

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CLIMA LABORAL E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN UNA ENTIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO
DE CAJAMARCA, 2023

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

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor

Bachiller Augusto Elias Bardales Noriega

Asesor

Maestro. Juan Carlos Llaque Quiroz

<https://orcid.org/0000-0002-1653-9575>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública y Poblaciones vulnerables.

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida en personas discapacitadas y con habilidades diferentes.

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. MONTOYA RAMIREZ CESAR AUGUSTO	09534411
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. GARCIA SAAVEDRA JOSE LUIS	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. KAMISATO GUSHI PATRICIA NELLY	08214386
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

Tesis Final4

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
3	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	portalrevistas.uct.cl Fuente de Internet	1%
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%

Resumen

La tesis es de tipo básica y tuvo como propósito analizar el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023; a fin de determinar la relación entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

La población y muestra de estudio estuvo conformada por 100 Colaboradores de la Entidad Pública del Distrito de Cajamarca, 2023, El método utilizado para recopilar datos es una encuesta que tiene un instrumento llamado cuestionario que se utiliza para facilitar la investigación de un tema, ya que contiene datos de identificación de fuentes seguidos de un tema específico.

El estudio se apoyó en el método cuantitativo, secuencial y probatorio; ya que en cada etapa no podemos eludir pasos, cada etapa pasa por un proceso de prelación. Parte de una idea que va reduciéndose hasta estar delimitada, derivándose objetivos y preguntas de investigación, revisándose literatura construyendo un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; trazándose un plan para probarlas (diseño); midiéndose las variables en un determinado contexto; y analizándose las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, extrayéndose finalmente una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis.

Se concluyó que la relación es directa y significativa entre la variable Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023, dada la aplicación de la prueba de hipótesis de Spearman se observó que la correlación es de 0,344, por lo que habiendo obtenido este valor se puede concluir que la hipótesis de esta investigación está bien contrastada, si bien es cierto la correlación es positiva baja, ese aporte es altamente significativo entre ambas variables, entre otras.

Palabras Claves:

Clima laboral, Inclusión de personas con discapacidad, Barreras sociales y Barreras actitudinales.

Abstract

The research is of an applied type and had the objective of analyzing the Labor Climate and inclusion of people with disabilities in a Public Entity in the District of Cajamarca, 2023; in order to determine the relationship between the Labor Climate and the inclusion of people with disabilities in a Public Entity in the District of Cajamarca, 2023.

The study population and sample consisted of 100 Collaborators of the Public Entity of the District of Cajamarca, 2023. The method used to collect data is a survey that has an instrument called a questionnaire that is used to facilitate the investigation of a topic, since it contains source identification data followed by a specific topic.

The study was based on the quantitative, sequential and evidence method; Since in each stage we cannot avoid steps, each stage goes through a priority process. It starts from an idea that is reduced until it is delimited, deriving objectives and research questions, reviewing literature, building a framework or a theoretical perspective. From the questions hypotheses are established and variables are determined; drawing up a plan to test them (design); measuring the variables in a certain context; and analyzing the measurements obtained using statistical methods, finally drawing a series of conclusions regarding the hypothesis or hypotheses.

It was concluded that the relationship is direct and significant between the Work Climate variable and the inclusion of people with disabilities in a Public Entity in the District of Cajamarca, 2023, given the application of Spearman's hypothesis test, it was observed that the correlation is of 0.344, so having obtained this value, it can be concluded that the hypothesis of this research is well proven, although it is true that the correlation is low positive, this contribution is highly significant between both variables, among others.

Keywords:

Work environment, Inclusion of people with disabilities, Social barriers and Attitudinal barriers.

Dedicatoria y Agradecimientos

DEDICATORIA:

A mí madre, por ser mi incentivo diario para conseguir mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

A mis docentes de la maestría, en especial a mi docente del curso de tesis Dra. Ena Cecilia Obando Peralta y al asesor Mg. Juan Carlos Llaque Quiroz por sus enseñanzas, aliento y apoyo brindado para poder concretar el presente trabajo de investigación.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Índice de tablas y figuras.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	12
I.1. Realidad problemática.....	12
I.2. Pregunta de investigación	14
I.2.1. Pregunta general	14
I.2.2. Preguntas específicas	15
I.3. Objetivos de la investigación	15
I.3.1. Objetivo general	15
I.3.2. Objetivos específicos	15
I.4. Justificación de la investigación.....	15
I.5. Alcance de la investigación.....	16
II. MARCO TEÓRICO.....	16
II.1. Antecedentes	16
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	16
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	17
II.2. Bases teóricas.....	19
II.3. Marco conceptual (terminología).....	26
III. HIPÓTESIS.....	27
III.1. Declaración de hipótesis.....	27
III.1.1. Hipótesis general	27
III.1.2. Hipótesis específicas.....	27

III.2.	Operacionalización de variables	28
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	30
IV.1.	Tipo de investigación	30
IV.2.	Nivel de investigación.....	30
IV.3.	Diseño de investigación	30
IV.4.	Métodos de investigación	30
IV.5.	Población.....	30
IV.6.	Muestra	30
IV.7.	Técnicas de recolección de datos	31
IV.7.1.	Técnica	31
IV.7.2.	Instrumento	31
IV.8.	Presentación de resultados	32
V.	RESULTADOS	35
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	45
VI.1.	Discusión	45
VI.2.	Conclusiones	48
VI.3.	Recomendaciones	49
	Referencias.....	50
	Apéndice	58

Índice de tablas y figuras

Tabla 1.....	32
Tabla 2.....	33
Tabla 3.....	33
Tabla 4.....	34
Tabla 5.....	35
Tabla 6.....	35

Índice de figuras

Figura 11	42
Figura 12.....	42
Figura 13.....	43
Figura 14.....	43
Figura 15.....	44

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

El índice de personas con discapacidad se va acrecentando a nivel mundial, por lo que la sociedad no debe evitar este problema; esta sociedad vulnerable necesita una buena participación pública en diferentes áreas; debido a que las personas con habilidades diferentes tienen necesidades de alimentarse diariamente, vestirse, acceder a una casa donde morar, servicios (agua, electricidad y desagüe). Sumado a esto, la presencia de métodos y barreras ambientales impiden su pleno desarrollo. Romañach (2016).

Como resultado, la estimación global es que existe más de mil millones de seres humanos tienen que vivir con alguna discapacidad; esto es, el 15% de los habitantes del mundo, y el predominio de la discapacidad se presenta en mayor grado en naciones subdesarrolladas. Entre 110 y 190 millones de habitantes, están gravemente discapacitados. Además, las personas con discapacidad a menudo enfrentan consecuencias sociales y económicas como educación deficiente, mala salud, alto desempleo y pobreza extrema. Banco Mundial (2021).

En América Latina, 1 de cada 5 familias que viven en la pobreza extrema (con un ingreso diario de 3.2 dólares) tiene una persona con discapacidad. Su riesgo aumenta si viven en zonas rurales, si son mujeres o si forman parte de un grupo minoritario. Durante la pandemia de COVID-19, esta vulnerabilidad se ha visto agravada por la inaccesibilidad de las ciudades y los servicios deficientes. Peralta & Fujimoto (1998).

A pesar de ello, en América Latina la integración de personas y trabajadores ha mejorado en la última década y media; Sin embargo, solo 01 de cada 04 familias en España viven juntas hoy en día: cuestiones comunitarias y laborales Reconociendo que todavía existen brechas estructurales en cuanto a la incorporación de habitantes rurales, indígenas, africanas y con discapacidad. Mogrovejo, Mora, & Vanhuynegem (2012).

En ese orden de ideas, la inclusión del trabajo de las personas con habilidades diferentes es deseable en América Latina porque varios documentos internacionales han confirmado que es un derecho inalienable de los ciudadanos. Sin embargo, este grupo vulnerable enfrenta muchas barreras para el empleo. Aumentar la condición de vida a través de la búsqueda de trabajo es importante para incrementar la independencia de estas personas, ya que se robustecen las interacciones sociales de los individuos y su salud. Paz & Silva (2021).

Según Fiorati & Carril (2015) referenciado por Paz & Silva (2021), en su publicación referida a la Inserción en el centro de trabajo de ciudadanos con habilidades diferentes en América Latina, nos muestra una investigación bibliográfica, donde se estudia la literatura jurídica, técnica y científica. Se concluyó que, en función a la falta de posibilidad, empleos, pobreza y paridad, es importante fortalecer las políticas gubernamentales para aumentar la clase de vida de esta población desvalida.

Asimismo, Alemán (2018), un artículo denominado sobre las “Obligaciones del estado respecto de la integración de las personas discapacitadas en el ámbito de trabajo”, publicado en la capital de México; para ello, lideró el trabajo con Personas con habilidades diferentes en consensuar con el gobierno alemán el desarrollo de leyes laborales de acuerdo a las presentaciones de Thomas Gröniger. La revisión concluyó que la propuesta apoyada por el Comité no aborda la situación económica o la factibilidad de contar con recursos para el cumplimiento de sus obligaciones.

En Sudamérica, la inclusión en el trabajo de ciudadanos con habilidades diferentes no es ajena, es así que en Colombia, Arcos, Martínez, & Restrepo (2018) en su artículo de investigación titulado “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para Personas con Discapacidad”, publicado en la Revista Colombiana de Salud Ocupacional, mencionan que: “La vinculación en el trabajo de personas con habilidades diferentes se ha trabajado con modelos verticales sin tener en cuenta aspectos transversales como la coordinación, que debe hacerse desde el inicio de la inclusión y siguiendo al proceso continuo para asegurar la buena vinculación, siendo muy importante la participación familiar y del entorno social”.

En Brasil, el concepto de forma especial de trabajo se refiere a un determinado comportamiento que puede proporcionar una solución completa de diferentes herramientas y servicios destinados a personas que, por diferentes razones, tienen problemas importantes de integración en el país en lo referido a puestos de trabajo y la falta de un servicio eficaz similar a sus particularidades que retribuya las disimilitudes y haga objetivo el comienzo de la paridad de pertinencia en el empleo de personas con habilidades diferentes. Riaño-Galán, Rodríguez, & García (2014).

En Argentina el medio ambiente puede facilitar o dificultar la vida de una persona con habilidades diferentes, pero en términos de inclusión, también ofrece menos oportunidades para los pobres según el lugar donde vivan, el nivel de educación que tengan, los servicios básicos con los que cuenten; situación es aún peor para quienes que además de ser pobres, puedan contar con alguna discapacidad. Godachevich, Iglesias, & Chávez (2005).

En Guayaquil - Ecuador, se sustentó un estudio de un emprendimiento productivo para incluir discapacitados. Se realizó un estudio descriptivo sobre los derechos laborales. Como resultado, se pudo ver que, al informar al público sobre un nuevo negocio para atender a personas con discapacidad, recibieron un gran apoyo cultural y económico por parte del público. Este documento concluye que se deben mejorar los procesos gubernamentales para facilitar la inclusión de personas con habilidades diferentes, pero hay poco para ayudar a preservar los derechos laborales de esta comunidad de personas. Franco (2017).

En Perú, existe el CONADIS, ente rector en temática de discapacidad el mismo que fue creado el 06 de enero de 1999 mediante Ley N° 27050, con el principal objetivo de fomentar políticas públicas, herramientas técnicas, impulsando ciclos de capacitación como soporte de funcionarios del gobierno central, regional y local y fiscalizar el correcto cumplimiento de la Ley N° 29973, ello a fin de que las organizaciones integren en sus proyectos, planteamientos y prestaciones en el

asunto de discapacidad; produciendo un ambiente equitativo, alcanzable y adecuado para las personas con habilidades diferentes. Cachay, Ibañez, & Velarde (2018).

Según el CONADIS, en nuestro país, la temática de trabajo tiene casos reiterados por hostigamiento laboral, discriminación, despido no sustentado realizado contra trabajadores que presentan alguna discapacidad para lograr que renuncien a su puesto. Sumado a ello, se presentan casos de solicitudes de orientación y de solicitudes de participación de CONADIS buscando sean rotados de lugar de trabajo en su centro de labores, con la finalidad de que realicen mejor su trabajo. Quiñones & Salazar (2021).

El Distrito de Cajamarca no se ubica excluido de esta realidad, las organizaciones del estado en su mayoría no cuentan con trabajadores que presenten alguna habilidad diferente, al parecer se está originando barreras actitudinales y discriminación hacia este sector vulnerable en los requerimientos públicos convocados por las entidades públicas de la ciudad; no encontrándose una igualdad en la pugna laboral y perjudicándose el derecho al trabajo que tienen los miembros de este sector vulnerable de acceder a un puesto de trabajo.

Por eso, es preciso medir la relación entre el clima laboral y la inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca 2023; ya que ello nos ayudará a determinar cuáles son los factores que imposibilitan o hacen factible la incorporación real de las Personas con habilidades diferentes en el ámbito de trabajo local, y así contribuir con un grano de arena en despertar la inquietud de nuevos investigadores que sigan aportando sobre el tema.

De manera adicional, cuando una persona con discapacidad logra acceder a una plaza laboral luego de un concurso público, tiene que superar las barreras actitudinales de algunos compañeros de trabajo, y barreras del entorno (infraestructuras urbanísticas y arquitectónicas) que no son adecuadas a sus necesidades, constituyendo así una barrera más con la que tienen que lidiar día con día; constituyendo ello un clima laboral adverso para este sector vulnerable, que afectan el clima laboral. Coronado (2020).

