&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=139253500&db=fua>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Título “Emprendimiento e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Lima Metropolitana 2021”	¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?	Determinar de qué manera el Emprendimiento se relaciona con la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021	El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.	Emprendimiento	Se dice que el emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona que le impulsa a emprender nuevos retos, nuevos proyectos, nuevos horizontes, buscando la satisfacción personal a través de mayores logros; busca la independencia y estabilidad económica del individuo. Se podría decir que es el estado de innovación y espíritu mercantil que impulsa las potencialidades de logro que permita explotar oportunidades y recursos para el desarrollo emprendedor. (Gutiérrez, 2015).	Para medir el Emprendimiento, es fundamental obtener los resultados, de ahí que se toman 3 dimensiones: Perfil profesional, Competencias e iniciativa empresarial, se tienen 16 indicadores; para la elaboración de la encuesta se realizará a un cuestionario de 16 preguntas con respuestas cerradas en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una muestra de 421 personas con diversas discapacidades. Permitiendo procesar la información a través de un software de encuesta Google forms, la herramienta Microsoft Excel y SPSS versión 21 de IBM.	Perfil profesional	Situación laboral Experiencia emprendedora Dimensión de la actividad	<b>ENFOQUE:</b> utilizado en la presente investigación es el enfoque cuantitativo. <b>TIPOS DE INVESTIGACIÓN:</b> N: pura o básica <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> N: Correlacional <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> N: No experimental de corte transversal <b>POBLACIÓN:</b> para esta investigación está formada por 27,021 personas con discapacidad con edades entre 18 y 59 años (Población económicamente activa) pertenecientes a Lima Metropolitana <b>MUESTRA:</b> se obtendrá mediante la técnica del muestreo probabilístico obteniendo 421 personas con
							Competencias	Trabajo en equipo Destrezas y habilidades competenciales Desempeño laboral	
							Iniciativa empresarial	Motivación para el negocio Oportunidad de negocio Ideas de negocio presentes Beneficios esperados	
¿De qué manera el perfil profesional se relaciona con la inclusión laboral de las	Determinar de qué manera el perfil profesional empresarial se relaciona con la inclusión	El perfil profesional se relaciona positiva y significativamente con la inclusión	Inclusión Laboral	La inclusión laboral es la creación de condiciones favorables para acceder a un puesto de trabajo dentro del mercado laboral en igualdad de oportunidades, generando un ambiente	Para medir la inclusión laboral en dicha investigación se utilizarán 3 dimensiones: empleabilidad, accesibilidad y satisfacción laboral, se tiene 9	Empleabilidad	Técnicas de búsqueda de empleo		

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?	laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021	laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.		incluyente y motivador para cualquier organización. (López & Guerra, 2015).	indicadores, para la elaboración de la encuesta se realizará a un cuestionario de 09 preguntas con respuestas cerradas en la escala de Likert, instrumento que se aplica a una muestra de 421 personas con diversas discapacidades permitiendo procesar la información a través de un software de encuesta Google forms, la herramienta Microsoft Excel y SPSS versión 21 de IBM.			discapacidad. <b>TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> cuestionario
¿De qué manera las competencias se relacionan con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?	Determinar de qué manera las competencias se relacionan con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.	Las competencias se relacionan positiva y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.					Competencias de empleabilidad	
¿De qué manera la iniciativa empresarial se relaciona con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?	Determinar de qué manera la iniciativa empresarial se relaciona con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.	La Iniciativa Empresarial se relaciona positiva y significativamente con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.				Accesibilidad	Ajustes razonables	
¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la empleabilidad de personas con discapacidad,	Determinar de qué manera el emprendimiento se relaciona con la Empleabilidad de personas con discapacidad,	El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la Empleabilidad de personas con					Capacitación laboral	

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

Lima Metropolitana 2021?	Lima Metropolitana 2021.	discapacidad, Lima Metropolitana 2021.						
¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la accesibilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?	Determinar de qué manera el emprendimiento se relaciona con la accesibilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.	El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la accesibilidad de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.				Satisfacción laboral	Clima laboral	
¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la satisfacción laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021?	Determinar de qué manera el emprendimiento se relaciona con la Satisfacción Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.	El emprendimiento se relaciona positiva y significativamente con la Satisfacción Laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021.					Apertura al cambio	
							Cumplimiento de normas laborales	
							Desempeño laboral	

**Anexo 02: Cuestionario**

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe0iUgUjNOKkzHIUZ6ioxBrEo-zPUMBiP5uzLjKSyLL9GXRw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe0iUgUjNOKkzHIUZ6ioxBrEo-zPUMBiP5uzLjKSyLL9GXRw/viewform?usp=sf_link)

**CUESTIONARIO DE EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL**

GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO POR QUE CADA RESPUESTA AYUDARÁ A REALIZAR UN BUEN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Estimado/a, el siguiente cuestionario tiene como objetivo realizar un estudio sobre el emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, como oportunidad para su integración laboral y social. Las respuestas son anónimas, los resultados permitirán concluir el estudio que se viene realizando.

