

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**FACTORES QUE CONDICIONAN LA INSERCIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
ENTIDADES PÚBLICAS, CHACHAPOYAS, 2022**

Autora:

Bach. Lucy Rubith Chavez Vergaray

Asesor:

Mag. Victor Manuel Valdiviezo Sir

Registro:

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Chavez Vergaray Lucy Rubith
DNI N°: 71271127
Correo electrónico: 71271127A@untrm.edu.pe
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

"Factores que condicionan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022"

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Waluiza Sir Victor Manuel
DNI, Pasaporte, C.E N°: 45677974
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0003-4348-3076>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____



4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica- Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.00.00 Ciencias Sociales - 5.02.00 Economía, Negocios - 5.02.04 Negocios Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 28 de Noviembre de 2023

[Firma]
Firma del autor 1

Firma del autor 2

[Firma]
Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A mis padres Beltrán Chavez Torres y Delicia Vergaray Zabaleta, quiénes son mi compañía, motivación y fortaleza en este camino hacia el logro de mis metas, que a su vez son el fruto de su esfuerzo, confianza y dedicación puesta en mí.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis hermanos, por su constante apoyo incondicional, por motivarme a seguir adelante, por luchar conmigo y no soltar mi mano cuando afrontaba retos que consideraba perdidos.

A mi asesor Victor Manuel Valdiviezo Sir y docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, quienes me guiaron y compartieron sus conocimientos a lo largo de mi formación no solo profesional sino como persona.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

RECTOR

Dr. OSCAR ANDRES GAMARRA TORRES

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mag. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L


VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Factores que Condicionan la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Entidades Públicas, Chachapoyas, 2022. del egresado Lucy Rubith Chavez Vergara de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 14 de Septiembre de 2023


Firma y nombre completo del Asesor
Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sr.

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mag. DENNIS BRAYAN BAIQUE TIMANA

PRESIDENTE



Mag. CYNTHIA MEDALLITH DIAZ PLASENCIA

SECRETARIA



Dr. LUIS GERARDO MERINO CAVA

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Factores que condicionan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2023

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Lucy Rubith Chavez Vergara

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional 7727442781@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 02 de Octubre del 2023

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 28 de noviembre del año 2023, siendo las 11:05 horas, el aspirante: Lucy Rubith Chavez Vergara, asesorado por Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Factores que condicionan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Dennis Bryan Baigue Timano

Secretario: Mg. Cynthia Metallith Diaz Plasencia

Vocal: Dr. Luis Gerardo Merino Cava

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:


Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ()

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	ix
ÍNDICE GENERAL	x
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCION	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Población, muestra y muestreo.....	22
2.2. Variable.....	23
2.3. Métodos.....	24
2.4. Análisis de datos.....	25
III. RESULTADOS	27
3.1. Datos generales.....	27
3.4. Determinar la importancia de orientación en el mercado de trabajo de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.....	37
3.5. Identificar los factores que determinan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.....	40
3.6. Estrategias para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.....	42
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	51
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Entidades públicas del Estado Peruano	22
Tabla 2. Existencia de una política formal de inclusión laboral	29
Tabla 3. Evaluación del perfil profesional	30
Tabla 4. Parámetros que condicionan el perfil profesional.....	30
Tabla 5. Influencia del grado de estudios	31
Tabla 6. Grado de instrucción del colaborador con discapacidad	31
Tabla 7. Importancia del título profesional.....	32
Tabla 8. Beneficio adicional	32
Tabla 9. Número de personas con discapacidad que laboran	33
Tabla 10. Entidades que cumplen con la cuota laboral.....	33
Tabla 11. Programa de reclutamiento, selección e inducción.....	34
Tabla 12. Proceso de reclutamiento	34
Tabla 13. Procesos especiales de reclutamiento	35
Tabla 14. Proceso de inducción	35
Tabla 15. Tipos de contratos laborales	36
Tabla 16. Cargo que ocupa el colaborador con discapacidad	37
Tabla 17. Acceso a capacitaciones y/o cursos	38
Tabla 18. Acceso a formación profesional	38
Tabla 19. Calificación del desempeño laboral.....	39
Tabla 20. Descripción de puestos	39
Tabla 21. Evaluación para determinar competencias y habilidades	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación descriptiva.....	24
Figura 2. Entidades que cuentan con personas con discapacidad laborando.....	27
Figura 3. Género del colaborador	27
Figura 4. Tipo de discapacidad.....	28
Figura 5. Entidades que conocen la Ley N°29973	29
Figura 6. Infraestructura adecuada	40
Figura 7. Motivos para no contratar personas con discapacidad.....	41

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los factores que condicionan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022. A su vez, se empleó una metodología de tipo descriptivo simple en un nivel básico, enfocado en generar nuevos conocimientos con un diseño no experimental de corte transversal; el cuestionario fue aplicado a una muestra de 12 entidades públicas del Estado peruano en la ciudad de Chachapoyas, específicamente a los encargados del área de Recursos Humanos y/o encargados de las contrataciones de personal. Se logró identificar que el 75% de las entidades encuestadas tienen personas con discapacidad laborando dentro de ellas; el 100% de las entidades conoce la existencia de la Ley N°29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad” que ampara el derecho a trabajar de las personas en situación de discapacidad, no obstante es este mismo porcentaje el que no cumple con la cuota laboral que se establece en la ley antes mencionada a consecuencia de que no cuentan con políticas formales para la inserción laboral. Así mismo, el 100% de encuestados considera que el título profesional es importante para la contratación y el 78% de las entidades no cuenta con la infraestructura adecuada para personas que presentan algún tipo de discapacidad. Llegando de esta manera a la conclusión que los factores que determinan la inserción laboral de las personas con discapacidad son la infraestructura de las entidades, el grado académico, desconocimiento de leyes y falta de políticas públicas. Finalmente, se observó un panorama desfavorable para las personas con discapacidad, debido que a medida que pasa el tiempo se ven aisladas del mundo laboral por la falta de oportunidades e igualdad de condiciones.