Si el problema de investigación no se resuelve estaríamos condenando a este sector vulnerable a seguir siendo invisibilizado dentro de la sociedad, no contribuyendo a su inclusión plena dentro de la misma. Es por ello, que el Clima laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023 es un tema significativo que merece ser abordado.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel del Clima Laboral de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es la correlación del Clima Laboral y las dimensiones de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

I.3.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel del Clima Laboral de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.
- Medir el nivel de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.
- Correlacionar el Clima Laboral con las dimensiones de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

I.4. Justificación de la investigación

La tesis descubre su justificación teórica en la teoría de Atiquipa & Jaimes (2017), quienes sostienen que el clima organizacional es un grupo de particularidades del centro de trabajo, advertidas por los trabajadores que son el motor primordial para contribuir en su conducta de trabajo. Asimismo, en la variable inclusión de las Personas con Discapacidad en una Entidad Pública del Distrito de Cajamarca, 2023, se basará en la teoría del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2016-2021 Congreso de la República (2006), donde se menciona que se mide a la Inclusión de las Personas con habilidades diferentes analizando las Principales variables estratégicas: 1. Acceso a los servicios de educación, 2. Acceso a los servicios de salud, 3. Accesibilidad al mercado laboral, 4. Infraestructura urbanística y arquitectónica apropiada a las necesidades, 5. Ejercicio de derechos.

La presente tesis encuentra su Justificación Práctica, ya que el resultado del trabajo de investigación coadyuvará para que las demás entidades públicas la tomen de punto de partida para mejorar de manera interna sobre Clima laboral e inclusión de las personas con habilidades diferentes, lo que les será de mucha utilidad, porque mejorará el cumplimiento de la relación entre las variables clima laboral y inclusión de las personas con discapacidad; además, servirá como punto de inicio para futuras investigaciones, permitiéndose disminuir costos y tiempo para el desarrollo de futuras investigaciones.

I.5. Alcance de la investigación

Es de tipo básica, el nivel de investigación es correlacional entre las variables Clima laboral e inclusión de las personas con discapacidad en el contexto de la entidad pública, su diseño es no experimental en función a que no habrá manipulación de las variables, la técnica a usarse es la encuesta y el instrumento el cuestionario.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Según Hernández (2020), en su tesis denominada “Relación de inclusión y clima organizacional ausente de discriminación en el desempeño del personal de un organismo público del Estado de México”, presentada en la UNAM, tuvo como problema ¿Cuál es la vinculación entre la inclusión y clima laboral ausente de discriminación y el desempeño de los trabajadores de un organismo público del Estado de México?, la metodología empleada es el enfoque cuantitativo correlacional, su diseño de investigación es no experimental transaccional ya que se midió el clima organizacional en la población que se analizó, la población bajo análisis la constituyeron 533 servidores públicos de la Dirección de Fiscalización, el instrumento utilizado fue un cuestionario cuya meta era conocer la apreciación de los colaboradores de la Dirección de Fiscalización. Concluyendo que el factor que altera a los colaboradores es como se evalúa su desempeño.

El antecedente aporta a la investigación, ya que relaciona las variables de la presente tesis mostrando la apreciación que tienen los trabajadores sobre características sociales que forman parte de su ámbito laboral y que posibilitan o hacen difícil su función, lo cual se relaciona con la presente tesis.

Según Cea (2021) en su artículo titulado “De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile”, el artículo estudia la Ley N°21.015 que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. Tiene como problema principal el alto de desempleo y el mínimo porcentaje de incorporación al trabajo de las personas con habilidades diferentes; teniendo como objetivo aumentar la empleabilidad de las personas con habilidades diferentes en centros laborales abiertos por medio de la reserva del 1% de la cuota de empleos en empresas con 100 o más trabajadores. En función a ello, se evalúan las limitaciones del empleo para el fomento al derecho al trabajo y la composición de comunidades más inclusivas. Concluye que las personas con habilidades diferentes han sido discriminadas en el ciclo de inserción al trabajo por las características personales que presentan.

El antecedente aporta a la investigación, ya que evidencia los avances y la inquietud por incorporar a las personas con habilidades en el ámbito laboral, lo cual está relacionado con la presente tesis.

Según Velasco (2017), en su libro denominado “La inclusión organizacional de las personas con habilidades diferentes un estudio comparativo entre España y México”, la autora plantea un estudio comparativo entre las realidades de ambos países, aludiendo que en las realidades de ambos países se advierten algunos problemas como desigualdad, discriminación o limitación de los derechos de las personas con habilidades diferentes y su incidencia entre los diferentes grupos de la sociedad y los diversos tipos de discapacidad; concluyendo que a pesar de su diversidad, este análisis no se considera minucioso, debido a que existen varios aspectos en los que se debería de profundizar, sumado a ello, se debe tener en cuenta que en virtud de los descubrimientos realizados se advierten nuevos cuestionamientos que podrían ser estudiados en futuras investigaciones.

El antecedente aporta a la investigación, ya que aborda una de las variables de la presente tesis.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Según Mogollón & Ramírez (2020) en su artículo titulado “Clima Laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura 2019”, tuvo como objetivo determinar el clima laboral de las personas con discapacidad que laboran en diversas organizaciones de la Ciudad de Piura-2019”. Esta tesis presenta un enfoque cuantitativo, cuyo diseño es no experimental y su nivel es descriptivo. La recolección de datos se realizó en 54 personas con habilidades diferente que conforman un sector de la población. Con dicha recolección se realizó la información de trabajo, la misma que se analizó en el software estadístico Spss, el producto de ello fue que: el 74,10% consideran escasa la presencia de interacciones personales con los demás colaboradores de las instituciones donde trabajan y el 25,90% manifiesta que existe un nivel medio; respecto a la comunicación; el 64,80% manifiestan que existe mínima comunicación con las personas con discapacidad y; el 50,00% advierte que son deficientes las circunstancias de trabajo en las que laboran las personas con habilidades diferentes y el 44,40%; manifiesta que se presenta un nivel medio; el 72,20% manifiestan que es baja la motivación que obtienen por parte de las citadas organizaciones y el 27,80% percibe un nivel medio de motivación. Se concluye que el 90% de los entrevistados manifiestan que el clima organizacional que se presenta a diario es inadecuado y escaso, y el 10 % menciona que el clima organizacional es medio y ninguna persona lo considera como inmejorable.

El antecedente aporta a la investigación, ya que demuestra la escasa presencia de relaciones interpersonales con los demás trabajadores donde trabajan personas con habilidades diferentes, y que no existen canales formales y adecuados de comunicación,

lo que va en detrimento del clima laboral y evidencia una inclusión defectuosa de las personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral.

Según Palacios (2021) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en la institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021” sustentada en la Universidad César Vallejo de Lima – Perú, tuvo como problema ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021?, la tesis es básica, la misma que tiene un nivel descriptivo y correlacional, el método empleado es hipotético deductivo, cuyo diseño es no experimental, la población fue de 78 maestros que trabajan en la escuela, por lo que su población y muestra armonizar, por ello, la tesis es de tipo censal, habiéndose aplicado una encuesta para medir la percepción de los docentes. Concluyendo que el clima organizacional se vincula con la satisfacción laboral con un nivel de alta correlación (Rho 0,620 y p-valor 0,000). La recomendación fue ejecutar mesas de trabajo de socialización y talleres para motivar un buen clima laboral que ayude a mejorar la satisfacción laboral entre los distintos niveles de la institución, lo que coadyuvará para lograr un clima de confianza.

El antecedente aporta a la investigación, ya que muestra la correlación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral, lo cual está relacionado con la presente tesis.

Según Villanueva (2021) en su tesis doctoral denominada “La inclusión de estudiantes con habilidades diferentes en la educación básica regular del distrito de La Molina”, sustentada en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima – Perú, la investigación es cualitativa de tipo etnográfica, en la que se utilizaron cuestionarios en una muestra de 10 instituciones educativas, incluyendo a directivos, docentes y padres de familia. La discusión y los resultados describieron el tema de la institución: la intervención de los protagonistas vinculados a la educación en la elaboración del PEI, la organización de la infraestructura, el ideario y recursos, las relaciones interpersonales en el trabajo, el fomento y la sensibilización de un ambiente inclusivo. Concluye que las organizaciones educativas intervinientes aceptan y cumplen con la política educativa inclusiva de estudiantes con habilidades diferentes, a pesar de ello, los directivos y docentes expresan mayoritariamente no contar con los PEI.

El antecedente aporta a la investigación, ya que muestra los esfuerzos realizados para alcanzar la inclusión educativa de los alumnos con habilidades diferentes, orientada a rechazar toda forma de discriminación. Lo cual se relaciona con la presente tesis ya que nos sirve de indicador para poder determinar cómo va el avance en la inclusión educativa.

Según Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2015), en el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2016-2021”, presentado ante el Congreso de la República del Perú, el mismo que tiene como justificación implantar una

estrategia a nivel del país en discapacidad, a fin de desarrollar e implementar una política nacional sobre personas con discapacidad; el programa es un instrumento técnico político basado en los principios reconocidos por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que identifica el problema de las personas con habilidades diferentes en cuestiones de barreras (físicas, culturales, económicas, tecnológicas, etc.) que pueden impedir participar plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás; teniendo como ejes principales, la educación, el trabajo y el desarrollo social (acceso a la salud, infraestructura urbanística y arquitectónica, ejercicios de derechos).

El antecedente aporta a la investigación, ya que muestra los esfuerzos de hacer una sociedad más inclusiva con respecto a los derechos de las personas con habilidades diferentes, lo cual se relaciona con la presente variable y la tesis.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Clima laboral

Según Quispe, Surichahui, Egoavil, Ticse, & Suarez (2023), respecto al clima organizacional, nos mencionan que:

En cualquier institución, el trabajo debe incluir un gran compromiso y proporcionar grandes satisfacciones. Debe ser un reflejo de una vida placentera; esto solo se puede lograr con un efectivo clima laboral positivo de los trabajadores y así determinar la satisfacción laboral en la que se logra los objetivos de la empresa.

Según Dioses, Flores, & Ruiz (2022), mencionan que el clima laboral es todo lo que rodea al trabajador, incluyendo aquello que no lo afecta de forma física en el desempeño de sus labores.

Según Mendoza, Burbano, & Mendoza (2022), sobre el clima organizacional nos mencionan que:

Trabajar en ambientes agradables se ha convertido en una necesidad indispensable para el desarrollo de las funciones de los empleados en beneficio de las prácticas académicas empresariales. En este sentido, si el empleado percibe sentimientos positivos por parte de sus directivos, entonces experimentará un mayor gusto por su trabajo, evidenciándose en

el perfeccionamiento de las características de su desempeño laboral, afianzando el sentido de pertenencia con la organización.

Según Díaz López, Bañuelos Arcos, & Poblano Ojinaga (2020), el clima organizacional:

bajo el modelo de Litwin y Stringer se desarrolla una síntesis de los enfoques del concepto de C.O., así como algunos factores. Mediante la aplicación de una encuesta tipo Likert a los colaboradores, se obtiene información que cumple con el objetivo de retroalimentar a la dirección, permitiéndoles conocer la percepción que los individuos tienen de lo que “Se es”, “Se hace” y “Se espera” en la institución, identificando un alto sentido de pertenencia y cooperación entre los miembros del equipo, se recomienda: Implementar la formación y el desarrollo profesional mediante un programa de capacitación; una metodología de reuniones efectivas para fortalecer la comunicación asertiva y disminuir la burocracia, así como un programa de incentivos que incluya motivación intrínseca y extrínseca, finalmente fomentar una cultura de la evaluación sobre su desempeño.

Asimismo, Mogollón & Ramírez (2020) manifiestan que:

El clima laboral para ciudadanos con habilidades diferentes no es óptimo, como producto de las barreras que presentan, que afecta las relaciones entre trabajadores; su comunicación; condiciones de trabajo; y motivacionales. Puntualizando que las discapacidades con las que cuentan los miembros de este sector vulnerables, no es sustento para dejar de incluirlos y hacerlos parte integrante de las instituciones.

Asimismo, Hernández (2020) menciona que lo que incide significativamente en el clima laboral y los empleados es la forma de evaluar su desempeño, considerando que no se efectúa de una manera justa.

Asimismo, para Robbins & Judge (2017) los ciudadanos advierten y analizan sus percepciones sensoriales para dar sentido al ambiente que los rodea. Es decir, cómo

elegimos, estructuramos y analizamos los datos sensoriales para dar sentido al ambiente que los rodea.

Según Atiquipa & Jaimes (2017) se entiende por clima laboral a varias particularidades del centro laboral, advertidas por los trabajadores que sirven como la energía fundamental para influenciar en su comportamiento en el trabajo.

El clima laboral según Gan & Triginé (2012) es:

Una señal importante para el desarrollo de una institución, enmarcado en diferentes fundamentos como: normas internas o políticas internas, condiciones laborales (ergonómicas y equipos), actitud laboral de las personas que realizan un determinado trabajo en equipo, estilo de dirigir de los jefes y líderes de la empresa o institución, los salarios o remuneraciones, identificación y satisfacción de los trabajadores con las funciones que cumple.