*\*Obligatorio*

**DATOS GENERALES**

Género \*

Elegir

Rango de edad \*

Elegir

Tipo de discapacidad \*

Discapacidad física  
 Discapacidad visual  
 Discapacidad Sensorial  
 Discapacidad Intelectual  
 Otras discapacidades

**CUESTIONARIO DE EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL**

GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO POR QUE CADA RESPUESTA AYUDARÁ A REALIZAR UN BUEN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

*\*Obligatorio*

**EMPRENDIMIENTO**

Ha tratado de tener un negocio propio \*

Elegir

Tiene confianza en sus capacidades para mantener un puesto de trabajo \*

Elegir

Se considera una persona creativa para emprender \*

Elegir

Sabe trabajar en equipo \*

Elegir

Escucha a aquellos que le plantean nuevas ideas \*

Elegir

Escucha a aquellos que le plantean nuevas ideas \*

Elegir

Tiene habilidades para desarrollarse competentemente \*

Elegir

Tiene un buen desempeño laboral \*

Elegir

Es decidido a la hora de conseguir sus objetivos \*

Elegir

Brinda ideas para mejorar el desempeño laboral \*

Elegir

Busca oportunidades de negocio para su emprendimiento \*

Elegir

Le gusta tomar la iniciativa para los negocios \*

Elegir

Elegir

Es decidido a la hora de conseguir sus objetivos \*

Elegir

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Busca oportunidades de negocio para su emprendimiento \*

Elegir

Le gusta tomar la iniciativa para los negocios \*

Elegir

Arriesga recursos propios para poner en marcha un proyecto empresarial \*

Elegir

Se siente motivado para conseguir objetivos de emprendimiento o empresariales \*

Elegir

*Esta pregunta es obligatoria.*

Atrás Siguiendo

Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso · Condiciones del Servicio · Política de Privacidad

**CUESTIONARIO DE EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN LABORAL**

GRACIAS POR EL TIEMPO BRINDADO POR QUE CADA RESPUESTA AYUDARÁ A REALIZAR UN BUEN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

*\*Obligatorio*

**INCLUSIÓN LABORAL**

Utilizó medios tecnológicos para la búsqueda de empleo \*

Elegir

Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca \*

Elegir

Considera que el ambiente físico laboral es accesible para usted \*

Elegir

Tuvo capacitación constante para mejorar su desempeño laboral \*

Elegir

Se le brindo inducción adecuada cuando empezó a laborar \*

Elegir

Tuvo capacitación constante para mejorar su desempeño laboral \*

Elegir

Se le brindo inducción adecuada cuando empezó a laborar \*

Elegir

Se siente satisfecho con el ambiente laboral en que se desempeña \*

Elegir

Se adapta rápidamente a los cambios que se le presente \*

Elegir

Está de acuerdo con las normas y procedimientos laborales para llevar a cabo un trabajo de calidad \*

Elegir

Se siente satisfecho con el desempeño laboral obtenido \*

Elegir

Atrás Enviar

Google no creó ni aprobó este contenido. Denunciar abuso · Condiciones del Servicio · Política de Privacidad

Google Formularios


### Anexo 03: Formato de Validación Juicio de Experto: Emprendimiento e Inclusión Laboral

#### Experto 1: Mg. Rafael Andrés Trucios Maza


Formato de Validez de Juicio de Expertos. 7

[Responder](#) | [Reenviar](#)


---

 Rafael Andres Trucios Maza  
Estimado Walter Adjunto instrumentos firmados, el mayor de los exitos. Mar 20/04/2021 16:47


---




 Rafael Andres Trucios Maza  
Gracias Walter. Ni bien llegue a casa lo valido. Estoy en Telefono . Un abrazo Enviado desde mi iPhone El 19 abr. 2021, a la(s) 11:00, Walter Sanchez E... Lun 19/04/2021 11:50

---

 Walter Sanchez Esli  
Walter Lun 19/04/2021 11:11

---

 Walter Sanchez Esli  
Lun 19/04/2021 11:00 👍 ↶ ↷ → ...  
Para: Rafael Andres Trucios Maza

 Formato de Validez de Juicio ... 41 KB	 Matriz de Consistencia.docx 19 KB	 Operacionalización de las vari... 18 KB
---	--	--

3 archivos adjuntos (78 KB) [Descargar todo](#) [Guardar todo en OneDrive - Universidad Privada del Norte](#)

Buenos días estimado Profesor Rafael Trucios, la presente es para manifestarle que en la actualidad me encuentro en el último ciclo de la carrera de Administración y me encuentro llevando en este ciclo el curso Tesis 2, por lo que nos están solicitando como parte del trabajo y presentación de la T1 coordinar con un docente para la valides y confiabilidad de mi cuestionario que voy a aplicar, por lo que me gustaría hacerle llegar el Formato de Validez de Juicio de Expertos.