Palabras clave: Discapacidad, Inserción laboral, Ley N°29973 y reclutamiento.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the factors that condition the labor market insertion to people with disabilities in public entities, Chachapoyas, 2022. In fact, a simple descriptive methodology was used at a basic level, focused on generating new knowledge with a non-experimental cross-sectional design; the questionnaire was applied to a sample of 12 public entities of the Peruvian State in the city of Chachapoyas, specifically to those in charge of the Human Resources area and/or those in charge of hiring personnel. It was possible to identify that 75% of the surveyed entities have people with disabilities working within them; 100% of the entities are aware the Law's existence No. 29973, General Law for People with Disabilities, which protects the right to work of people with disabilities; nevertheless, this same percentage does not comply with the labor quota established in the aforementioned law because they do not have formal policies for labor market insertion. Likewise, 100% of those surveyed consider that the professional degree is important for hiring and 78% of the entities do not have adequate infrastructure for people with some type of disability. This leads to the conclusion that the factors that determine the labor market insertion for people with disabilities are the infrastructure of the entities, the professional degree, the level of education, and the level of training.

Keywords: Disability, Labor market insertion, Law No. 29973 and recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es un proceso integral en el que se interponen distintos factores para su realización, como las características que presentan las personas y oportunidades laborales que oferta el mercado, generando un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad (Bisquerra, 1992).

Se considera una persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias tipificadas como intelectuales, sensoriales, mentales de carácter permanente que, al surgir una interacción con diversas barreras actitudinales y del entorno, no despliegue o pueda verse de algún modo limitada en el ejercicio pleno y satisfactorio de sus derechos e inclusión plena, efectiva y segura en igualdad de condiciones que las demás en la sociedad.

Tipos de discapacidad

Discapacidad física: hace referencia a la restricción o falta de capacidad de movimiento (como consecuencia de una deficiencia física) para llevar a cabo una actividad de la manera o el nivel considerado normal para un individuo en su situación sociocultural común (López et al. 2005).

Discapacidad intelectual: está relacionado con el rendimiento intelectual general menor a la media, el cual se ocasiona durante el periodo de desarrollo y que está íntimamente asociado con discapacidades referidas a la conducta adaptativa (Ángeles, 2016).

Discapacidad múltiple: se caracteriza por la existencia de dos o más discapacidades en diferentes niveles y grados, discapacidad visual, motora, intelectual, sensorial, auditiva y/o síndromes.

Discapacidad auditiva: está conceptualizada como la pérdida parcial o completa de la función fisiológica y/o anatómica del sistema auditivo, que al no tener la capacidad de oír genera un nuevo déficit en el lenguaje oral.

Discapacidad visual: es definida como la dificultad que presentan algunas personas en lo que respecta a la disminución o pérdida de las funciones visuales.

Hacer hincapié en la inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente hace referencia a los derechos que poseen las personas con

discapacidad, en los países de Latinoamérica existen órganos e instituciones reguladores que velan por el respeto y acatamiento de las Leyes que amparan a las personas con discapacidad. A nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo fue una de las primeras instituciones en reconocer en el año 1944, el derecho a las oportunidades de trabajo de las personas con discapacidad, donde dispone que sin importar el origen de la discapacidad que tengan las personas se debería disponer amplias facilidades de orientación profesional especializada en relación a la formación y reeducación de las personas con discapacidad, a fin de que estas obtengan un empleo y generen un aporte a la sociedad a su vez que mejoran su calidad de vida.

La situación vivida en el Perú no es ajena a la realidad que se vive en América Latina y a nivel mundial, En nuestro país en el año 2012, se promulgó la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, cuyo objetivo es velar y resguardar los derechos de las personas con discapacidad en diversos ámbitos como, salud, educación y trabajo. Haciendo énfasis en el derecho al trabajo que tienen las personas en la ley citada anteriormente se establece que las entidades públicas deben tener una cuota laboral del 5% de personas con discapacidad dentro de su plana, no obstante las entidades no cumplen con este punto, debido que la sociedad es prejuiciosa y juzga anticipadamente a las personas, considerando que por su condición no pueden generar aporte alguno a la entidad y por el contrario generan retraso y costos adicionales, sin antes haber realizado una previa evaluación de las capacidades y habilidades que poseen. En la ciudad de Chachapoyas la inserción laboral de personas con discapacidad es un constante reto que se viene afrontando desde años atrás, en donde se evidencia la falta de información y conocimiento por parte de las entidades para el reclutamiento de personas en situación de discapacidad, la deficiente inserción es producto de factores educativos, estructurales, socioculturales y principalmente por la discriminación y prejuicio al que a diario se ven enfrentadas las personas con discapacidad, quienes son juzgadas por la condición que presentan y no por el perfil profesional que tienen, a su vez el bajo nivel de inserción se debe a la ausencia de mecanismo por parte del Estado que puedan utilizar las entidades para su contratación e inclusión en el trabajo; por ende esta falta de inclusión en el trabajo tal como lo afirma Cortez (2016) tiene consecuencias en el desempleo que es una

proporción de tres veces más entre las personas con discapacidad 12,1% que entre el resto de la población que es un 3,7%.