Dimensiones de la variable Clima Laboral:

A. Normas Internas

Según Quinaluisa, Ponce, & Muñoz (2018), las Normas Internas forman parte de un medio de supervisión, calificándola como el conjunto de procedimientos y composiciones con la que toda institución cuenta y que constituyen las bases y/o fundamentos para ejercer la labor de supervisión dentro de una determinada institución.

B. Condiciones Laborales (Ergonómicas y equipos)

Según Chiavenato (2018) las condiciones óptimas en el trabajo se refieren a la inquietud por el bien común y la salud de los colaboradores en la ejecución de sus funciones.

Asimismo, Robins (1999), Los trabajadores se preocupan por su entorno laboral tanto por el bien común, así como para realizar una buena labor. Los estudios evidencian que los trabajadores se inclinan por infraestructuras físicas que no sean peligrosas o incómodas.

C. Actitud de los Trabajadores

Según Caballero (2002), la “Actitud laboral es la predisposición para comportarse de una determinada manera, en relación a los componentes específicos con el puesto laboral”.

D. Estilo de dirección

Según González & Bonilla (2016), la singularización y el estudio del estilo de dirigir y liderazgo responde a un desarrollo “integral” en que se mezclan métodos cuantitativos y cualitativos.

E. Remuneraciones

Según Manzo & Moncallo (2004), las instituciones saben bien el modo correcto de remunerar a sus trabajadores; la forma en que lo realizan determina el talento humano que consiguen, la fidelidad de sus colaboradores y el entusiasmo y responsabilidad en las funciones que desempeñan.

F. Satisfacción laboral

Según Moreno, Rios, & Ortíz (2010), la satisfacción laboral son las particularidades del propio centro laboral y las personales de cada colaborador que condicionan la respuesta emocional de ésta hacia diferentes aspectos del centro laboral.

Finalmente, en la investigación se tomará la definición de Atiquipa & Jaimes (2017), la misma que es la definición conceptual de la matriz de operacionalización.

II.2.2. Inclusión de las Personas con Discapacidad

Los tres modelos de tratamiento social, que a través de la historia se han dado a las personas con habilidades deferentes, según Toboso (2008) son:

El modelo de prescindencia: Menciona, que la habilidad diferente tubo su inicio en causas de índole religioso, y que las personas con habilidades diferentes eran un lastre para la humanidad, y que no tenían nada que aportar a la sociedad, por tanto, se debía prescindir de las mismas. El modelo rehabilitador: Sus características principales son: 1) sus causas son médico-científicas. 2) se considera que las personas con habilidades diferentes tienen algo con que contribuir en la sociedad, pero sólo cuando sean curadas de su dolencia. El modelo social: No son las limitaciones personales de las personas con habilidades diferentes la causa del problema, sino las barreras que impone la sociedad para brindar las prestaciones adecuadas y así garantizar que las expectativas de estos ciudadanos sean atendidas.

Asimismo, sobre la discapacidad Cuenca (2012) menciona que:

Las habilidades diferentes han sido consideradas en el discurso de los derechos como una propiedad vinculada con las características individuales que identifican a determinada persona. Tal postura se encuadra con el modelo médico de tratamiento de las habilidades diferentes que, conceptualiza la discapacidad como un problema de los ciudadanos que tiene su origen en las limitaciones personales ocasionadas por el sufrimiento de una deficiencia.

Ahora bien, la exclusión de personas con habilidades diferentes es un problema complejo, según el Resumen Ejecutivo del Banco Mundial (2021):

Esto obedece a la diversidad inherente a la discapacidad y las formas en que los ambientes, dificultades, identidades y condiciones socioeconómicas fabrican posiciones altamente específicas que solicitan resultados a la medida. El cambio hacia la inclusión es posible, aunque siglos de exclusión no pueden esfumarse rápidamente.

Asimismo, Vásquez & Zapata (2015), manifiestan que:

La invención del MIDIS como entidad a cargo de desarrollar, guiar y coordinar la seguridad social en el Perú se observa que es una iniciativa plausible. En dicho entorno de apoyo en favor de los ciudadanos pobres, es vital comprender que las personas con habilidades diferentes deben también estar incluidas.

Las Personas con habilidades diferentes según el Congreso de la República del Perú (2021) en su Ley N°29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad, se define como:

Aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Art. 2).

En ese sentido, según el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2015), en el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2016-2021”, presentado ante el Congreso de la República del Perú, explica que:

La justificación es implementar una estrategia de discapacidad a nivel nacional para implementar e implementar la política nacional para las personas con habilidades diferentes; el plan es un instrumento tecno político interpretado de acuerdo con los principios aprobados por la Convención de la ONU sobre los Derechos de las personas con habilidades diferentes, el mismo que identifica el problema de las personas con capacidades diferentes, ya que está relacionado con diversos obstáculos (físicos, culturales, económicos, tecnológicos, etc.) que les pueden impedir participar plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás; teniendo como ejes principales, la accesibilidad a la educación, el trabajo y el desarrollo social (acceso a prestación de salud, infraestructura urbanística y arquitectónica, ejercicios de derechos).

Las Dimensiones para esta variable son:

A. Accesibilidad a los servicios de educación (Educación Inclusiva)

Según el Fernández (2003), La educación inclusiva significa que la primera infancia y jóvenes con capacidades diferentes y otras necesidades básicas tienen las mismas oportunidades educativas en las instituciones educativas formales de sus comunidades locales.

B. Accesibilidad a los servicios de salud

Según Retto Tafur (2018) los individuos con habilidades diferentes demandan mayores servicios de salud, pero generalmente estos trámites están llenos de barreras actitudinales y del entorno.

C. Accesibilidad al mercado laboral (Inclusión laboral)

Según Recalde (2015) el bajo perfil profesional de las personas con habilidades diferentes es ocasionado debido a la mínima capacitación profesional que han recibido, en consecuencia, el número de personas con capacidades diferentes que ingresan al mercado laboral es bajo tanto en instituciones públicas como privadas.

D. Infraestructura urbanística y arquitectónica adecuadas (Barreras arquitectónicas y de accesibilidad)

Según Chęć-Małyszek (2020), las personas que presentan habilidades diferentes se consideran marginados ante la existencia de barreras arquitectónicas, que generan molestias en este frágil sector, los hacen sentir marginados y les niegan la posibilidad de una integración social efectiva.

E. Ejercicio de derechos (No discriminación)

Según la Defensoría del Pueblo (2007) señala que: la discriminación es "el trato diferente de las personas por razones prohibidas por la ley con el fin de cancelar o menoscabar el disfrute de los derechos fundamentales de una persona o un grupo de personas".

Finalmente, en la presente investigación se tomará la definición de la Ley N°29973 "Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento" emitida por el Congreso de la República (2012), la misma que es la definición conceptual de la matriz de operacionalización.

II.3. Marco conceptual (terminología)

Barreras del entorno: Son las que se analizan a partir mediciones específicas del entorno construido porque es difícil dar cuenta de las observaciones individuales o subjetivas que incluyen factores psicosociales y de comportamiento. El respeto por los estándares de diseño y las condiciones que deben cumplir los entornos (espacios públicos y viviendas accesibles) es crucial para las personas con limitaciones funcionales, porque les permite moverse y utilizar el entorno como un medio de amplia participación. de actividades diarias. (Bacaria, 2016).

Barreras actitudinales: Se trata de patrones de comportamiento, palabras, frases, sentimientos, prejuicios, estigmas que impiden o dificultan el acceso igualitario de las personas con habilidades diferentes a las instalaciones, objetos, servicios y oportunidades que ofrece la sociedad en general. (Chacón, Shajara, & Rodríguez, 2017).

Entidad Pública: Es la que ejerce funciones o tareas administrativas, si la persona jurídica es el criterio determinante; y sólo las normas jurídicas pueden crear Entidades públicas. (Tirado, 2011).

Exclusión Social: Proceso por el cual las personas son marginadas de interactuar en la sociedad de la cual son parte. Este proceso genera necesidades, que se reflejan en los ámbitos económico, social y político. (Pedraza, 2012).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

La relación es directa y significativa entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

III.1.2. Hipótesis específicas

El nivel del Clima Laboral es medio en la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

El nivel de inclusión de las personas con discapacidad es medio en la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

La correlación es directa y significativa entre el nivel de Clima Laboral y las dimensiones de inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

III.2. Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Items	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Clima Laboral	Cualitativa	Según Atiquipa y Jaimes (2017) se entiende por Clima Laboral a un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. (p. 19)	Según Gan & Triginé (2012) el clima laboral como un indicador sumamente importante para el desarrollo de la organización, ajustado a múltiples razones: como las normas internas, condiciones ergonómicas y equipos, actitud de las personas cuando realizan un trabajo en equipo, estilo de dirigir de los jefes y líderes de la empresa, remuneraciones, identificación y satisfacción del personal con sus funciones que cumple. (p. 154)	Normas Internas	Según Ortega & Pérez, (2018), las Normas Internas forman parte de un ámbito de inspección, definiéndola como el acervo de procedimientos y configuraciones con la que toda entidad cuenta y que constituyen el cimiento y/o fundamento para ejercer la labor de vigilancia dentro de una determinada entidad.	Nivel de cumplimiento de las normas internas que tienen los colaboradores	¿Está de acuerdo en que usted conoce las normas internas que rigen a la Entidad Pública en la cual labora? ¿Usted considera que es importante el cumplimiento de las normas internas dentro de su entidad? ¿Considera Usted que dentro de su entidad existen normas internas adecuadas?	Ordinal
				Condiciones Laborales (Ergonómicas y equipos)	Según Chiavenato (1999) la calidad de vida laboral se refiere a la Preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Según Robbins (1999), Los empleados se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían tampoco estar en el extremo- por ejemplo, tener demasiado calor, muy poca luz etc.	Nivel de cumplimiento de las condiciones laborales por parte de la Entidad Pública	¿Considera Usted que la entidad donde labora les brinda condiciones laborales adecuadas (Equipos) que coadyuvan al cumplimiento de su trabajo diario? ¿Considera Usted que las condiciones ergonómicas laborales que le brinda su entidad según el puesto que ocupa dentro de la misma son las adecuadas para el desempeño de sus funciones? ¿Que tan de acuerdo te encuentras con las condiciones laborales que te brinda tu entidad?	
				Actitud de los Trabajadores	Según Caballero, K. (2002), considera a la "Actitud laboral como la predisposición para actuar de una determinada manera, en relación a los componentes específicos con el puesto de trabajo" (p. 4)	Nivel de predisposición al trabajo por parte de los trabajadores	¿Usted se encuentra motivado y comprometido con el logro de los objetivos de la entidad a la cual representa? ¿Considera Usted que la entidad donde labora les brinda capacitaciones adecuadas que coadyuvan a su desarrollo profesional? ¿Usted esta de acuerdo en que debe de ser rotado cada cierto tiempo de puesto a fin de que conozca el funcionamiento de toda la entidad?	
				Estilo de dirección	Según Bonilla y Rodríguez (2005), la caracterización y análisis del estilo de dirección y liderazgo obedece a un proceso "integral" en que se combinan métodos cuantitativos y cualitativos.	Nivel de acogida con la forma en que se está dirigiendo la Entidad Pública	¿Usted comprende las ordenes que sus jefes le brindan respecto al trabajo diario? ¿Usted considera que sus jefes escuchan los aportes que usted brinda para la mejora del trabajo? ¿Usted considera que la actual gestión de la Entidad en la Cual labora practica una política de puertas abiertas con los trabajadores?	
				Remuneraciones	Según Manzo & Moncallo (2004), Hoy en día las organizaciones de excelencia conocen muy bien la forma correcta de retribuir a sus colaboradores; la forma en que lo hacen determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan	Nivel de conformidad con la remuneración recibida según el puesto de trabajo	¿Usted se encuentra conforme con la remuneración que recibe dentro de la Entidad pública donde labora? ¿Usted considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades de supervivencia? ¿Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral?	
				Satisfacción laboral	Según Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), la satisfacción laboral podríamos definirla como las circunstancias y características del propio trabajo y las personales de cada colaborador que condicionan la respuesta afectiva de ésta hacia diferentes aspectos del trabajo.	Nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la Entidad Pública	¿Usted se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza en la Entidad Pública donde labora? ¿Usted se encuentra satisfecho con el trato que recibe dentro de la Entidad en la cual labora? ¿Usted se encuentra satisfecho con la participación que le dan dentro de su Entidad Pública?	