Agradeciendo la atención a la presente, me despido de usted.

Cordialmente,


Walter Sanchez Esli

25/4/2021

Correo: Walter Sanchez Esli - Outlook

« Responder a todos ▼  Eliminar  No deseado Bloquear ...

RE: Formato de Validez de Juicio de Expertos.

WE Walter Sanchez Esli     ...  
Mar 20/04/2021 18:54  
Para: Rafael Andres Trucios Maza

Buenas noches estimado Profesor Rafael Trucios, muchas gracias por su apoyo y sus buenos deseos, del mismo modo muchos éxitos y bendiciones para usted.

Cordialmente,

Walter Sanchez Esli

---

**De:** Rafael Andres Trucios Maza <rafael.trucios@upn.pe>  
**Enviado:** martes, 20 de abril de 2021 16:47  
**Para:** Walter Sanchez Esli <N00195151@upn.pe>  
**Asunto:** RE: Formato de Validez de Juicio de Expertos.

Estimado Walter  
Adjunto instrumentos firmados, el mayor de los exitos.

---

**De:** Walter Sanchez Esli <N00195151@upn.pe>  
**Enviado:** lunes, 19 de abril de 2021 11:00  
**Para:** Rafael Andres Trucios Maza <rafael.trucios@upn.pe>  
**Asunto:** Formato de Validez de Juicio de Expertos.

Buenos días estimado Profesor Rafael Trucios, la presente es para manifestarle que en la actualidad me encuentro en el último ciclo de la carrera de Administración y me encuentro llevando en este ciclo el curso Tesis 2, por lo que nos están solicitando como parte del trabajo y presentación de la T1 coordinar con un docente para la valides y confiabilidad de mi cuestionario que voy a aplicar, por lo que me gustaría hacerle llegar el Formato de Validez de Juicio de Expertos.

Agradeciendo la atención a la presente, me despido de usted.

Cordialmente,

Walter Sanchez Esli

[Responder](#) | [Reenviar](#)

<https://outlook.office.com/mail/deeplink?popoutv2=1&version=20210419002.04>

1/1

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE EMPRENDIMIENTO**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el emprendimiento en personas con discapacidad. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 16 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

**I. Datos Generales**

Nombre y Apellido	RAFAEL ANDRES TRUCÍOS MAZA		
Sexo:	Varón <input checked="" type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	11		
Grado académico:	Bachiller	Magister <input checked="" type="checkbox"/>	Doct
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Gestión empresarial, Marketing, Gestión de operaciones, Ebusiness		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas X

**II. Breve explicación del constructo**

El emprendimiento se puede conceptualizar como la actitud y aptitud que tiene un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades.

**III. Criterios de calificación**

**a. Relevancia**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el emprendimiento de personas con discapacidad se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 1), "relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

**b. Coherencia**

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 1), "coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

**c. Claridad**

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3



Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

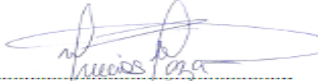
ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
Perfil Profesional Habilidades, experiencias claves de un individuo para su desempeño laboral.														
N°	ITEMS													
1	Se le ha dificultado mantener un puesto de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
2	Ha tratado de tener un negocio propio	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
3	Tiene confianza en sus posibilidades y capacidades para mantener un puesto de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
4	Se considera una persona creativa para emprender	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
Competencias Capacidad para el desarrollo de alguna labor Capacidad para el desarrollo de alguna labor														
N°	ITEMS													
5	Sabe trabajar en equipo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
6	Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
7	Tienes habilidades para desarrollarte competentemente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
8	Tienes capacidades que te permitan mantener en un espacio de trabajo por un largo tiempo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
9	Tiene un buen desempeño laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
10	Eres decidido y determinante a la hora de conseguir tus objetivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
Iniciativa empresarial Es la motivación, un querer hacer, una actitud y capacidad para innovar y tomar iniciativas														
N°	ITEMS													
11	Brindas ideas e impulso para mejorar el desempeño laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara

## Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

12	Buscas oportunidades de negocio para tu emprendimiento	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
13	Te gusta tomar la iniciativa para los negocios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
14	arriesgas recursos propios si pusieras en marcha un proyecto empresarial	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
15	Sientes motivación para conseguir tus objetivos laborales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
16	Te sientes satisfecho con los beneficios alcanzados con tu trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara

Las alternativas de respuestas van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

  
 .....  
 Firma  
 DNI N° 10734277

## Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la inclusión laboral en personas con discapacidad. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 9 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### I. Datos Generales

Nombre y Apellido	RAFAEL ANDRES TRUCÍOS MAZA		
Sexo:	Varón <input checked="" type="checkbox"/>	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	11		
Grado académico:	Bachiller	Magister <input checked="" type="checkbox"/>	Doct
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Gestión empresarial, Marketing, Gestión de operaciones, Ebusiness		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas <input checked="" type="checkbox"/>

### II. Breve explicación del constructo

La inclusión laboral es el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición les es difícil su acceso.