Existen investigaciones en las que se estudiaron la inclusión laboral de personas con discapacidad, como en la investigación de; Paz y Silva (2020). Realizaron un artículo de investigación acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina, el cual tuvo como objetivo detallar la realidad de la inserción laboral de aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad en América Latina. Utilizaron una metodología de revisión bibliográfica, donde analizaron estatutos, informes técnicos y artículos científicos. Los resultados obtenidos se demuestran en tres mecanismos, el primero es básicamente el derecho al trabajo que tienen las personas con algún tipo de discapacidad, la segunda muestra el panorama laboral de personas discapacitadas donde se expone que estas personas no tienen acceso a un trabajo digno y por último se muestra los desafíos y retos que se deben afrontar para obtener puestos de trabajo. Finalmente concluyen que aún cuando en América Latina se trate constantemente de aseverar el derecho al trabajo de las personas discapacitadas por medio de leyes, el desempleo, la discriminación y la vulnerabilidad son barreras que dificultan y en el peor de los casos hacen imposible el proceso de inserción laboral.

Sánchez et al. (2019), realizaron un artículo con respecto al desarrollo profesional y empleabilidad de las personas discapacitadas en empresas dedicadas al rubro del turismo de la ciudad de Loja, el cual tuvo como objetivo primordial llevar a cabo el análisis del crecimiento profesional de personas que presentan discapacidad en empresas dedicadas al turismo en la ciudad de Loja. La metodología utilizada durante el desarrollo del estudio fue la exploración bibliométrica de artículos científicos acerca de políticas que incentiven la inclusión en el campo laboral de personas que presentan discapacidad, a su vez aplicaron encuestas estructuradas a empresas dedicadas a prestar bienes y servicios en el rubro turístico. Los resultados recogidos mostraron que solo el 7% de las 305 organizaciones encuestadas tenían dentro de su personal a personas discapacitadas, así mismo el 82% equivalente a 281 empresas no tienen la infraestructura necesaria para personal con discapacidad y el 18% correspondiente a 54 empresas son las que cuentan con la infraestructura en la que personas con discapacidad puedan laborar. Finalizada la investigación

concluyen que para hacer posible realmente la inserción laboral se debe iniciar con mejorar la educación y la formación ocupacional, esto debido a que el 85% de las personas que presentan un cuadro de discapacidad ya sea físico o intelectual no han tenido acceso a formación educacional y solo el 15% cuenta con estudios.

Cifuentes et al. (2018), quienes realizaron una investigación acerca de inserción laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Concepción, tuvieron como fin analizar cuáles son los factores determinantes en la etapa de exploración y adquisición de lugares de trabajo gratificados de personas con discapacidad ligera en Los Ángeles. En esta investigación se dio uso al enfoque cualitativo descriptivo con un diseño no experimental, en el cual se hizo uso de la entrevista semi-estructurada como técnica para la recaudación de datos. Como resultado de la indagación se obtuvo que, las personas con discapacidad que se encuentran trabajando no conocen ninguna ley que ampare el derecho que tienen para acceder a puestos de trabajo, así mismo, las empresas no cumplen con el porcentaje laboral de personas discapacitadas que se establece en la normativa, la cual estipula que por cada 100 colaboradores, debe haber uno que presente discapacidad, esto como consecuencia del proceso de reclutamiento puesto que en esta etapa los encargados consideran que las personas no cumplen con el perfil profesional que están buscando. Al finalizar la indagación se llegó a la conclusión que el factor más influyente y determinante en el proceso de inclusión laboral, era la ausencia de información por parte de los empleadores acerca de la discapacidad intelectual y la ley de inclusión laboral.

Peña (2021), quien realizó su investigación acerca de la inclusión laboral que llevan a cabo las tiendas por departamento con respecto a las personas con discapacidad en la Universidad de Lima, tuvo como fin establecer en qué medida la inclusión laboral de personas con discapacidad interviene en el perfil corporativo que muestran las tiendas por departamento frente a la sociedad. Se utilizó una metodología mixta en la cual se aplicaron encuestas estructuradas para la obtención de datos. Los resultados recolectados muestran que la inclusión laboral si influye en el perfil corporativo de las empresas puesto que los clientes encuestados consideran parte de la responsabilidad social empresarial la inclusión de personas discapacitadas ya sea leve o severa, a su vez la tienda por departamento que pone

mayor énfasis e incluso cuenta con un programa de inclusión laboral durante 6 años es Saga Falabella. Finalizada la investigación se concluye que las tiendas por departamento llevan a cabo un trabajo en conjunto con diversos organismos del estado y esto les permite tener mayor conocimiento para otorgar más beneficios a las personas con discapacidad.

Torres (2019), quien realizó su proyecto de investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú acerca de los factores que hacen posible la inserción laboral de los universitarios egresados, se planteó como objetivo principal exponer los factores que influyen en la transición de la universidad al campo de trabajo de los jóvenes egresados. En esta investigación se dio uso al enfoque cualitativo de tipo descriptivo, en la recaudación de datos se aplicó una encuesta estructurada, los resultados de la encuesta aplicada muestran que los principales factores que determina una inserción laboral exitosa son el lugar de residencia, el esfuerzo académico, la calidad del centro de estudios y el programa de estudios elegido por el universitario. Finalizada la investigación concluye que el esfuerzo académico y la presencia del egresado en un cuadro de méritos junto con la experiencia laboral previa le permiten conseguir empleos más adecuados y con mayor rapidez una vez culminada su carrera.

Salinas (2018), quien realizó su investigación en la Universidad Nacional del Altiplano en referencia al impacto que tiene la discapacidad física en la inserción al mercado laboral de personas con este tipo de discapacidad, se formuló como objetivo establecer el predominio que posee la discapacidad de tipo física en la inclusión en el mercado laboral de los integrantes de la Asociación de limitados Físicos de la región Puno, 2017. La investigación realizada es de carácter básico correspondiente a un tipo de diseño no experimental juntamente con un corte transversal. En el cual se hizo uso del método hipotético-deductivo, para la recaudación de datos se empleó una encuesta estructurada, los resultados obtenidos muestran que, el 32.5% de encuestados que corresponde a personas con parálisis total o parcial no cuentan un empleo formal y el 37.5% correspondiente a personas de moderada discapacidad se encuentran sin trabajo, así mismo, el 22.5% de personas con hemiplejía discurren que los principales obstáculos para su inclusión en el mercado laboral es la discriminación y exclusión por su condición. Finalizada

su investigación concluye que, el grado y tipo de discapacidad física que tienen las personas influyen significativamente en su inserción laboral y en el puesto de trabajo que lleguen a obtener.