ESQUEMA- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Inclusión de las personas con discapacidad	Cualitativa	Según la Ley N°29973 "Ley General de la Persona con Discapacidad", define a la Persona con Discapacidad como aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Art. 2) Teniendo como finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. (Art. 1)	Según el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (2016-2021) se mide a la Inclusión de las Personas con Discapacidad analizando las Principales variables estratégicas: 1. Accesibilidad a los servicios de educación, 2. Accesibilidad a los servicios de salud, 3. Accesibilidad al mercado laboral, 4. Infraestructura urbanística y arquitectónica adecuada a las necesidades, 5. Ejercicio de derechos.	Accesibilidad a los servicios de educación (Educación Inclusiva)	Según el Fernández (2003), la educación inclusiva se refiere a las igualdad de oportunidad en la educación a los niños con discapacidad y otras necesidades especiales, en las instituciones de educación regular que se ubican en su comunidad o vecindario.	Nivel de Accesibilidad a los servicios de educación (Educación Inclusiva)	¿Cómo trabajador de la Entidad Pública conoce usted a que se refiere el derecho de educación inclusiva que le asiste a las personas con discapacidad? ¿Usted considera que la entidad Pública donde labora se da oportunidad a las personas con discapacidad para acceder a educación inclusiva (cursos, diplomados, maestrías, etc) que le permitan desarrollarse profesionalmente?	Ordinal
				Accesibilidad a los servicios de salud	Según Retto Tafur (2018) Por lo general las personas con discapacidad tienen una mayor demanda de servicios de salud, pero muchas veces este camino está repleto de barreras.	Nivel de Accesibilidad a los servicios de salud	¿Cómo trabajador de la Entidad Pública conoce usted a que se refiere el derecho a la salud que le asiste a las personas con discapacidad? ¿Considera Usted que dentro de la Entidad Pública donde labora se promueve que las personas con discapacidad que laboran gocen del más alto nivel posible de salud? ¿Considera Usted que en la Entidad Pública que labora se promueve el ingreso de la persona con discapacidad a un sistema de aseguramiento universal que garantice prestaciones de salud, de rehabilitación y de apoyo de calidad?	
				Accesibilidad al mercado laboral (Inclusión laboral)	Según Recalde (2015) las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido capacitación profesional, por lo cual en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.	Nivel de Accesibilidad al mercado laboral (Inclusión laboral)	¿Cómo trabajador de la Entidad Pública conoce usted a que se refiere el derecho a la inclusión laboral que le asiste a las personas con discapacidad? ¿Considera Usted que la Entidad Pública donde labora se respeta la cuota laboral en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal? ¿Considera Usted que dentro de la Entidad Pública donde labora se realizan los ajuste razonables a los trabajadores con discapacidad?	
				Infraestructura urbanística y arquitectónica adecuada a las necesidades (Barreras arquitectónicas y de accesibilidad)	Según Chęć-Malyszek (2020), ingeniera de profesión menciona que las personas que tiene una discapacidad se sienten excluidas ante la presencia de estas barreras de tipo arquitectónico, ello provoca sensaciones desagradables en estas personas, haciéndolas sentir excluidas y aisladas, negándoles la posibilidad de integrarse a la sociedad.	Nivel de acceso a la Infraestructura urbanística y arquitectónica adecuada a las necesidades de las personas con discapacidad	¿Cómo trabajador de la Entidad Pública conoce usted a que se refiere las barreras arquitectónicas y de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad? ¿Considera Usted que la Entidad Pública donde labora es accesible para una persona con discapacidad? ¿Considera Usted que la Entidad Pública donde labora esta diseñada para albergar trabajadores con alguna discapacidad?	
				Ejercicio de derechos (No discriminación)	Según la Defensoría del Pueblo, en su documento defensorial denominado "la discriminación en el Perú. Problemática, Normatividad y tareas pendientes" (2007) señala que la discriminación es "el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas".	Nivel de conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad	¿Cómo trabajador de la Entidad Pública conoce usted a que se refiere la no discriminación de las personas con discapacidad? ¿Considera Usted que conoce los derechos que les asisten a las personas con discapacidad? ¿Considera Usted que respeta los derechos que les asisten a las personas con discapacidad?	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Es básica, ya que tiene como objetivos producir conocimiento sobre el caso específico a través de la recopilación y obtención de información para ir elaborando conocimiento que va a ser agregado a la información previa ya existente; y así lograr a través del entendimiento y explicación una evolución en la Entidad Pública del Distrito de Cajamarca 2023.

IV.2. Nivel de investigación

Es correlacional, porque tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa. Cuanto mayor sea el número de variables que se asocien en el estudio y mayor sea la fuerza de las relaciones, más completa será la explicación. (Hernández, 2014).

IV.3. Diseño de investigación

Es no experimental; al respecto Hernández Sampieri (2014) señala que una tesis es no experimental cuando se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

IV.4. Métodos de investigación

El enfoque empleado es el cuantitativo, secuencial y probatorio. En cada etapa no podemos eludir pasos, cada etapa pasa por un proceso de prelación. Parte de una idea que va reduciéndose hasta encontrarse delimitada, derivándose objetivos y preguntas de investigación, se revisa antecedentes literarios construyéndose un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se constituyen hipótesis y determinan variables; trazándose un plan para probarlas (diseño); midiéndose las variables en un determinado contexto; y analizándose las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, extrayéndose finalmente una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (Hernández, 2014).

IV.5. Población

Se tomó como población a 100 colaboradores de la Entidad Pública del Distrito de Cajamarca, 2023.

IV.6. Muestra

La constituyen 100 colaboradores del Distrito de Cajamarca 2023, siendo una muestra censal, porque todos los colaboradores de la institución constituyen la muestra.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

La técnica que se empleó para la recopilación de datos fue la Encuesta. Ya que se necesitaba un método de recolección de datos para obtener la información necesaria de los colaboradores de la institución pública del distrito de Cajamarca 2023.

IV.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación es el Cuestionario, el mismo que fue elaborado para cada una de las variables y diseñado en función de la Escala de Likert, permitiendo calcular conductas y el grado de aprobación del encuestado con las afirmaciones propuestas.

Se planteó de 5 escalas de respuesta: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Para ello, este instrumento (cuestionario) fue sometido a:

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. Permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las “n” variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

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

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	17

Interpretación: Según el coeficiente alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es estadísticamente confiable. En la variable “**CLIMA LABORAL**” con un valor $\alpha=0.957$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 26, por lo que se concluye que el instrumento es estadísticamente confiable para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	15

Interpretación: Según el coeficiente alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es estadísticamente confiable. En la variable “**INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**” con un valor $\alpha=0.966$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 26, por lo que se concluye que el instrumento es estadísticamente confiable para ser aplicado en diferentes poblaciones.

IV.8. Presentación de resultados

Se empleó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS 26), con la finalidad de realizar un análisis a través de la prueba estadística de Spearman, el cual nos indicara el grado de correlación existente entre las dos variables de la investigación.

Además, se empleó el Microsoft Excel para procesar los resultados obtenidos: gráficos y tablas estadísticas, que permiten una mayor interpretación de la información y el Microsoft Word como procesador de textos, para la redacción de la tesis.

Se tuvo en cuenta que la variable Clima Laboral contiene 17 preguntas y la variable Inclusión de las Personas con Discapacidad 15 preguntas, en una escala de Likert la cual constó de 5 valores:

Tabla 1
Escala de Likert

Categoría	Valores
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Neutral	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

Con dicha información, se creyó pertinente para una mejor interpretación de resultados adecuar la escala de Likert a una escala valorativa, que consiste en tres niveles para obtener una información más resaltante, a los cuales se les brindó los valores respectivos:

Tabla 2
Nivel

Categoría	Valores
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Fuente: Datos obtenidos en el tratamiento de la información

Explicación

Bajo: El nivel está referido a que no es muy relevante en las actividades de los trabajadores de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca 2023.

Medio: El nivel refiere a que es más o menos relevante en las actividades de los colaboradores de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca 2023.

Alto: El nivel refiere a que es relevante en las actividades de los colaboradores de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca 2023.

Se elaboró la escala valorativa para la variable, dimensiones e indicadores de Clima Laboral:

Tabla 3
Indicadores variable Clima Laboral

Dimensión	Indicador	Puntaje	Nivel	Valor
Normas Internas	Nivel de cumplimiento de las normas internas que tienen los colaboradores	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Condiciones Laborales (Ergonómicas y equipos)	Nivel de cumplimiento de las condiciones laborales por parte de la Entidad Pública	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Actitud de los Trabajadores	Nivel de predisposición al trabajo por parte de los trabajadores	02 – 04	Bajo	1
		05 – 07	Medio	2
		08 - 10	Alto	3
Estilo de dirección	Nivel de acogida con la forma en que se está dirigiendo la Entidad Pública	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Remuneraciones	Nivel de conformidad con la remuneración recibida según el puesto de trabajo	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la Entidad Pública	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos en el tratamiento de la información

Se fabricó la escala valorativa para la variable, dimensiones e indicadores de inclusión de las personas con discapacidad:

Tabla 4

Indicadores variable inclusión de las personas con discapacidad

Dimensión	Indicador	Puntaje	Nivel	Valor
Accesibilidad a los servicios de educación (Educación Inclusiva)	Nivel de Accesibilidad a los servicios de educación (Educación Inclusiva)	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Acceso a los servicios de salud	Nivel de Acceso a los servicios de salud	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Accesibilidad al mercado laboral (Inclusión laboral)	Nivel de Accesibilidad al mercado laboral (Inclusión laboral)	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Infraestructura urbanística y arquitectónica adecuada a las necesidades (Barreras arquitectónicas y de accesibilidad)	Nivel de acceso a la Infraestructura urbanística y arquitectónica adecuada a las necesidades de las personas con discapacidad	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3
Ejercicio de derechos (No discriminación)	Nivel de conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad	03 – 07	Bajo	1
		08 – 11	Medio	2
		12 - 15	Alto	3

Fuente: Datos estadísticos obtenidos

V. RESULTADOS

Resultado N°01: Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para comprobar la hipótesis se empleó la correlación de Spearman para las variables Clima laboral e inclusión de las personas con discapacidad, donde se observó que la correlación es de 0,344, por lo que habiendo obtenido este valor se puede concluir que la hipótesis de esta investigación está bien contrastada, si bien es cierto la correlación es positiva baja, ese aporte es altamente significativo entre ambas variables.

Tabla 5

Correlación de variables Clima Laboral e Inclusión de las Personas con Discapacidad

		Clima laboral	Inclusión
Clima laboral	Correlación de Spearman	1	,344**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	100	100
Inclusión	Correlación de Spearman	,344**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos estadísticos obtenidos

En la Tabla 6 se puede observar que, según la prueba estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, la relación entre las dimensiones de la Inclusión de las Personas con habilidades diferentes que son accesibilidad servicios de educación, accesibilidad servicios de salud, accesibilidad al mercado laboral, infraestructura urbanística y arquitectónica y ejercicio de derechos con la variable de clima laboral, presentan correlación que oscilan entre 0,265 y 0,383; lo cual nos indica que existe una relación baja entre estas cuyo nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$); lo cual señala que ante un incremento en las dimensiones de la Inclusión de las personas con discapacidad, esta tendrá un impacto bajo o moderado en el Clima Laboral en la entidad pública de un Distrito de Cajamarca, 2023.

Tabla 6

Correlación de Clima Laboral con las dimensiones de Inclusión de las Personas con Discapacidad

Dimensiones de Inclusión		Clima laboral
Accesibilidad servicios de educación	Correlación de Spearman	,280**
	Sig. (bilateral)	.005
	N	100
Accesibilidad servicios de salud	Correlación de Spearman	,383**
	Sig. (bilateral)	.000

	N	100
Accesibilidad al mercado laboral	Correlación de Spearman	,265**
	Sig. (bilateral)	.008
	N	100
Infraestructura urbanística y arquitectónica	Correlación de Spearman	,334**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	100
Ejercicio de derechos	Correlación de Spearman	,337**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

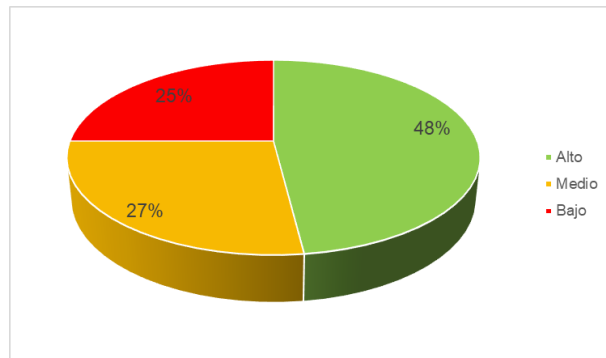
Fuente: Datos estadísticos obtenidos

Prueba de hipótesis específica 1

El nivel del Clima Laboral es medio en la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

Figura 1

Niveles del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



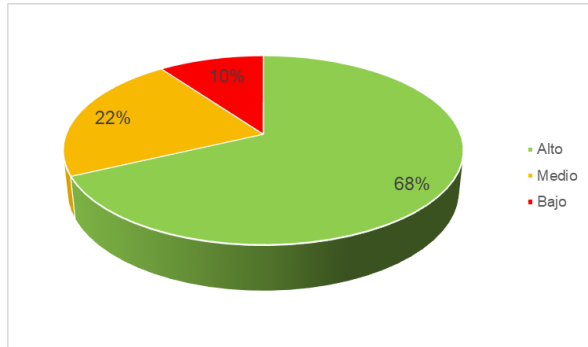
Se demuestra que casi la mitad representan un nivel relativamente alto con respecto a la variable Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, siendo este porcentaje los que perciben un buen ambiente de trabajo, el término medio y bajo superan el 50% por lo cual debe revisarse a detalle cada uno de los puntos evaluados que aportan a estos niveles, para que pase a un proceso de mejora. Esto difiere con la hipótesis planteada donde de acuerdo con la revisión de los antecedentes y el conocimiento empírico sobre el tema, lo cual se generó ya que el trato que se le brinda en esta institución pública a las personas con habilidades diferentes se encuentra enmarcado dentro del respeto a sus diferencias y es igualitario respecto a los demás colegas.