### III. Criterios de calificación

#### a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la Inclusión laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

#### b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

#### c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
Empleabilidad Conjunto de capacidades y talentos para conseguir oportunidades laborales.														
N°	ITEMS													
17	Utilizaste los medios tecnológicos para la búsqueda de empleos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
18	Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
Accesibilidad Posibilidad de acceder a cierta cosa o facilidad para hacerlo														
N°	ITEMS													
19	Considera que la infraestructura laboral es accesible para usted	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
20	Tuvo capacitación constante para el mejor desempeño laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
21	Se le brindó inducción adecuada cuando empezó a laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
Satisfacción laboral Grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo														
N°	ITEMS													
22	Me he sentido satisfecho con el ambiente laboral en que me desempeñó	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
23	Soy adaptable a los cambios y estoy preparado para enfrentarlo de manera inmediata	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
24	Estoy de acuerdo con las normas y procedimientos adecuados para llevar a cabo un trabajo de calidad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara
25	Me siento satisfecho con el desempeño laboral que he tenido	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La pregunta es relevante, coherente y clara

Las alternativas de respuestas van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
unca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre



Firma  
DNI N° 10734277

**Experto 2: Mg Manuel Tomas Gonzales Benites**

12OT1xZGFmMThjZgAQAA9urhs3ghFGpRqqryshkI1%3D

Reunirse ahora

Formato de Validez de Juicio de Expertos

MANUEL TOMAS GONZALES BENITES <mtgonzalesb@ucvvirtual.edu.pe>  
Vie 30/04/2021 16:53  
Para: Walter Sanchez Esli

Estimado Walter, recibí conforme tus instrumentos para la respectiva validación. La misma que te estoy enviando en con la respectiva opinión para su aplicación. En resumen puedo dar la conformidad para a plicación de la misma.

Mag. Manuel Tomás Gonzales Benites  
ORCID 0000-0002-0617-7064  
Docente UCV

Responder | Reenviar

Walter Sanchez Esli  
Mié 28/04/2021 15:46  
Para: mtgonzalesb@ucvvirtual.edu.pe; manuel.gonzales.b@upch.pe

Formato de Validez de Ju... 48 KB  
Matriz de Consistencia.d... 19 KB  
Operacionalización de la... 18 KB

3 archivos adjuntos (85 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive - Universidad Privada del Norte

Buenas tardes Dr. Manuel Gonzales, la presente es para manifestarle que soy estudiando de la Universidad Peruana del Norte (UPN) en la actualidad me encuentro en el último ciclo de la carrera de Administración y estoy llevando en este ciclo el curso Tesis 2, por lo que nos están solicitando como parte de la Tesis coordinar con docentes para la valides y confiabilidad de mi cuestionario que voy a aplicar, por lo que me gustaría hacerle llegar el Formato de Validez de Juicio de Expertos, para su validación y/o observación.

Agradeciendo la atención a la presente, me despido de usted.

Cordialmente,  
Walter Sanchez Esli

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE EMPRENDIMIENTO

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el emprendimiento en personas con discapacidad. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 16 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Manuel Tomás González Berites		
Sexo:	V <del>ar</del> o	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	27		
Grado académico:	Bachiller	Magist X	Doct
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro: Humanidades-Investigación	
Áreas de experiencia profesional	Investigación - Gestión		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	X 10 años a mas

UNIVERSIDAD CESMA WILLES  
 Mag. Manuel T. González Berites  
 Docente

II. Breve explicación del constructo

El emprendimiento se puede conceptualizar como la actitud y aptitud que tiene un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades.

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el emprendimiento de personas con discapacidad se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 1), "relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 1), "coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3



Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
<b>Perfil Profesional</b> Habilidades, experiencias claves de un individuo para su desempeño laboral.														
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
1	Se le ha dificultado mantener un puesto de trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
2	Ha tratado de tener un negocio propio	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
3	Tiene confianza en sus posibilidades y capacidades para mantener un puesto de trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
4	Se considera una persona creativa para emprender	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
<b>Competencias Capacidad para el desarrollo de alguna labor</b> Capacidad para el desarrollo de alguna labor														
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
5	Sabe trabajar en equipo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
6	Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas	0	1	X	3	0	1	2	X	0	1	2	X	
7	Tienes habilidades para desarrollarte competentemente	0	1	X	3	0	1	2	X	0	1	X	3	
8	Tienes capacidades que te permitan mantener en un espacio de trabajo por un largo tiempo	0	1	X	3	0	1	2	X	0	1	2	X	
9	Tiene un buen desempeño laboral	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
10	Eres decidido y determinante a la hora de conseguir tus objetivos	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
<b>Iniciativa empresarial</b> Es la motivación, un querer hacer, una actitud y capacidad para innovar y tomar iniciativas														
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
11	Brindas ideas e impulso para mejorar el desempeño laboral	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
12	Buscas oportunidades de negocio para tu emprendimiento	0	1	X	3	0	1	2	X	0	1	2	X	
13	Te gusta tomar la iniciativa para los negocios	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
14	arriesgas recursos propios si pusieras en marcha un proyecto empresarial	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
15	Sientes motivación para conseguir tus objetivos laborales	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
16	Te sientes satisfecho con los beneficios alcanzados con tu trabajo	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	

Las alternativas de respuestas van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
-----	-----	-----	-----	-----
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

  
 Mag. Manuel González Benites  
 ORCID N° 0002 - 0617 - 7864  
 DOCENTE - INVESTIGACIÓN

Todos los ítems son aplicables.

Firma  
 DNI N°: 15355285



FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE INCLUSIÓN LABORAL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la inclusión laboral en personas con discapacidad. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 9 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Manuel Tomás González Benites		
Sexo:	Varo	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	27		
Grado académico:	Bachiller	Magist x	Doct
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro: Humanidades	
Áreas de experiencia profesional	Investigación - Gestión - Filosofía		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	x 10 años a mas

UNIVERSIDAD CEBAR WALKER  
Mag. Manuel T. González Benites  
Diciembre

II. Breve explicación del constructo

La inclusión laboral es el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición les es difícil su acceso.

III. Criterios de calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la inclusión laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
<b>Empleabilidad</b> Conjunto de capacidades y talentos para conseguir oportunidades laborales.														
N°	ITEMS													
17	Utilizaste los medios tecnológicos para la búsqueda de empleos	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Accesibilidad</b> Posibilidad de acceder a cierta cosa o facilidad para hacerlo														
N°	ITEMS													
19	Considera que la infraestructura laboral es accesible para usted	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Tuvo capacitación constante para el mejor desempeño laboral	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Se le brindó inducción adecuada cuando empezó a laboral	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Satisfacción laboral</b> Grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo														
N°	ITEMS													
22	Me he sentido satisfecho con el ambiente laboral en que me desempeñó	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	
23	Soy adaptable a los cambios y estoy preparado para enfrentarlo de manera inmediata	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Estoy de acuerdo con las normas y procedimientos adecuados para llevar a cabo un trabajo de calidad	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Me siento satisfecho con el desempeño laboral que he tenido	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	0	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	

Las alternativas de respuestas van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
-----	-----	-----	-----	-----
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

*Manuel*  
 Mag. Manuel González Benites  
 ORCID N° 0002 - 0617 - 7064  
 DOCENTE - INVESTIGACION

*Todos los ítems son aplicables.*



Firma  
 DNI N° 45355235

### Experto 3: Dr. Hernán Avila Morales

yLTi2OTlxZGFmMThjZgAQADrv6YA0S45LgeYlxKsbCw%3D

Reunirse ahora

#### Validación de Juicio de Expertos

Hernán Avila Morales <hamsciencia@gmail.com>    
Mié 28/04/2021 23:37  
Para: Walter Sanchez Esli


Hola Walter, recién inico mañana la revisión, el domingo estimo terminar, agradezco tu comprensión.


...


**Hernán Avila Morales**  
*Formador de administradores como excelentes investigadores científicos*  
**Líder FCA del Cambio Académico Gerencial con Valores**  
999 026 618

Responder | Reenviar

Walter Sanchez Esli  
Mar 27/04/2021 14:22  
Para: hamsciencia@gmail.com

 Formato de Validez de Ju...  
48 KB

 Matriz de Consistencia.d...  
19 KB

 Operacionalización de la...  
18 KB

3 archivos adjuntos (85 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive - Universidad Privada del Norte

Buenas tardes Dr. Avila Morales, la presente es para manifestarle que soy estudiando de la Universidad Peruana del Norte (UPN) en la actualidad me encuentro en el último ciclo de la carrera de Administración y estoy llevando en este ciclo el curso Tesis 2, por lo que nos están solicitando como parte de la Tesis coordinar con docentes para la valides y confiabilidad de mi cuestionario que voy a aplicar, por lo que me gustaría hacerle llegar el Formato de Validez de Juicio de Expertos, para su validación y/o observación.

Agradeciendo la atención a la presente, me despido de usted.