Chichipe (2021), en su investigación ejecutada en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas acerca de los principales factores que determinan el grado de empleabilidad de los egresados universitarios, tuvo como principal objetivo establecer cuáles vienen a ser los factores que determinan el nivel de empleabilidad de los graduados del programa de estudios de administración de empresas de los años 2017, 2018 y 2019. El tipo de estudio realizado fue básico de trascendencia descriptiva con un diseño no experimental, para el recogimiento de datos se empleó la técnica de la encuesta estructurada, los resultados analizados muestran que el 60% de los egresados consideran que el prestigio de la UNTRM les permitió conseguir empleo en el sector público y privado, siendo este uno de los factores condicionantes, así mismo se considera que el progreso económico de Chachapoyas es otro factor influyente para obtener puestos de trabajo. Finalizada la investigación se llega a la conclusión que los factores que limitan el nivel de empleabilidad son extrínsecos (prestigio de la universidad, alianzas, mercado laboral y progreso económico de la ciudad) e intrínsecos (título profesional, grados educativos, manejo de Tics y habilidades blandas).

En la ciudad de Chachapoyas, la entidad que tiene como función principal la promoción, protección y la defensa de las personas que presentan discapacidad, es el CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) esta entidad fue conformada a través de la Ley N° 27050 “Ley General de la Persona con Discapacidad” en la actualidad la nueva ley es la Ley N° 29973, en la cual el CONADIS actúa como un ente encargado de supervisar y regularizar el cumplimiento de acciones acerca de planes que contribuyan a la capacitación y crecimiento profesional y técnico, dirigido a aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad, haciendo posible su progreso y crecimiento en el ámbito laboral. Así mismo, juntamente con el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, dan soporte a los lineamientos y programas de fomento del trabajo para personas con discapacidad, tales como la bonificación del 15% de puntaje que se otorga a las personas en los concursos para obtener puestos de

trabajo. La cuota de personal con discapacidad que debe tener cada entidad, en lo que respecta a las entidades públicas 5% y en privadas 3%, por último, se encuentra la deducción adicional en el pago del impuesto a la renta de aquellas empresas que tengan a personal discapacitado.

A su vez dentro de esta ley a través del CONADIS se verifica el cumplimiento de las condiciones que deben tener las entidades que brinden puestos de trabajo, condiciones como la adecuación del proceso de selección, asesoramiento, seguros de MINSA y EsSalud para la readaptación y rehabilitación social, infraestructura que permita el libre desplazamiento y programas de crecimiento profesional.

La Municipalidad Provincial de Chachapoyas independientemente cuenta con OMAPED (Oficina Municipal de la Persona con Discapacidad) en la cual su principal responsabilidad es velar por el bienestar de las personas con discapacidad, facilitando y promoviendo la adecuada concertación de las personas con la sociedad y las instituciones ya sean estas públicas o privadas. En esta oficina las personas se registran y de este modo participan en las diferentes actividades que se llevan a cabo a favor de su plena inserción en la comunidad, persiguiendo la igualdad de oportunidades en distintos aspectos de la sociedad.

La presente investigación se formuló como objetivo general determinar los factores que condicionan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022. Y a su vez se planteó como objetivos específicos determinar la realidad de la inserción inicial laboral de personas con discapacidad en entidades públicas; analizar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas; determinar la importancia de orientación en el mercado de trabajo de personas con discapacidad en entidades públicas; identificar los factores que determinan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas; y proponer estrategias para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

2.1.1. Población

La población viene a ser un grupo de individuos entre otros que poseen las mismas particularidades y es observable, por lo que nos permitirá realizar investigaciones (García, 2016)

La presente investigación tuvo como población a 12 entidades públicas del Estado Peruano en la ciudad de Chachapoyas.

2.1.2. Muestra

Viene a ser una parte de la población a la cual se está realizando un estudio, y nos permite realizar generalizaciones a toda la población con datos obtenidos (García, 2016).

En la presente investigación se tomó como muestra a las entidades públicas del Estado Peruano, tal como lo afirma el Gobierno del Perú (2021) a través de la Plataforma Nacional de Datos Abiertos, en la ciudad de Chachapoyas existen 12 entidades las cuales fueron objeto de estudio.

Tabla 1

Entidades públicas del Estado Peruano

Poder	Distrito	Entidad
Poder Judicial	Chachapoyas	Corte Superior de Justicia de Amazonas
Poder Ejecutivo	Chachapoyas	Red Asistencial Amazonas
Poder Ejecutivo	Chachapoyas	Sociedad de Beneficiencia Pública de Chachapoyas
Organismos Autónomos	Chachapoyas	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Municipalidad	Chachapoyas	Municipalidad Provincial de Chachapoyas
Gob. Regional	Chachapoyas	Dirección Regional Agraria de Amazonas

Gob. Regional	Chachapoyas	Dirección Regional de Educación Amazonas
Gob. Regional	Chachapoyas	Dirección Regional de Energía y Minas
Gob. Regional	Chachapoyas	Dirección Regional de Salud
Gob. Regional	Chachapoyas	Unidad Ejecutora ProAmazonas
Gob. Regional	Chachapoyas	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
Gob. Regional	Chachapoyas	Gobierno Regional de Amazonas

Nota: Esta tabla muestra las entidades públicas que pertenecen al Estado Peruano y se encuentran en la ciudad de Chachapoyas juntamente con el poder al cual pertenecen. Los datos fueron tomados de la Plataforma Nacional de Datos Abiertos del Gobierno del Perú. Se tuvo en cuenta trabajar con los representantes del área de recursos humanos de las entidades, pues son ellos quienes cuentan con la información acerca de los trabajadores con discapacidad.