Prueba de hipótesis específica 2

El nivel de inclusión de las personas con discapacidad es medio en la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

Figura 2

Niveles de la Inclusión de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023

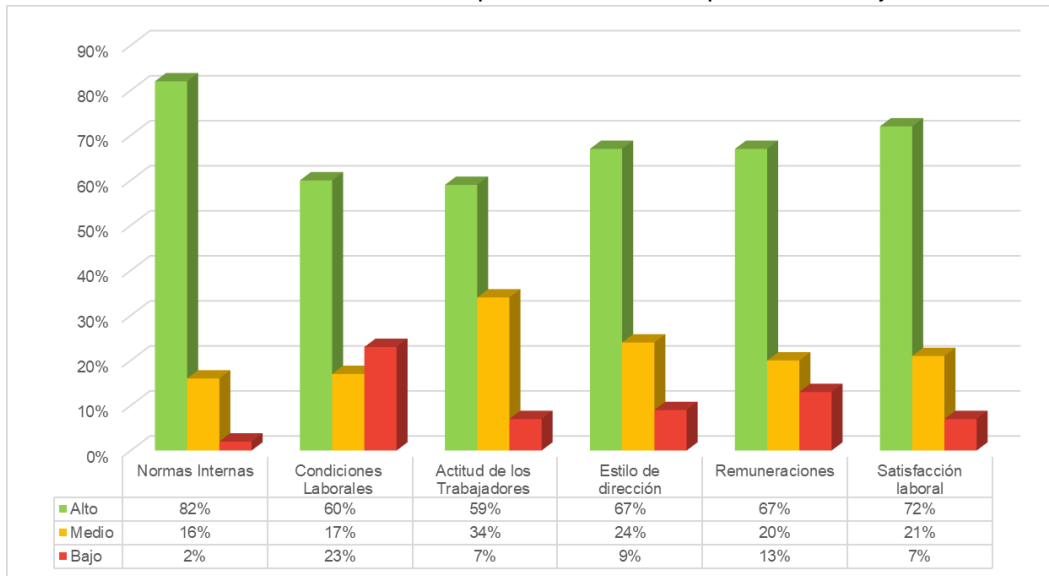


Se demuestra que más de la mitad de las personas con habilidades diferentes presentan un nivel alto de aceptación con respecto a la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando además que más del 30% no siente que exista un nivel de inclusión razonable para las personas con discapacidad, frente a esta realidad esta entidad pública debe tomar cartas en el asunto y realizar un análisis de cada una de las subvariables e indicadores que los ha llevado a tener estos resultados. Esto difiere con la hipótesis planteada donde de acuerdo a la revisión de los antecedentes y el conocimiento empírico sobre el tema se propuso que era medio, lo cual se está generando debido a que las personas con habilidades diferentes son consideradas y tratadas dentro de lo que la normativa y con lo que los valores señalan, situación compleja de presentarse en una institución pública.

Resultado N°02: Variable Clima Laboral

Figura 3

Dimensiones del Clima Laboral de las personas con discapacidad de Cajamarca-2023

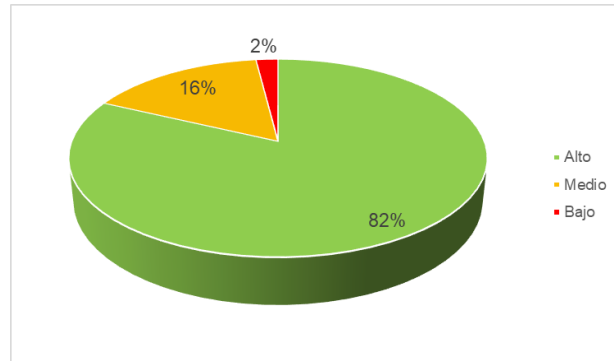


Se advierte que las dimensiones normas internas, condiciones laborales, actitud de los trabajadores, estilo de dirección, remuneraciones y satisfacción del Clima Laboral presentan resultados positivos que

superan el 60% en un nivel alto, en un nivel medio se encuentran alrededor del 20% en todas estas, con excepción de la actitud de los trabajadores que supera el 30%, en un nivel bajo normas internas es quien llega a un 2%; sin embargo, condiciones laborales alcanza un 23%, seguido de un 13% de remuneraciones de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

Figura 4

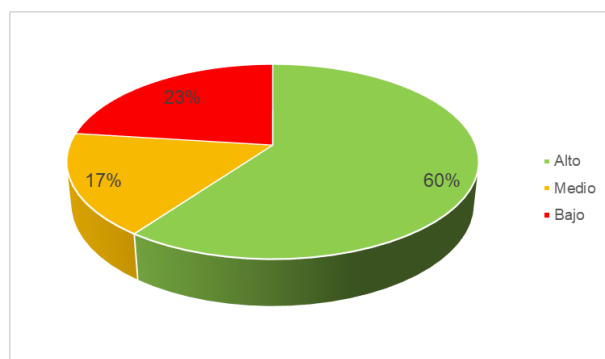
Dimensión Normas Internas del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se advierte que presentan un nivel alto con relación a la dimensión Normas Internas del Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, podemos notar que existe un respeto a la normativa de trabajo, el término medio y bajo llegan al 18% por lo cual debe revisarse a detalle cada uno de los puntos evaluados que aportan a estos niveles, estableciendo acciones de mejora en los aspectos establecidos en la normatividad respecto a las personas con habilidades diferentes.

Figura 5

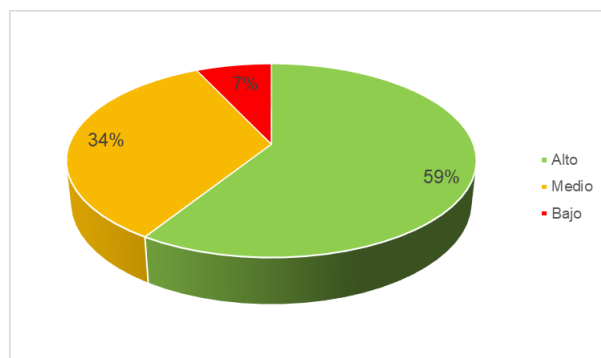
Dimensión Condiciones Laborales del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se advierte que presentan un nivel relativamente alto de aceptación con relación a la dimensión Condiciones Laborales del Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando en la realidad que si bien más de la mitad de estas personas tienen condiciones laborales adecuadas, hay un 40% que señalan el término medio y bajo por lo cual debe revisarse con minuciosidad cuales son aquellas condiciones que están afectando el adecuado desenvolvimiento de las personas con habilidades diferentes.

Figura 6

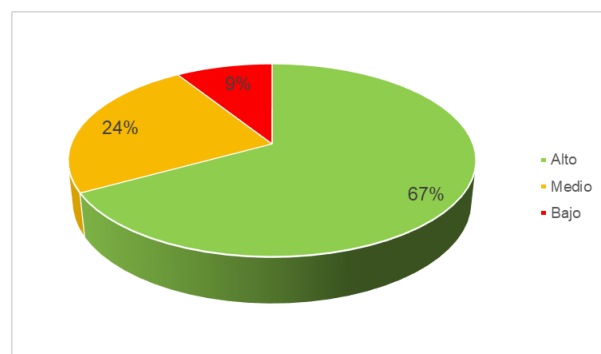
Dimensión Actitud de los trabajadores del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se advierte que presentan un nivel relativamente alto de aceptación con relación a la dimensión actitud de los trabajadores del Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando en la realidad que si bien más de la mitad de estas personas tienen una actitud adecuada, hay un 41% que señalan el término medio y bajo por lo cual debe revisarse las acciones a seguir que viene generando esas actitudes por parte de los trabajadores, para lo cual podría servir un mayor nivel de integración, así como talleres que les permitan mejorar.

Figura 7

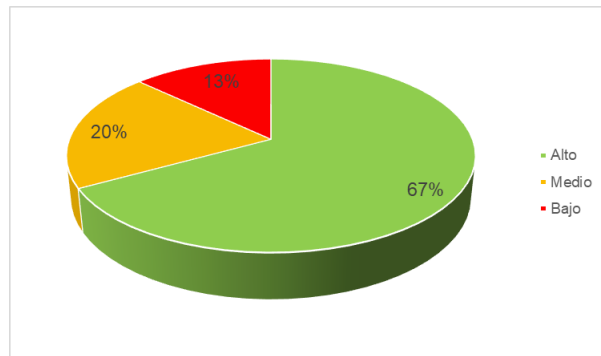
Dimensión Estilo de Dirección del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se advierte que presentan un nivel relativamente alto de aceptación con relación a la dimensión estilo de dirección del Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando en la realidad que si bien más de la mitad de estas personas tienen una actitud adecuada, señalan el término medio y bajo ligeramente sobre el 30% por lo cual debe revisarse la forma de gestionar de las personas que dirigen esta entidad pública, así como la revisión de los perfiles de quienes cubren estos puestos.

Figura 8

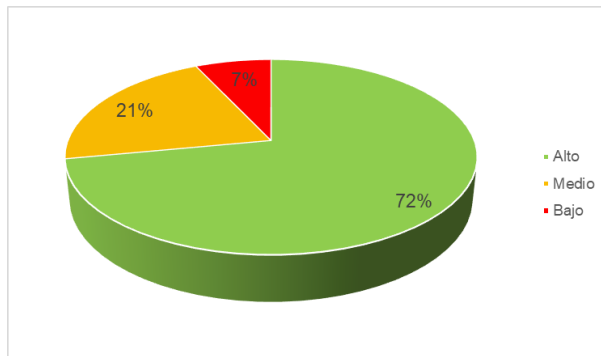
Dimensión Remuneraciones del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se advierte que presentan un nivel relativamente alto de aceptación con relación a la dimensión remuneraciones del Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando en la realidad que si bien más de la mitad de estas personas tienen una actitud adecuada, señalan el término medio y bajo un 33% por lo cual debe revisarse la escala salarial y que no se presenten niveles salariales que puedan notar discriminación en las personas con habilidades diferentes.

Figura 9

Dimensión Satisfacción Laboral del Clima Laboral de las personas con discapacidad en Cajamarca - 2023

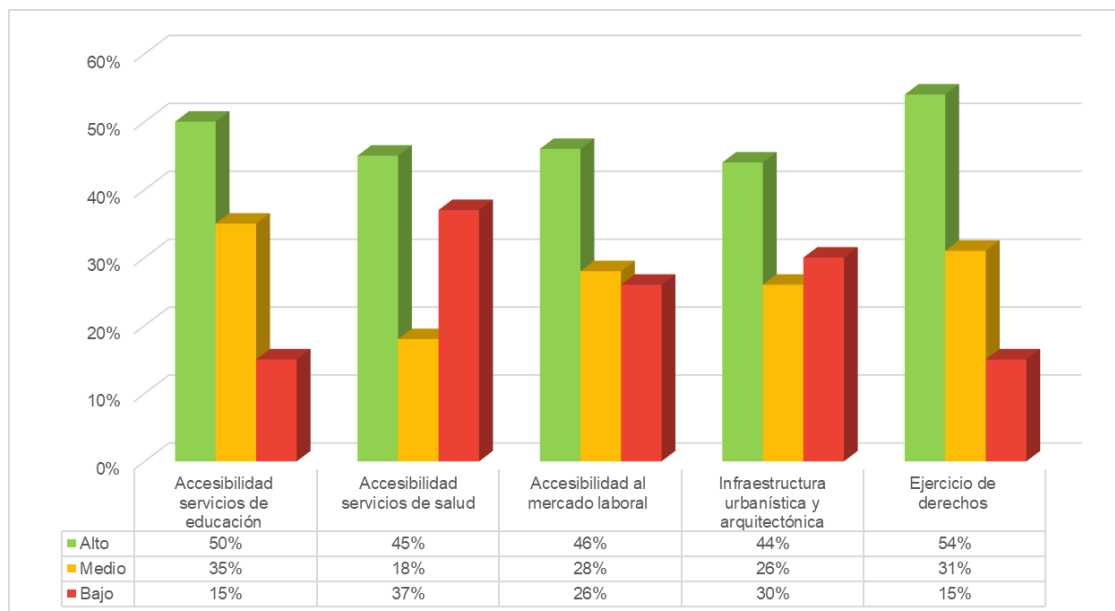


Se advierte que presentan un nivel alto de aceptación con relación a la dimensión satisfacción del Clima Laboral de las personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando en la realidad que si bien casi las tres cuartas partes estas personas tienen una satisfacción alta, señalan el término medio y bajo un 29% por lo cual todos aquellos aspectos que sumen a la mejora de este indicador mediante un plan correctamente desarrollado del área de recursos humanos de esta entidad pública.