Cordialmente,  
Walter Sanchez Esli



I2OTlxZGFmMThjZgAQAFoRBmStaCxPiCrmJZ2oC0c%3D


Reunirse ahora


ategorizar | Posponer | Deshacer

#### VALIDEZ POR EXPERTOS O JUECES

Walter Sanchez Esli  
Buenas noches Dr. Avila, Por medio de la presente quiero agradecer su atención por la revisión y observaciones brindadas al Formato de Validez, me ...  
Lun 3/05/2021 20:47

Hernán Avila Morales <hamsciencia@gmail.com>    
Lun 3/05/2021 11:58  
Para: Walter Sanchez Esli

 Formato de Validez de Ju...  
58 KB

 Formato de Validez de Ju...  
230 KB

2 archivos adjuntos (288 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive - Universidad Privada del Norte

Estimado Walter, mil disculpas por la demora, tengo trabajo acumulado, te envío en word y PDF, para que hagas ajustes al color y otros, cualquier consulta no dudes en llamarme.

Gran abrazo,

**Hernán Avila Morales**  
*Formador de administradores como excelentes investigadores científicos*  
**Líder FCA del Cambio Académico Gerencial con Valores**  
999 026 618

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE EMPRENDIMIENTO**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido por opinión de expertos, de un instrumento destinado a medir el emprendimiento en personas con discapacidad. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 16 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

**I. Datos Generales**

<b>Nombre y Apellido</b>	HERNÁN AVILA MORALES		
<b>Sexo:</b>	Varón		
<b>Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)</b>	37		
<b>Grado académico:</b>	Bachiller	Magist	Doctor
<b>Área de Formación académica</b>	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
<b>Áreas de experiencia profesional</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

**II. Breve explicación del constructo**

El emprendimiento se puede conceptualizar como la actitud y aptitud que tiene un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. |

**III. Criterios de calificación**

**a. Relevancia**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el emprendimiento de personas con discapacidad se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 1), "relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar el emprendimiento" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

**b. Coherencia**

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la el emprendimiento (puntaje 1), "coherente para evaluar el emprendimiento" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar el emprendimiento (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

**c. Claridad**

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

	ITEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
	<b>Perfil Profesional</b> Habilidades, capacidades, experiencias claves de un individuo para su desempeño laboral.													
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
1	Se le ha dificultado mantener un puesto de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Ha tratado de tener un negocio propio	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Tiene confianza en sus posibilidades y capacidades para mantener un puesto de trabajo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Retirar posibilidades y dejar capacidades. La otra posibilidad es colocar un nuevo ítem.
4	Se considera una persona creativa para emprender	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	<b>Competencias Capacidad para el desarrollo de alguna labor</b> Capacidad para el desarrollo de alguna labor													
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
5	Sabe trabajar en equipo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Tienes habilidades para desarrollarte competentemente	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Tienes capacidades que te permitan mantener en un espacio de trabajo por un largo tiempo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Tiene un buen desempeño laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Eres decidido y determinante a la hora de conseguir tus objetivos	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Dejar uno de los dos
	<b>Iniciativa empresarial</b> Es la motivación, un querer hacer, una actitud y capacidad para innovar y tomar iniciativas													
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
11	Brindas ideas e impulso para mejorar el desempeño laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Buscas oportunidades de negocio para tu emprendimiento	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Te gusta tomar la iniciativa para los negocios	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Arriesgas recursos propios si pusieras para poner en marcha un proyecto empresarial	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Sientes motivación para conseguir tus objetivos laborales de emprendimiento/ empresariales	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Te sientes satisfecho con los beneficios alcanzados con tu trabajo emprendimiento	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuestas van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones: Es necesario valorar la posibilidad de redactar los ítems con afirmaciones de manera impersonal.

Decida si a las personas va a tratarlas de tú o de usted.

1                      2                      3                      4                      5  
 -----              -----              -----              -----              -----  
 Nunca                  Casi nunca              A veces                  Casi siempre              Siempre



Dr. Hernán Avila Morales

DNI N° 06727350

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE INCLUSIÓN LABORAL**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido por opinión de expertos, de un instrumento destinado a medir la inclusión laboral en personas con discapacidad. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 9 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

**I. Datos Generales**

<b>Nombre y Apellido</b>	HERNÁN AVILA MORALES		
<b>Sexo:</b>	Varón		
<b>Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)</b>	37		
<b>Grado académico:</b>	Bachiller	Magist	Doctor
<b>Área de Formación académica</b>	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
<b>Áreas de experiencia profesional</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

**II. Breve explicación del constructo**

La inclusión laboral es el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición les es difícil su acceso.