2.1.3. Muestreo

El muestreo no probabilístico intencional es caracterizado por el empleo de juicios y esfuerzo no premeditado del investigador por adquirir muestras específicas, incluyendo áreas o grupos típicos de la muestra seleccionada para el estudio (Ortiz, 2004).

La muestra tomada para el estudio no fue obtenida a través del uso de fórmulas puesto que se trató de una muestra finita y a su vez fue seleccionada por las características relacionadas con la investigación (entidades públicas ubicadas en la ciudad de Chachapoyas).

2.2. Variable

V1: Inserción laboral

La inserción laboral es el proceso integral que se efectúa con la intervención de diversos factores de empleabilidad tales como: instrucción académica, práctica laboral y contexto social, interactúan y se ajustan con elementos que componen la ocupabilidad (Pelayo, 2012).

2.3. Métodos

2.3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue de tipo descriptivo simple en un nivel básico, enfocado en generar nuevos conocimientos más complejos a través de la comprensión de los aspectos esenciales de los fenómenos y de los hechos observables de la variable seleccionada.

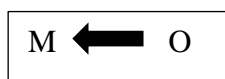
No experimental, este diseño es útil en variables que no pueden ser manipuladas por los investigadores debido a su dificultad y/o ética (Mertens y McLaughlin, 2004).

La investigación fue de corte transversal, debido que la variable se midió en una sola ocasión, donde se empleó el muestreo no probabilístico intencional.

El objeto de estudio fueron las 12 entidades públicas del Estado Peruano ubicadas en la ciudad de Chachapoyas, y con un diseño de tipo descriptivo cuyo esquema se representa a continuación:

Figura 1

Esquema de investigación descriptiva



M: Personas con discapacidad

O: Factores de inserción laboral

2.3.2. Procedimiento de recolección de datos

Para la elaboración de la presente investigación, primero se llevó a cabo una investigación bibliográfica de la variable a estudiar (inserción laboral), y se hizo uso de antecedentes con criterios de antigüedad respecto a su publicación, por lo tanto, las investigaciones tomadas como antecedentes no podían exceder los 5 años de antigüedad. El contenido de las publicaciones tomadas como antecedentes se relaciona directamente con la variable de estudio, pero con una población distinta.

La recolección de datos fue presencial, mediante un cuestionario con ítems relacionados a la variable de estudio, con la finalidad de obtener respuestas reales y objetivas que aseguren la veracidad de la investigación, se explicó

cada uno de los ítems juntamente con el propósito del cuestionario y posteriormente se encuestó a los representantes del área de Recursos Humanos de las entidades públicas mencionadas con anterioridad. Una vez recolectada la información pasó a ser procesada en el software computacional Microsoft Excel para su análisis descriptivo, seguidamente se procedió a analizar los resultados obtenidos mediante tablas y gráficos para su interpretación.

2.3.3. Método

Como método para la recaudación de datos se empleó la encuesta, a fin de obtener los datos esperados, para ser procesados y finalmente analizados.

2.3.4. Instrumento

El cuestionario es un instrumento que permite situar a todos los encuestados en el mismo escenario psicológico y por medio de un sistema de notaciones simples, hace posible llevar a cabo la evaluación y asegura la comparabilidad de las afirmaciones obtenidas (Stoezel y Girard, 1973, p.176).

Con la finalidad de obtener la máxima estandarización de datos en el proceso de recaudación de datos como instrumento se empleó un cuestionario en donde se estipuló una serie de preguntas o afirmaciones, y sobre el cual se consignaron las respuestas.

El cuestionario se elaboró cuidadosamente puesto que de este dependió la obtención de respuestas precisas y no de otras que se alejen del tema de investigación, así mismo se evitó la influencia en la respuesta de los entrevistados, esto para obtener respuestas no subjetivas. El cuestionario estuvo conformado de ítems relacionados a los indicadores pertenecientes a inserción laboral, dicho cuestionario fue aplicado de manera presencial a los representantes del área de Recursos Humanos y/o encargado de contrataciones de las entidades públicas del Estado Peruano de la ciudad de Chachapoyas mencionadas anteriormente.

2.4. Análisis de datos

La representación gráfica es la forma de presentar los datos recolectados utilizando los diagramas de barras y el histograma. Representa la forma más

común para poder analizar y representar datos en estadística, existen softwares computacionales como IBM SPSS, Microsoft Excel, Matlab entre otros que ayudan y facilitan la creación de estos gráficos (Puente, 2018)

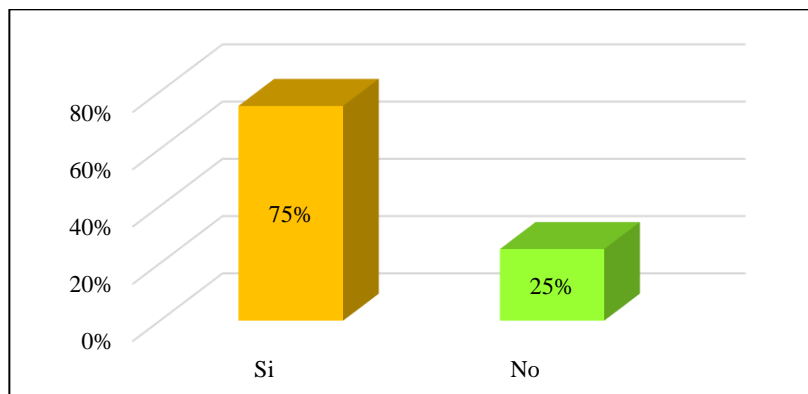
La información recopilada mediante el cuestionario aplicado para el desarrollo de la investigación fue procesada por el programa Microsoft Excel y Microsoft Word presentados mediante tabulaciones y graficaciones cada uno con su interpretación respectiva.