Resultado N°03: Variable Inclusión de las Personas con Discapacidad

Figura 10

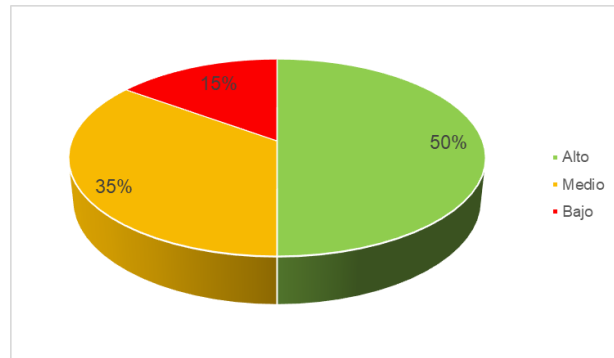
Dimensiones de la Inclusión de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se evidencia que las dimensiones accesibilidad a servicios de educación, a servicios de salud, al mercado laboral, infraestructura urbanística y arquitectónica y al ejercicio de derecho de la inclusión a personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, presentan resultados positivos que fluctúan entre el 44% y 54% en un nivel alto, en un nivel medio se encuentran alrededor del 30% las dimensiones de accesibilidad a servicios de educación, al mercado laboral a infraestructura y a el ejercicio de derecho, con excepción de accesibilidad a servicios de salud que tiene un nivel medio que llega al 18%; sin embargo, al analizar el nivel bajo se observa que esta llega 37% siendo la dimensión que tiene el % más alto en el nivel más bajo, seguido de infraestructura, accesibilidad respectivamente y 15% en el nivel bajo presentan las dimensiones de acceso a los servicios de educación y ejercicio de derechos.

Figura 1

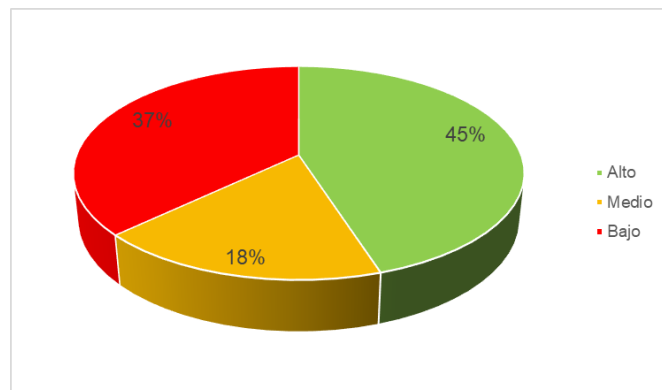
Dimensión Accesibilidad a los servicios de educación de la Inclusión de las personas con discapacidad-2023



Se evidencia que la mitad de las personas con discapacidad presentan un nivel alto de aceptación con respecto a la dimensión accesibilidad a los servicios de educación de la variable inclusión de personas con habilidades diferentes en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando que el otro 50% lo califican en un nivel medio – bajo, por lo cual es importante establecer políticas de inclusión claras a nivel del estado, pero sobre todo con una adecuada gestión.

Figura 2

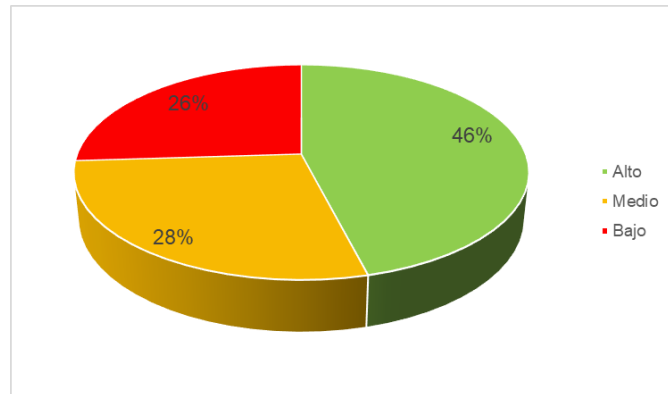
Dimensión Accesibilidad a los servicios de salud de la Inclusión de las personas con discapacidad en Cajamarca - 2023



Se evidencia que menos de la mitad de las personas con habilidades diferentes muestran un nivel alto de aceptación con relación a la dimensión accesibilidad a los servicios de salud de la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando que el otro 55% lo califican en un nivel medio – bajo, por lo cual es importante establecer políticas de inclusión claras a nivel del estado, pero sobre todo con una adecuada gestión.

Figura 3

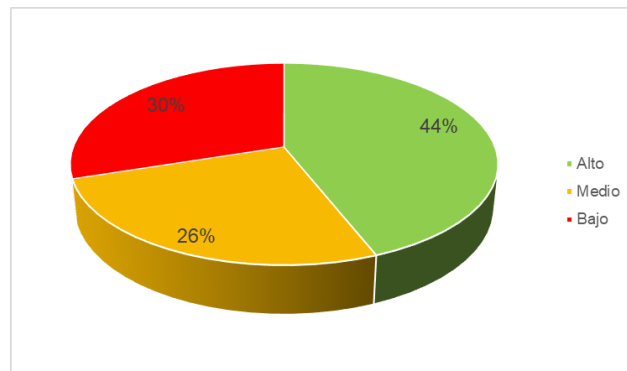
Dimensión Accesibilidad al mercado laboral de la Inclusión de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se evidencia que menos de la mitad de las personas con habilidades diferentes muestran un nivel alto de aceptación con relación a la dimensión accesibilidad al mercado laboral de la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando que el otro 54% lo califican en un nivel medio – bajo, por lo cual debería revisarse la ley de modalidades formativas y todo lo vinculado al trabajo, para que se cumpla con la cuota establecida por ley.

Figura 4

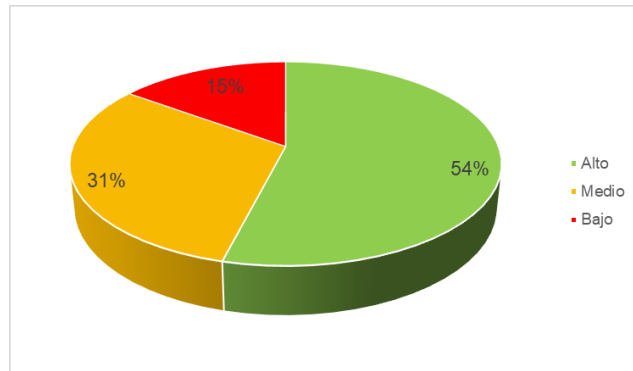
Dimensión Infraestructura urbanística y arquitectónica de Inclusión de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se evidencia que menos de la mitad de las personas con discapacidad muestran un nivel alto de aceptación con relación a la dimensión Infraestructura urbanística y arquitectónica de la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando que el 56% restante lo califican en un nivel medio – bajo, por lo cual debería revisarse que tan accesible son las instalaciones de esta entidad, que puedan permitir un adecuado desplazamiento de una persona con habilidades diferentes.

Figura 5

Dimensión Ejercicios de Derechos de la Inclusión de las personas con discapacidad en Cajamarca-2023



Se evidencia que más de la mitad de las personas con habilidades diferentes muestran un nivel alto de aceptación con relación a la dimensión Ejercicios de Derechos de la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando que el 46% restante lo califican en un nivel medio – bajo, por lo cual debería revisarse que tan preparada se encuentra esta entidad, para verificar que se respeten los derechos de las personas con habilidades diferentes.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Hernández (2020), mencionó que El clima organizacional es una parte esencial de la estrategia organizacional. Su conocimiento puede retroalimentar los procesos que determinan el comportamiento organizacional y puede introducir cambios planificados en las actitudes y comportamientos de los miembros, así como en las estructuras organizacionales. A través de la implementación de un conjunto de estrategias para crear un clima organizacional apropiado capaz de gestionar el conocimiento organizacional para permitir que el empleado desarrolle todo su potencial, habilidades, conocimientos, relaciones e inteligencia. Todo ello contribuye e impulsa la consecución de los objetivos de la organización. El contraste con los resultados obtenidos en este estudio permitió confirmar las dimensiones de las variables clima laboral: normas internas, condiciones de trabajo, actitudes de los empleados, estilo de gestión, remuneración y satisfacción con el clima laboral arrojaron un resultado positivo en nivel alto.

Quispe, Surichaqui, Egoavil, Ticse, & Suarez (2023) mencionan que el Clima Organizacional en toda organización, el trabajo debe implicar mucho compromiso y ser muy satisfactorio. Debe ser reflejo de una vida placentera, solo se logra con un clima organizacional efectivo y positivo para los empleados, y por tanto determina la satisfacción del trabajo en el cumplimiento de la misión de la empresa. Lo mencionado anteriormente se respalda por Dioses, Flores, & Ruiz (2022), quienes mencionan que el clima laboral es todo lo que rodea al trabajador, incluyendo aquello que no lo afecta de forma física en el desempeño de sus labores.

Hernández (2020) menciona que lo que incide significativamente en el clima laboral y los empleados es la forma de evaluar su desempeño, considerando que no se efectúa de una manera justa. Lo mencionado anteriormente se respalda por Díaz López, Bañuelos Arcos, & Poblano Ojinaga (2020), quienes consideran que el clima organizacional: bajo el modelo de Litwin y Stringer se desarrolla una síntesis de los enfoques del concepto de C.O., así como algunos factores. Obtener información relevante con el propósito de brindar retroalimentación a la gerencia mediante la realización de encuestas tipo Likert a los empleados sobre su percepción personal de lo que “es, lo que se ha hecho y lo que es ahora” En las organizaciones para establecer una alta apropiación y cooperación entre los miembros del equipo se recomienda: capacitación y desarrollo profesional a través de un programa de capacitación, un enfoque de reuniones efectivas para mejorar la comunicación segura y reducir la burocracia, y un programa de motivación que incluye la motivación intrínseca y extrínseca, en última instancia, fomenta una cultura de evaluación del desempeño.

Cea (2021), demostró la alta tasa de desempleo y el mínimo porcentaje de incorporación al trabajo de las personas con habilidades diferentes; teniendo como objetivo aumentar la empleabilidad de las personas con habilidades diferentes en centros laborales abiertos por medio de la reserva del 1% de la cuota de empleos en empresas con 100 o más trabajadores. En función a ello, evaluó

las limitaciones del empleo para el fomento al derecho al trabajo y la composición de comunidades más inclusivas. Demostrando, además que las personas con habilidades diferentes han sido discriminadas en el ciclo de inserción al trabajo por las características personales que presentan. Lo mencionado anteriormente se respalda por Velasco (2017) en España, la participación laboral de las personas con discapacidad ha aumentado en mayor medida; a pesar de las limitaciones, existen factores que la sustentan tanto a nivel institucional como en las representaciones de las organizaciones involucradas en el proceso.

Mogollón & Ramírez (2020) revelan en su trabajo que debido a sus limitaciones, el clima organizacional en temas de discapacidad no es el óptimo, lo que tiende a afectar las relaciones, la comunicación, las condiciones de trabajo y la motivación. Mencionando que el impacto que afecta directamente a este grupo de personas no es razón suficiente para frenar su integración y convertirlas en miembros activos de la organización. Este grupo de personas con discapacidad sigue estando en desventaja y desventaja a la hora de buscar trabajo en comparación con otros trabajadores. Se respalda por lo mencionado por Palacios (2021) el clima organizacional permite que una perspectiva interna guíe a la institución en un proceso de autorrealización, conduciendo a la misma como parte de una perspectiva externa, esforzándose por alcanzar los resultados de aprendizaje deseados.

Villanueva (2021) demostró cómo integrar a los alumnos con discapacidad en la educación básica general del distrito de La Molina, analizando la organización institucional, los aspectos pedagógicos y la implicación de los padres, acumulando conocimientos desde las perspectivas aportadas por los propios participantes. Se respalda lo mencionado por Fernández (2003), La educación inclusiva significa que los niños y jóvenes con capacidades diferentes y otras necesidades básicas tienen las mismas oportunidades educativas en las instituciones educativas formales de sus comunidades locales.

Se planteó como primer objetivo específico medir el nivel del Clima Laboral de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023. Según Hernández (2020), el clima organizacional es una parte esencial de la estrategia organizacional. Su conocimiento puede retroalimentar los procesos que determinan el comportamiento organizacional y puede introducir cambios planificados en las actitudes y comportamientos de los miembros, así como en las estructuras organizacionales. A través de la implementación de una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, pudiendo gestionar el conocimiento intelectual de la misma, para permitir al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización. En la investigación se advierte que las dimensiones de la variable clima laboral: normas internas, condiciones laborales, actitud de los trabajadores, estilo de dirección, remuneraciones y satisfacción del Clima Laboral presentan resultados positivos que superan el 60% en un nivel alto, en un nivel medio se encuentran alrededor del 20% en las todas estas, con excepción de la actitud de los trabajadores que supera el 30%, en un nivel bajo normas internas es quien llega a un 2%; sin embargo, condiciones laborales alcanza un 23%, seguido de

un 13% de remuneraciones de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.

Se planteó como segundo objetivo específico medir el nivel de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023. Según Cea (2021), la alta tasa de desempleo y el mínimo porcentaje de incorporación al trabajo de las personas con habilidades diferentes; teniendo como objetivo aumentar las oportunidades de empleo de personas con capacidades diferentes en los centros de trabajo abiertos reservando el 1% de la cuota de trabajo para empresas de 100 o más empleados. En función a ello, evaluó las limitaciones del empleo para el fomento al derecho al trabajo y la composición de comunidades más inclusivas. Demostrando, además que las personas con habilidades diferentes han sido discriminadas en el ciclo de inserción al trabajo por las características personales que presentan. En la investigación se encontró que más de la mitad de las personas con discapacidad presentan un nivel alto de aceptación con respecto a la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando más del 30% no siente que exista un nivel de inclusión razonable para las personas con discapacidad, frente a esta realidad esta entidad pública debe tomar cartas en el asunto y realizar un análisis de cada una de las subvariables e indicadores que los ha llevado a tener estos resultados.