**III. Criterios de calificación**

**a. Relevancia**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la inclusión laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 1), "relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

**b. Coherencia**

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 1), "coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar la inclusión laboral" (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

**c. Claridad**

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3



Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
<b>Empleabilidad</b> Conjunto de capacidades y talentos para conseguir oportunidades laborales.														
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
17	Utilizas <b>te</b> los medios tecnológicos para la búsqueda de empleo <b>s</b>	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
<b>Accesibilidad</b> Posibilidad de acceder a cierta cosa o facilidad para hacerlo <b>mejorar definición</b>														
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
19	Considera que la <b>infraestructura</b> laboral es accesible para usted	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Es probable que no todas las personas con discapacidad comprendan...
20	Tuvo capacitación constante para <b>el</b> mejorar su desempeño laboral	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	Se le brindó inducción adecuada cuando empezó a laboral <b>s</b>	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
<b>Satisfacción laboral</b> Grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo														
<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>													
22	<b>Me he sentido</b> Estoy satisfecho con el ambiente laboral en <b>el</b> que me desempeñó	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
23	Soy <b>adaptable</b> a los cambios y estoy <b>preparado para enfrentarlo</b> de manera inmediata	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Podrían confeccionarse dos ítems
24	Estoy de acuerdo con las <b>normas y procedimientos</b> adecuados para llevar a cabo un trabajo de calidad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
25	Me siento satisfecho con el desempeño laboral <b>que he tenido</b>	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	En algunos casos emplea el pasado y en otros el tiempo presente.

Las alternativas de respuestas van de 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
-----	-----	-----	-----	-----
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

  
**Dr. Hernán Avila Morales**  
 DNI N° 06727350

**Anexo 04: Coeficiente de V de Aiken**

**Cuadro de V de Aiken primera variable Emprendimiento**

CUESTIONARIO 1	Juez 1			Juez 2			Juez 3			RESUMEN-TOTAL			Total	V de AIKEN	Condicion
	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
1 Se le ha dificultado mantener un puesto de trabajo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
2 Ha tratado de tener un negocio propio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
3 Tiene confianza en sus capacidades para mantener un puesto de trabajo	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	8	7	24	0.89	Valido
4 Se considera una persona creativa para emprender	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
5 Sabe trabajar en equipo	3	3	3	3	3	3	3	2	3	9	8	9	26	0.96	Valido
6 Escucha a aquellos que le plantean nuevas ideas	3	3	3	2	3	3	3	2	3	8	8	9	25	0.93	Valido
7 Tiene habilidades para desarrollarse competentemente	3	3	3	2	3	2	3	2	3	8	8	8	24	0.89	Valido
8 Tiene capacidades que le permita mantenerse en un espacio de trabajo por un largo tiempo	3	3	3	2	3	3	3	2	3	8	8	9	25	0.93	Valido
9 Tiene un buen desempeño laboral	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
10 Es decidido a la hora de conseguir sus objetivos	3	3	3	3	3	3	3	1	1	9	7	7	23	0.85	Valido
11 Brinda ideas para mejorar el desempeño laboral	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	8	7	24	0.89	Valido
12 Busca oportunidades de negocio para su emprendimiento	3	3	3	2	3	3	3	2	2	8	8	8	24	0.89	Valido
13 Le gusta tomar la iniciativa para los negocios	3	3	3	3	3	2	3	2	3	9	8	8	25	0.93	Valido
14 Arriesga recursos propios para poner en marcha un proyecto empresarial	3	3	3	3	3	2	3	1	1	9	7	6	22	0.81	Valido
15 Se siente motivado para conseguir objetivos de emprendimiento o empresariales	3	3	3	3	3	2	3	1	1	9	7	6	22	0.81	Valido
16 Se siente satisfecho con los beneficios alcanzados con su emprendimiento	3	3	3	3	3	3	3	1	1	9	7	7	23	0.85	Valido
														0.91	Valido

Fórmula por criterio

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Fórmula para n criterios:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))/k}$$

siendo:

**S** = la sumatoria de si (1)

si = valor asignado por el juez

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración

k = número de criterios de evaluación por ítem



**Cuadro de V de Aiken primera variable Inclusión laboral**

CUESTIONARIO 1	Juez 1			Juez 2			Juez 3			RESUMEN-TOTAL			Total	V de AIKEN	Condicion
	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
17 Utilizó medios tecnológicos para la búsqueda de empleo	3	3	3	3	3	3	3	3	2	9	9	8	26	0.96	Valido
18 Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
19 Considera que el ambiente físico laboral es accesible para usted	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	8	7	24	0.89	Valido
20 Tuvo capacitación constante para mejorar su desempeño laboral	3	3	3	3	3	3	3	3	2	9	9	8	26	0.96	Valido
21 Se le brindo inducción adecuada cuando empezó a laborar	3	3	3	3	2	3	3	3	3	9	8	9	26	0.96	Valido
22 Se siente satisfecho con el ambiente laboral en que se desempeña	3	3	3	3	3	2	3	2	1	9	8	6	23	0.85	Valido
23 Se adapta rápidamente a los cambios que se le presente	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	8	7	24	0.89	Valido
24 Está de acuerdo con las normas y procedimientos laborales para llevar a cabo un trabajo de calidad	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	8	7	24	0.89	Valido
25 Se siente satisfecho con el desempeño laboral obtenido	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	8	7	24	0.89	Valido
														0.92	Valido