III. RESULTADOS

3.1. Datos generales

Figura 2

Entidades que cuentan con personas con discapacidad laborando



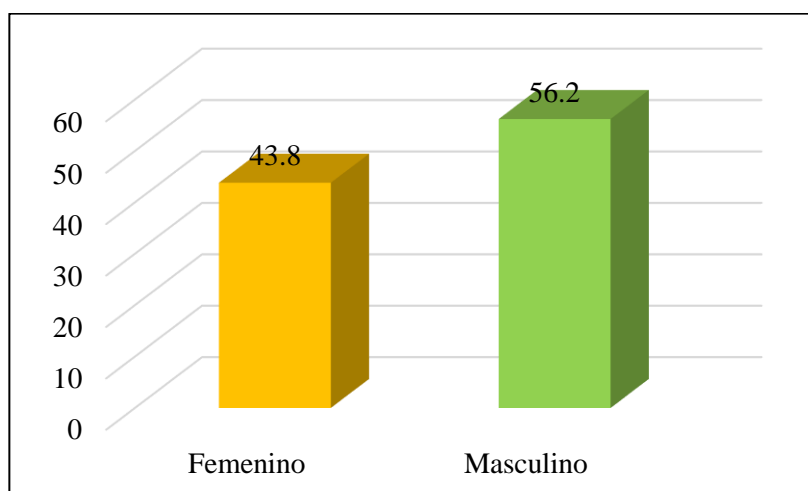
Nota: En la figura se muestra la cifra de entidades que cuentan con personas con discapacidad laborando dentro de ellas.

Interpretación

Según nos muestra la figura 2 se observa que del 100% equivalente a las 12 entidades del Estado Peruano encuestadas, el 75% (09) de las entidades tienen personas con discapacidad laborando. Por el contrario, el 25% (03) de las entidades integradas por la Sociedad de Beneficencia Pública de Chachapoyas, la Unidad Ejecutora ProAmazonas y la Dirección Regional de Energía y Minas indicaron que no tienen personas con discapacidad laborando dentro de ellas.

Figura 3

Género del colaborador



Nota: En la figura se muestra el género.

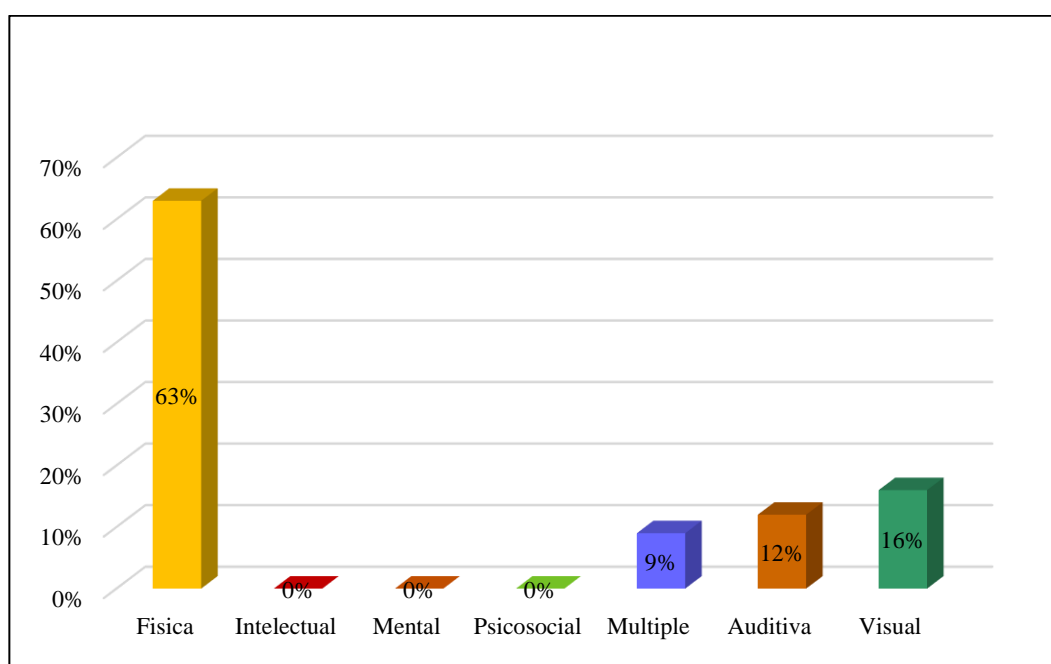
Interpretación

En la figura 3 se aprecia que del 100% de personas discapacitadas que se encuentran laborando equivalente a 32, el 43.8% (14) son del género femenino y el 56.2 (18) son del género masculino.

Los porcentajes mostrados en la figura reflejan que el índice de desempleo de las personas discapacitadas en referencia al género femenino es mayor que la tasa de desempleo del género masculino en la Ciudad de Chachapoyas.