Se planteó como tercer objetivo específico correlacionar el Clima Laboral con las dimensiones de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023. Según Mogollón & Ramírez (2020), debido a sus limitaciones, el clima organizacional en temas de discapacidad no es el mejor, lo que tiende a afectar las relaciones, la comunicación, las condiciones de trabajo y la motivación. Mencionar estos efectos que afectan a este grupo particular de personas no es razón suficiente para detener su integración y convertirlos en miembros activos de la organización. En la investigación se encontró que según la prueba estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, la relación entre las dimensiones de la Inclusión de las Personas con Discapacidad que son accesibilidad servicios de educación, accesibilidad servicios de salud, accesibilidad al mercado laboral, infraestructura urbanística y arquitectónica y ejercicio de derechos con la variable de clima laboral, presentan correlación que oscilan entre 0,265 y 0,383; lo cual nos indica que existe una relación baja entre estas cuyo nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$); lo cual señala que ante un incremento en las dimensiones de la Inclusión de las personas con habilidades diferentes, esta tendrá un impacto bajo a moderado en el Clima Laboral en las entidades públicas de un Distrito de Cajamarca, 2023.

VI.2. Conclusiones

Se concluye que la relación es directa y significativa entre la variable Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023, dado que aplicando la prueba de hipótesis de Spearman se observó que la correlación es de 0,344, por lo que habiendo obtenido este valor se puede concluir que la hipótesis de esta investigación está bien contrastada, si bien es cierto la correlación es positiva baja, ese aporte es altamente significativo entre ambas variables.

Se evidencia que casi la mitad de los colaboradores representan un nivel relativamente alto con respecto a la variable Clima Laboral de las personas con discapacidad en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, siendo este porcentaje los que perciben un buen ambiente de trabajo, el término medio y bajo superan el 50% por lo cual debe revisarse a detalle cada uno de los puntos evaluados que aportan a estos niveles, para que pase a un proceso de mejora. Esto difiere con la hipótesis planteada donde de acuerdo con la revisión de los antecedentes y el conocimiento empírico sobre el tema, lo cual se generó ya que el trato que se le brinda en esta institución pública a las personas con habilidades diferentes se encuentra enmarcado dentro del respeto a sus diferencias y es igualitario respecto a los demás colegas.

Se evidencia que más de la mitad de las personas con discapacidad presentan un nivel alto de aceptación con respecto a la variable inclusión de discapacitados en una entidad pública del Distrito de Cajamarca en el año 2023, demostrando además que más del 30% no siente que exista un nivel de inclusión razonable para las personas con discapacidad, frente a esta realidad esta entidad pública debe tomar cartas en el asunto y realizar un análisis de cada una de las subvariables e indicadores que los ha llevado a tener estos resultados. Esto difiere con la hipótesis planteada donde de acuerdo a la revisión de los antecedentes y el conocimiento empírico sobre el tema se propuso que era medio, lo cual se está generando debido a que las personas con habilidades diferentes son consideradas y tratadas dentro de lo que la normativa y con lo que los valores señalan, situación compleja de presentarse en una institución pública.

Se evidencia que la relación entre las dimensiones de la Inclusión de las Personas con habilidades diferentes que son acceso a servicios de educación, accesibilidad servicios de salud, accesibilidad al mercado laboral, infraestructura urbanística y arquitectónica y ejercicio de derechos con la variable de clima laboral, presentan correlación que oscilan entre 0,265 y 0,383; lo cual nos indica que existe una relación baja entre estas cuyo nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$); lo cual señala que ante un incremento en las dimensiones de la Inclusión de las personas con habilidades diferentes, esta tendrá un impacto bajo a moderado en el Clima Laboral en las entidades públicas de un Distrito de Cajamarca, 2023.

VI.3. Recomendaciones

La Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023; debe contar con la información de la tesis a fin de que pueda implementar en base a ella acciones de mejora sobre Clima Laboral e Inclusión de las Personas con Discapacidad, ello en función de las necesidades y expectativas de sus colaboradores y estrategias que implemente su entidad, lo cual seguirá generando mejoras sustanciales en el clima laboral y en la inclusión de las personas con discapacidad.

Con respecto a la variable clima laboral, es de necesidad que la entidad pública 2023; brinde alternativas para solucionar aquellos factores que se encuentran en los niveles más bajos de los resultados: condiciones laborales y remuneraciones; a través de una evaluación 360 sobre las mismas.

Con respecto a la variable inclusión de las personas con discapacidad, es necesario que la entidad pública 2023; siga fortaleciendo la inclusión de las personas con habilidades diferentes, para que sus colaboradores sigan incluyendo y respetando los derechos que les asistente a este grupo vulnerable y así seguir incluyéndolos de manera progresiva en el ámbito laboral.

Las recomendaciones mencionadas, están dirigidas a la entidad pública 2023; sin embargo, ello no es óbice para que cualquier institución pública pueda tomarlas como referencia a fin de mejorar sus clima laboral e inclusión de las personas con discapacidad dentro de sus instituciones.

Referencias

- Alemán, J. (enero-junio de 2018). <https://www.scielo.org.mx/>. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/>: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-467020180001
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. En A. E., *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú.
- Anzola, O. (2018). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>: <https://www.redalyc.org/journal/647/64754595004/64754595004.pdf>
- Arcos, L., Martínez, L., & Restrepo, J. (30 de junio de 2018). <https://dialnet.unirioja.es>. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es:file:///C:/Users/Augusto/Downloads/Dialnet-PropuestaDeUnModeloDeInclusionLaboralParaPersonasC-7890235.pdf>
- Atiquipa, L., & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna-Puente Piedra*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bacaria, J. (2016). <https://www.tdx.cat/>. Obtenido de <https://www.tdx.cat/>: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/385208/fal1de1.pdf>
- Banco Mundial. (2021). <http://bancomundial.pe>. Obtenido de <http://bancomundial.pe>: <http://bancomundial.pe/historia>
- Bordas, M. (2016). *Gestió n Estratè gica del clima laboral*. Madrid: uned.es.
- Brunet. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y*. México: Trillas.
- Caballero, K. (2002). <https://redined.educacion.gob.es/>. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/>: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/91843>
- Cabrera. (2018). Clima Organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. En Cabrera, *Clima Organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima.
- Cachay, G., Ibañez, F., & Velarde, C. (2018). El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018: Una mirada desde la Gerencia Social para la participación democrática, el ejercicio de la vida independiente y el acceso a la comunicación e información. En G. Cachay, F. Ibañez, & C. Velarde, *El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018: Una mirada desde la Gerencia Social para la participación democrática, el ejercicio de la vida independiente y el acceso a la comunicación e información* (pág. 105). Lima: PUCP.
- Cea, J. C. (16 de junio de 2021). <https://www.scielo.cl/>. Obtenido de <https://www.scielo.cl/>: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100227&script=sci_arttext&tlng=pt

- Chacón, L., Shajara, D., & Rodríguez, J. (2017). <https://repository.javeriana.edu.co/>. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/>: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39968/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chęć-Małyszczek. (2020). <https://ph.pollub.pl/>. Obtenido de <https://ph.pollub.pl/>: <https://ph.pollub.pl/index.php/teka/article/view/2387>
- Chiavenato. (2018). Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. En Chiavenato, *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. Elsevier.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Congreso de la República . (2006). *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Lima: Congreso de la República.
- Congreso de la República. (diciembre de 2012). <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones>. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones>: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Congreso de la República del Perú. (2021). <https://www.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.gob.pe/>: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Còrdova, E. (2020). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61507/C%c3%b3rdova_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coronado, C. (2020). Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la percepción de los clientes, en el segundo semestre de 2019. En C. Coronado, *Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la heladería Holanda S.R.L. de Cajamarca desde la percepción de los clientes, en el segundo semestre de 2019* (pág. 116). Cajamarca: UPN.
- Criollo, S. (2019). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37853/criollo_ds-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la Discapacidad en la Teoría de los Derechos Humanos. *Revista de estudios políticos (Nueva época)*, 116.
- Defensoría del Pueblo. (2007).
- Delgado, C. (2020). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41131/Delgado_CCH..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz López, Bañuelos Arcos, & Poblano Ojinaga. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial. 633-640.
- Dioses, D., Flores, J., & Ruiz, M. (octubre-diciembre de 2022). <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/>. Obtenido de <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/>: <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/c/52iwg2/viewer/pdf/aln3ppqlf>
- Espinoza, M., & Jimenez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. En M. Espinoza, & A. Jimenez, *Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional*. Colombia.
- Fernández. (Septiembre de 2003). <http://chamilo.cut.edu.mx:8080/>. Obtenido de <http://chamilo.cut.edu.mx:8080/>: http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/DISENOCURRICULARMAESTRIA15DEJUNIO/document/3.-_Inclusion/EducacionInclusivaChile.pdf
- Fiorati, R., & Carril, V. (23 de febrero-abril de 2015). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26039305/>
- Franco, J. (21 de septiembre de 2017). <http://201.159.223.180/handle/3317/9457>. Obtenido de <http://201.159.223.180/handle/3317/9457>: <http://201.159.223.180/handle/3317/9457>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, M., Schwartz, S., & Freire, G. (01 de Diciembre de 2021). <https://openknowledge.worldbank.org/>. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/>: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36628>
- García, M., Vesga, J. J., & Gómez, C. A. (2020). *Clima Organizacional: Teoría y práctica*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Godachevich, M., Iglesias, R., & Chávez, Y. (2005). *Capacitación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad*. Buenos Aires: FAICA.
- González, V., & Bonilla, L. (2016). <http://www.revistas.usb.edu.co/>. Obtenido de <http://www.revistas.usb.edu.co/>: <http://www.revistas.usb.edu.co/index.php/GD/article/view/2984>
- Guirado, V., García, X., & Martín, D. (2017). BASES TEÓRICO-METODOLÓGICAS PARA LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EDUCATIVA. *Revista Universidad y Sociedad*.
- Hernández. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, N. K. (2020). <https://eds.p.ebscohost.com/>. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/>: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=b17bc780-e00d-4dbc-a2f9->

ffcb9279fa14%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVpZCZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=edsbas.CB138C0C&db=edsbas

Huamani, D. (2021). <https://alicia.concytec.gob.pe/>. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_15072be7dcea0a196f26492f131efcb7

Jimenez, G. (2020). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49503/Jim%c3%a9nez_RGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lipa, J. (2020). <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/>. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/>:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llaguento, L. E. (2022). <https://repositorio.upn.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/>:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30847/Llaguento%20Diaz%2c%20Luis%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Londoño, N. (2016). <https://repository.eafit.edu.co/>. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/>:
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8715/Natalia_Londo%C3%B1oHeno_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Manzo, E., & Moncallo, P. (2004). <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51343463/AAQ1292-libre.pdf?1484348326=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUNIVERSIDAD_CATOLICA_ANDRES_BELLO_FACULT.pdf&Expires=1674957484&Signature=XZYL-KRI8G12IMj8RAM9yRNzlg7Sq2zwwweJ38aUuBj9by-ZhkOgZOK

Mejía, A. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Economía y Administración*, 170-179.

Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/>. Obtenido de <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/>:
<https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/c/52iwg2/viewer/pdf/3xnabutlvz>

Mogollón, F. S., & Ramirez, D. (27 de marzo de 2020). <https://revistas.uss.edu.pe/>. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/>:
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1257/1141>

Mogrovejo, R., Mora, A., & Vanhuynegem, P. (2012). *El cooperativismo en América Latina: Una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible*. La Paz: Copyright.