Fórmula por criterio

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Fórmula para n criterios:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))/k}$$

siendo:

**S** = la sumatoria de si (1)

**si** = valor asignado por el juez

**n** = número de jueces

**c** = número de valores de la escala de valoración

**k** = número de criterios de evaluación por ítem

**Anexo 05: Confiabilidad – Alfa de Cronbach**

Emprendimiento

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	13

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ha tratado de tener un negocio propio	54,93	14,352	,387	,737
Tiene confianza en sus capacidades para mantener un puesto de trabajo	53,13	20,267	,000	,739
Se considera una persona creativa para emprender	53,27	18,352	,594	,709
Sabe trabajar en equipo	53,13	20,267	,000	,739
Escucha a aquellos que le plantean nuevas ideas	53,33	18,952	,205	,732
Tiene habilidades para desarrollarse competentemente	53,40	19,543	,127	,737
Tiene un buen desempeño laboral	53,27	18,781	,447	,718
Es decidido a la hora de conseguir sus objetivos	53,47	17,838	,531	,705
Brinda ideas para mejorar el desempeño laboral	53,53	18,981	,083	,754
Busca oportunidades de negocio para su emprendimiento	53,87	14,981	,586	,682
Le gusta tomar la iniciativa para los negocios	53,93	15,495	,684	,673
Arriesga recursos propios para poner en marcha un proyecto empresarial	54,33	13,524	,700	,658

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

Se siente motivado para conseguir objetivos de emprendimiento o empresariales	54,00	18,143	,422	,714
---	-------	--------	------	------

Inclusión laboral

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,690	9

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Utilizó medios tecnológicos para la búsqueda de empleo	33,53	16,552	,123	,732
Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca	33,53	16,838	,270	,681
Considera que el ambiente físico laboral es accesible para usted	33,40	12,829	,630	,594
Tuvo capacitación constante para mejorar su desempeño laboral	33,13	13,838	,574	,614
Se le brindo inducción adecuada cuando empezó a laborar	33,80	14,314	,402	,658
Se siente satisfecho con el ambiente laboral en que se desempeña	32,67	15,238	,607	,624
Se adapta rápidamente a los cambios que se le presente	32,40	18,543	,168	,693

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

Está de acuerdo con las normas y procedimientos laborales para llevar a cabo un trabajo de calidad	32,60	17,829	,203	,689
Se siente satisfecho con el desempeño laboral obtenido	32,53	16,695	,444	,657

Emprendimiento e Inclusión laboral

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	22

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ha tratado de tener un negocio propio	92,13	40,981	,200	,739
Tiene confianza en sus capacidades para mantener un puesto de trabajo	90,33	46,381	,000	,733
Se considera una persona creativa para emprender	90,47	45,552	,148	,730
Sabe trabajar en equipo	90,33	46,381	,000	,733
Escucha a aquellos que le plantean nuevas ideas	90,53	45,267	,106	,732
Tiene habilidades para desarrollarse competentemente	90,60	45,400	,125	,731
Tiene un buen desempeño laboral	90,47	42,838	,742	,709
Es decidido a la hora de conseguir sus objetivos	90,67	42,095	,639	,706

Emprendimiento e inclusión laboral de personas con discapacidad, Lima Metropolitana 2021

Brinda ideas para mejorar el desempeño laboral	90,73	41,924	,352	,716
Busca oportunidades de negocio para su emprendimiento	91,07	41,352	,332	,717
Le gusta tomar la iniciativa para los negocios	91,13	42,838	,290	,721
Arriesga recursos propios para poner en marcha un proyecto empresarial	91,53	39,838	,393	,711
Se siente motivado para conseguir objetivos de emprendimiento o empresariales	91,20	41,314	,723	,700
Utilizó medios tecnológicos para la búsqueda de empleo	91,67	46,667	-,107	,769
Está conforme con los perfiles laborales requeridos en los puestos de trabajo que busca	91,67	44,524	,109	,735
Considera que el ambiente físico laboral es accesible para usted	91,53	37,267	,557	,692
Tuvo capacitación constante para mejorar su desempeño laboral	91,27	38,638	,520	,698
Se le brindo inducción adecuada cuando empezó a laborar	91,93	38,924	,410	,710
Se siente satisfecho con el ambiente laboral en que se desempeña	90,80	41,743	,425	,711
Se adapta rápidamente a los cambios que se le presente	90,53	43,410	,513	,715
Está de acuerdo con las normas y procedimientos laborales para llevar a cabo un trabajo de calidad	90,73	45,638	,040	,737
Se siente satisfecho con el desempeño laboral obtenido	90,67	42,667	,413	,714