Figura 4

Tipo de discapacidad



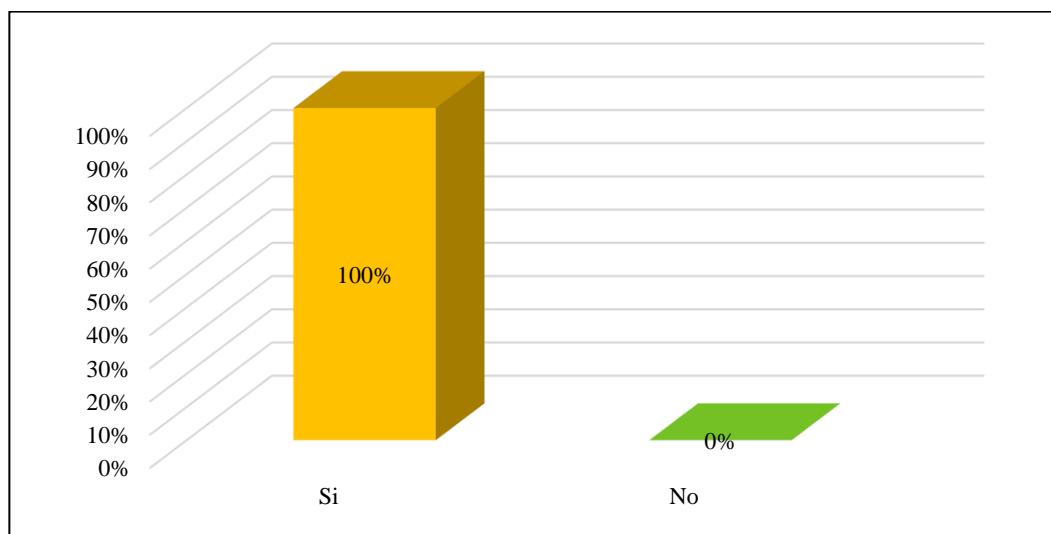
Nota: En la figura se muestra el tipo de discapacidad que presentan las personas.

Interpretación

En la figura 4: se observa que en total existen 32 personas con discapacidad laborando en las entidades encuestadas, de las cuales se evidencia que del 100% equivalente a 32 personas, el 63% (20) de personas presentan discapacidad de tipo física, el 9% (03) de personas presentan discapacidad de tipo múltiple que comprende la presencia de más de un tipo de discapacidad, el 12% (04) de personas presenta discapacidad de tipo auditiva, el 16% (05) de personas presenta discapacidad visual y por el contrario en ninguna de las entidades encuestadas existen personas que presenten discapacidad de tipo intelectual, mental y psicosocial.

Figura 5

Entidades que conocen la Ley N°29973



Nota: En la figura se muestra la cifra de entidades que tienen conocimiento acerca de la existencia de la Ley N°29973

Interpretación

En la figura 5: se observa que del 100% equivalente a las 12 entidades del Estado Peruano encuestadas, el 100% conoce la existencia de la Ley N°29973 que establece el derecho a trabajar de las personas con discapacidad.

3.2. Determinar la realidad de la inserción inicial laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.

Tabla 2

Existencia de una política formal de inclusión laboral

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%

Nota: En la tabla se muestra la cantidad de entidades que cuentan con una política.

Interpretación

En la tabla 2: se observa que del 100% equivalente a las 12 entidades del Estado Peruano encuestadas, el 100% de entidades no tiene una política formal que le permita incluir dentro de su plana laboral a personas con discapacidad.

Tabla 3

Evaluación del perfil profesional

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
A través de una hoja de vida o mediante perfil profesional del requerimiento	09	100%
Total	09	100%

Nota: Esta tabla muestra cómo evalúan las entidades el perfil profesional.

Interpretación

En la tabla 3: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% evalúa el perfil de las personas a través de la hoja de vida que presentan contrastándola con el perfil profesional requerido por el área usuaria.

Tabla 4

Parámetros que condicionan el perfil profesional

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	0	0%
No	9	100%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra si las entidades cuentan con parámetros que condicionan el perfil profesional que deben cumplir las personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 4: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% no tiene parámetros establecidos que condicionen y/o limiten el perfil profesional de las personas con discapacidad.

Tabla 5

Influencia del grado de estudios

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra si el grado de estudios influye en la contratación.

Interpretación

En la tabla 5: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% considera que el grado de estudios con los que cuentan las personas con discapacidad si influyen para determinar su contratación en la entidad, en contraste con el puesto al que postulan.

Tabla 6

Grado de instrucción del colaborador con discapacidad

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Nivel Inicial	0	0%
Nivel Primario	0	0%
Nivel Secundario	4	13%
Nivel Superior	28	87%
Total	32	100%

Nota: Esta tabla muestra el grado de instrucción de las personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 6: se observa que del 100% equivalente a 32 personas que laboran en las entidades, el 13% (04) de personas el grado de instrucción con el que cuentan

es el nivel secundario, el 87% (28) de personas tienen grado de instrucción superior contando con formación en universidades y/o centros técnicos, por el contrario, ninguna de las personas con discapacidad que se encuentra laborando tienen grado de instrucción primario o de nivel inicial.

Tabla 7

Importancia del título profesional

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	4	44%
No	5	56%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra si es primordial para las entidades que las personas cuenten con un título profesional.

Interpretación

En la tabla 7: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 44% (04) de las entidades considera que es primordial que las personas cuenten con un título profesional, por el contrario, el 56% (05) de las entidades consideran que no es primordial.

Tabla 8

Beneficio adicional

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
De acuerdo a ley se otorga el 15% adicional del puntaje total	9	100%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra el beneficio que otorgan las entidades en puntaje.

Interpretación

En la tabla 8: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas,

equivalente a 09 entidades, el 100% de las entidades se rige a la Ley N°29973 y otorga el 15% adicional del puntaje total a las personas con discapacidad.

3.3. Analizar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.

Tabla 9

Número de personas con discapacidad que laboran

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
1	2	22%
2	0	0%
3	1	12%
4	3	33%
5 o más	3	33%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra el número de personas con discapacidad que laboran dentro de las entidades.

Interpretación

En la tabla 9: se observa que del 100% equivalente a las 12 entidades del Estado Peruano encuestadas, el 22% (02) de las entidades solo tiene una persona con discapacidad dentro de su plana laboral, el 12% (01) de las entidades tiene una persona con discapacidad laborando, el 33% (03) de las entidades tiene a cuatro personas con discapacidad laborando y el 33% (03) tiene dentro de su plana laboral a más de cinco personas con discapacidad laborando.