Moreno, P., Rios, L., & Ortíz, J. (2010). <https://scielo.isciii.es/>. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/>:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300008

- Natividad, & Zavala. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos de la constructora Río Bravo SAC en el 2017*. Obtenido de <https://alicia.concytec.gob.pe/>:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_9f030d5c6394867b5c56c9238922dd19/Details
- Natividad, M., & Zavala, A. (12 de abril de 2018). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>:
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623796/Natividad_CM.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Palacios, E. F. (2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60771/Palacios_VEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paz, E., & Silva, I. (08 de enero de 2021). <https://www.scielo.br/>. Obtenido de <https://www.scielo.br/>:
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?lang=es>
- Pedraza, A. (2012). Exclución social y empleo: ¿ qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y economía*, 2-4.
- Peralta , V., & Fujimoto, G. (1998). *La atención integral de la primera infancia en América Latina: Ejes centrales y los desafíos para el siglo XXI*. Santiago de Chile: I.B.C.
- Pérez , F. J., Erazo, A. J., & Bastidas, C. F. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica . *Revista eleuthera*, 15-34.
- Pérez , S., Magaña, D., & Aquino, S. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnia. Revista de Educación Inclusiva*, 46-50.
- Pinedo, E. (2019). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86367/Pinedo_GEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozada, J. (2018). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20358/Pozada_SJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quinaluisa, N., Ponce, V., & Muñoz , S. (2018). <http://scielo.sld.cu/>. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/>:
<http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>
- Quiñones , S., & Rodríguez, C. (2015). <https://revistas.pucp.edu.pe/>. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/>:
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>

- Quiñones, J., & Salazar, S. (2021). La cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad en el Gobierno regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales desde el año 2018-2020. En J. Quiñones, & S. Salazar, *La cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad en el Gobierno regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales desde el año 2018-2020* (pág. 80). Cajamarca: UPN.
- Quispe, H., Surichauqui, F., Egoavil, E., Ticse, D., & Suarez, C. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- RAE. (2022). <https://dle.rae.es>. Obtenido de <https://dle.rae.es>: <https://dle.rae.es/contenido/actualizaci%C3%B3n-2022>
- Recalde, A. (Julio-Diciembre de 2015). <https://ri.conicet.gov.ar/>. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/>: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/101956/CONICET_Digital_Nro.99a4de02-12e7-4b7d-9212-6fd791f47994_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- República, C. d. (2015). <https://www4.congreso.gob.pe>. Obtenido de <https://www4.congreso.gob.pe>: <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/PIO-PCD-final-abril2005.pdf>
- Resumen Ejecutivo, B. (Octubre de 2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio>: https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/03/Inclusion_personas_con_discapacidad_America_Latina_el_Caribe-RE.pdf
- Retto, K. (Diciembre de 2018). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624896/Retto_tk.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Riaño-Galán, A., Rodríguez, A., & García, R. (20 de junio de 2014). <https://www.scielo.br/>. Obtenido de <https://www.scielo.br/>: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/TPV7NbtYFRwMwszGXfcfTMM/?lang=es&format=html>
- Robbins, & Judge. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robins, H. (1999). Por qué fallan los equipos: Los problemas y como corregirlos. En H. Robins, *Por qué fallan los equipos: Los problemas y como corregirlos*. Buenos Aires-Barcelona-México: Gránica.
- Rodriguez, J. (2020). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48292/Rodr%C3%adguez_VJW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Romañach, J. (2016). *Bioética al otro lado del espejo: La visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos*. La Coruña: DIVERSITAS.
- Rosales, G., & Tello, L. (2020). <https://repositorio.uta.edu.ec/>. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32381>
- Saenz, E. (2022). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95988/Saenz_CDMEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, W. (2022). <https://repositorio.upn.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30618>
- Tamayo, & Traba. (2010). <https://econpapers.repec.org/>. Obtenido de EconPapers: https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2010_3ai_3a2010-11_3a13.htm
- Tirado, R. (2011). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Asociación civil Derecho y Sociedad*, 103-119.
- Toboso, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 2-4.
- Vásquez, A., & Zapata, V. (23/01/2023 de Mayo de 2015). <https://conadisperu.gob.pe/observatorio>. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2016/04/giz2015-es-report-peru-analisis-politicas-bf.pdf>
- Vásquez, S. (2020). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42786>
- Vásquez, S. (2021). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71602/V%c3%a1squez_RSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velarde, A., Llinas, X., & Barboza, M. (enero de 2018). <https://repositorio.upn.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26707/Inclusion%20of%20people%20with%20disabilities%20in%20the%20Peruvian%20labor%20market.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: Un recorrido histórico. *Empresa y Humanismo*, 117-131.
- Velasco, L. C. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México*. Guadalajara: ITESO.

- Vereau, G. (2018). <https://repositorio.urp.edu.pe/>. Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/:
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/:https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villanueva, D. E. (2021). <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/>. Obtenido de [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/:
https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/874/Villanueva%20Aspillaga%20de%20Alfaro%2c%20DE_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/:https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/874/Villanueva%20Aspillaga%20de%20Alfaro%2c%20DE_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Viton, N. (2021). <https://dspace.unitru.edu.pe/>. Obtenido de [https://dspace.unitru.edu.pe/:
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18298/Viton%20Vasquez%2c%20Nancy%20Giovany.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/:https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18298/Viton%20Vasquez%2c%20Nancy%20Giovany.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zarpàn, R. (2022). <https://repositorio.ucv.edu.pe/>. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79027/Zarpan_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79027/Zarpan_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zenteno , E. M. (2020). <https://repositorio.upn.edu.pe/>. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/:
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27830/Zenteno%20Pacori%2c%20Eber%20Milan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/:https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27830/Zenteno%20Pacori%2c%20Eber%20Milan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zumaeta, C. (2021). <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/>. Obtenido de [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/:
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7445/Carlos_Tesis_Doctorado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/:https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7445/Carlos_Tesis_Doctorado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Apéndice

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
AUTOR: AUGUSTO ELIAS BARDALES NORIEGA			FECHA: 26 / 11 / 2022	
TÍTULO: Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	1. Tipo de Investigación: Básica 2. Nivel de Investigación: Correlacional 3. Método: Cuantativo 4. Diseño de la Investigación: No Experimental 5. Marco Muestral: Planilla de colaboradores de la Entidad Pública del Distrito de Cajamarca, 2023 . 6. Población: 100 Colaboradores de la Entidad Pública del Distrito de Cajamarca, 2023. 7. Muestra: 100 Colaboradores de la Entidad Pública del Distrito de Cajamarca, 2022 . (muestra por conveniencia del investigador, criterios: trabajadores de viaje, con licencia etc) 8. Técnica: Encuesta 9. Instrumentos: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?	Determinar la relación entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.	La relación es directa y significativa entre el Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.	Clima Laboral	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	Variable 2:	
1.¿Cuál es el nivel del Clima Laboral de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?	1.Medir el nivel del Clima Laboral de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023	1.El nivel del Clima Laboral es medio en la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.	Inclusión	
2.¿Cuál es el nivel de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?	2.Medir el nivel de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023	2.El nivel de inclusión de las personas con discapacidad es medio en la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.		
3.¿Cuál es la correlación del Clima Laboral y las dimensiones de inclusión de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023?	3. Correlacionar el Clima Laboral con las dimensiones de las personas con discapacidad de la Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.	3.La correlación es directa y significativa entre el nivel de Clima Laboral y las dimensiones de inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023.		

Anexo 2: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

En virtud del presente le enviamos el cuestionario sobre clima laboral para conocer el estado actual del clima laboral de su institución. Las respuestas precisas y veraces son de suma importancia ya que la información proporcionada es confidencial.

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará cuestionamientos relacionados con el trabajo. Cada pregunta tiene cinco opciones. Lea atentamente cada pregunta y marque (X) la opción que mejor represente su opinión sobre la pregunta. Responda todas las preguntas. No hay respuesta correcta o incorrecta. Dónde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Usted considera que conoce las normas internas que rigen en su entidad?					
2	¿Usted considera que es importante el cumplimiento de las normas internas dentro de su entidad?					
3	¿Usted considera que dentro de su entidad existen normas internas adecuadas?					
4	¿Usted considera que la entidad donde labora le brinda condiciones laborales adecuadas (Equipos) que coadyuvan al cumplimiento de su trabajo diario?					
5	¿Usted considera que las condiciones ergonómicas laborales que le brinda su entidad según el puesto que ocupa son las adecuadas para el desempeño de sus funciones?					
6	¿Usted está de acuerdo con las condiciones laborales que le brinda su entidad?					
7	¿Usted se encuentra motivado y comprometido con el logro de los objetivos de la entidad?					
8	¿Usted está de acuerdo en que debe de ser rotado cada cierto tiempo de puesto a fin de que conozca el funcionamiento de toda la entidad?					
9	¿Usted comprende las órdenes que sus jefes le brindan respecto al trabajo diario?					
10	¿Usted considera que sus jefes escuchan los aportes que brinda para la mejora del trabajo?					
11	¿Usted considera que la actual gestión practica una política de puertas abiertas con los trabajadores?					
12	¿Usted se encuentra conforme con la remuneración económica que percibe?					
13	¿Usted considera que la remuneración económica que percibe mensualmente le permite cubrir sus necesidades básicas (alimentación, vestimenta, otros)?					
14	¿Usted considera que su remuneración económica influye en su desempeño laboral?					
15	¿Usted se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza?					
16	¿Usted se encuentra satisfecho con el trato que recibe por parte de sus jefes y pares?					
17	¿Usted se encuentra satisfecho con la participación que tiene en su entidad?					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3: CUESTIONARIO SOBRE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En virtud del presente le enviamos el cuestionario sobre inclusión de las personas con discapacidad para conocer el estado actual del clima laboral de su institución. Las respuestas precisas y veraces son de suma importancia ya que la información proporcionada es confidencial.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará cuestionamientos relacionados con el trabajo. Cada pregunta tiene cinco opciones. Lea atentamente cada pregunta y marque (X) la opción que mejor represente su opinión sobre la pregunta. Responda todas las preguntas. No hay respuesta correcta o incorrecta. Dónde:


1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	Como trabajador de la Entidad Pública, ¿Usted considera que conoce a qué se refiere el derecho de educación inclusiva que le asiste a las personas con discapacidad?					
2	¿Usted considera que la Entidad Pública donde labora da oportunidad a las personas con discapacidad para acceder a la educación inclusiva (cursos, diplomados, maestrías, etc.) que le permitan desarrollarse profesionalmente?					
3	¿Usted está de acuerdo con la educación inclusiva?					
4	Como trabajador de la Entidad Pública, ¿Conoce usted a qué se refiere el derecho a la salud que le asiste a las personas con discapacidad?					
5	¿Considera Usted que dentro de la Entidad Pública donde labora se promueve que las personas con discapacidad que laboran gocen del más alto nivel posible de salud?					
6	¿Considera Usted que en la Entidad Pública donde labora se promueve el ingreso de la persona con discapacidad a un sistema de aseguramiento universal que garantice prestaciones de salud, de rehabilitación y de apoyo de calidad?					
7	Como trabajador de la Entidad Pública, ¿Conoce usted a qué se refiere el derecho a la inclusión laboral que le asiste a las personas con discapacidad?					
8	¿Considera Usted que en la Entidad Pública donde labora se respeta la cuota laboral en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal?					
9	¿Considera Usted que dentro de la Entidad Pública donde labora se realizan los ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad?					
10	Como trabajador de la Entidad Pública, ¿Conoce usted a que se refiere las barreras arquitectónicas y de accesibilidad que tienen las personas con discapacidad?					
11	¿Considera Usted que la Entidad Pública donde labora es accesible para una persona con discapacidad?					
12	¿Considera Usted que la Entidad Pública donde labora está diseñada para albergar trabajadores con alguna discapacidad?					
13	Como trabajador de la Entidad Pública, ¿Conoce usted a qué se refiere la no discriminación de las personas con discapacidad?					
14	¿Considera Usted que conoce los derechos que les asisten a las personas con discapacidad?					
15	¿Considera Usted que respeta los derechos que les asisten a las personas con discapacidad?					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 4: Validación de experto N°01



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023			
Línea de investigación:				
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
Sugerencias:				
Nombre completo: LENIN CESAR MARTIN PEREZ DNI: 18188337 Profesión: ABOGADO Grado: MAGISTER		 Firma del Experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023	
Línea de investigación:		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Inclusión de las Personas con Discapacidad	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:




Nombre completo: LENIN CESAR MARTIN PEREZ
DNI: 18188337
Profesión: ABOGADO
Grado: MAGISTER

Firma del Experto

Anexo 5: Validación de experto N°02



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023			
Línea de investigación:				
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
Sugerencias:				
<p>Nombre completo: Mg. Ing. Luz Herlinda Muñoz Velásquez</p> <p>DNI: 71468082</p> <p>Profesión: Ingeniera de Sistemas</p> <p>Grado: Magister</p>		 <hr style="width: 100%;"/> <p>Firma del Experto</p>		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023
Línea de investigación:	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Inclusión de las Personas con Discapacidad

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: MG. Ing. Luz Herlinda Muñoz Velásquez

DNI: 71468082

Profesión: Ingeniera de Sistemas


Grado: Magister



Firma del Experto

Anexo 6: Validación de experto N°03



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023			
Línea de investigación:				
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
<p>Nombre completo: Maribel Lucila Mamani Cruz DNI: 47460431 Profesión: Contador Publico Grado: Magister en Gestion `Publica</p>				 Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023
Línea de investigación:	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Inclusión de las Personas con Discapacidad

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

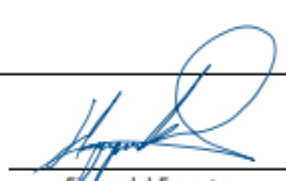
Nombre completo: Maribel Lucila Mamani Cruz
DNI: 47460431
Profesión: Contador Publico
Grado: Magister en Gestion `Publica



Firma del Experto

Anexo 7: Validación de experto N°04



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023			
Línea de investigación:				
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Clima Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
<p>Nombre completo: Wilber Willington Haquehua Bustamante DNI: 42168307 Profesión: Docente - Administrador Grado: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad</p>				 Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Clima Laboral e inclusión de las personas con discapacidad en una Entidad Pública en el Distrito de Cajamarca, 2023
Línea de investigación:	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Inclusión de las Personas con Discapacidad

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: Wilber Willington Haquehua Bustamante
DNI: 42168307
Profesión: Docente - Administrador
Grado: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad



Firma del Experto