Tabla 10

Entidades que cumplen con la cuota laboral

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de entidades que cumplen con la cuota laboral.

Interpretación

En la tabla 10: se observa que del 100% equivalente a las 12 entidades del Estado Peruano encuestadas, el 100% de entidades no cumple con la cuota laboral de personas con discapacidad laborando que corresponde a un porcentaje no menor al 5% en entidades públicas.

Tabla 11

Programa de reclutamiento, selección e inducción

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	1	11%
No	8	89%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de entidades que cuentan con un programa de reclutamiento, selección e inducción para personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 11: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 11% (01) de las entidades si tiene establecido un programa de reclutamiento, selección e inducción para personas con discapacidad y por el contrario el 89% (08) no tienen un programa implementado.

Tabla 12

Proceso de reclutamiento

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
A través de convocatorias y/o concursos	9	100%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra cuál es el medio que utilizan las entidades para llevar a cabo el proceso de reclutamiento de las personas con discapacidad durante el proceso de contratación.

Interpretación

En la tabla 12: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% de las instituciones recluta a las personas con discapacidad a través de convocatorias y/o concursos.

Tabla 13

Procesos especiales de reclutamiento

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	2	22%
No	7	78%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de entidades que cuentan con procesos especiales de reclutamiento.

Interpretación

En la tabla 13: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 22% (02) si lleva a cabo un proceso especial para reclutar a personal con discapacidad, por el contrario, el 78% (07) de las entidades no tiene implementado un proceso específico destinado al reclutamiento de personas con discapacidad.

Tabla 14

Proceso de inducción

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Capacitaciones y reuniones por parte del área usuaria conjuntamente con RR.HH	7	78%

Capacitaciones a través de OMAPED y CONADIS	2	22%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra cuál es el proceso de inducción que realizan las entidades para las personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 14: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 78% (07) de las entidades induce a las personas con discapacidad mediante capacitaciones y reuniones organizadas por Recursos Humanos y el área usuaria en dónde laboraran, por el contrario, el 22% (02) de las entidades realiza un trabajo en conjunto con el OMAPED y el CONADIS para la inducción de su personal.

Tabla 15

Tipos de contratos laborales

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Locación de servicios	15	47%
Contrato Administrativo de Servicios	9	28%
Decreto Legislativo 1057	2	6%
Decreto Legislativo 728	5	16%
Decreto Legislativo 276	1	3%
Total	32	100%

Nota: En esta tabla se muestra qué tipo de contratos se celebran entre las entidades y las personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 15: se observa que del 100% equivalente a 32 personas que laboran en las entidades, se evidencia que el 47% (15) de las personas tienen un contrato por locación de servicios con las entidades, 28% (09) de las personas tiene un contrato administrativo de servicios, el 6% (02) de las personas tiene un contrato a través del Decreto Legislativo 1057, el 16% (05) de las personas tiene un contrato a través del Decreto Legislativo 728 y el 03% (01) de las personas de las personas tiene un contrato a través del Decreto Legislativo 276.

3.4. Determinar la importancia de orientación en el mercado de trabajo de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.

Tabla 16

Cargo que ocupa el colaborador con discapacidad

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Limpieza	4	13%
Asistente Administrativo	20	62%
Apoyo Administrativo	5	16%
Jefe de Área	3	9%
TOTAL	32	100%

Nota: Esta tabla muestra el cargo que desempeñan en las entidades las personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 16: se observa que del 100% equivalente a 32 personas que laboran en las entidades, el 13% (04) de personas tienen un puesto en el área de limpieza en la entidad que laboran, el 62% (20) de personas desempeñan el puesto de asistentes de área en las entidades, el 16% (05) de personas labora como apoyo administrativo y el 09% (03) de personas tiene un cargo de jefe de área y/o departamento dentro de las entidades que fueron encuestadas.

Tabla 17*Acceso a capacitaciones y/o cursos*

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Nota: Esta tabla muestra si las personas con discapacidad tienen acceso a capacitaciones.

Interpretación

En la tabla 17: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% de las entidades brinda el acceso a cursos y capacitaciones para formación y conocimiento de las personas con discapacidad.

Tabla 18*Acceso a formación profesional*

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Nota: En esta tabla se muestra si las entidades brindan las condiciones necesarias para que continúen con su formación profesional.

Interpretación

En la tabla 18: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% de las entidades brinda el acceso y condiciones necesarias (tiempo, apoyo monetario u de otro tipo) a fin de que las personas con discapacidad puedan continuar formándose profesionalmente.

Tabla 19*Calificación del desempeño laboral*

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	7	78%
Excelente	2	22%
Total	9	100%

Nota: En esta tabla se muestra cómo califican las entidades el desempeño de las personas con discapacidad.

Interpretación

En la tabla 19: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 78% (07) de las entidades califica como bueno el desempeño de las personas con discapacidad y el 22% (02) de las entidades lo califica como excelente.

Tabla 20*Descripción de puestos*

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	0	0%
No	9	100%
Total	9	100%

Nota: En esta tabla se muestra si las entidades han establecido una modificación.

Interpretación

En la tabla 20: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 100% no ha realizado modificaciones que distingan el perfil de puestos de las personas con discapacidad de los otros perfiles, siendo así que con el mismo perfil se evalúa en las contrataciones, sin distinción alguna.

Tabla 21

Evaluación para determinar competencias y habilidades

Escala de medición de instrumento	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	3	33%
No	6	67%
Total	9	100%

Nota: En esta tabla se muestra si las entidades llevan a cabo evaluaciones para determinar las competencias y habilidades.

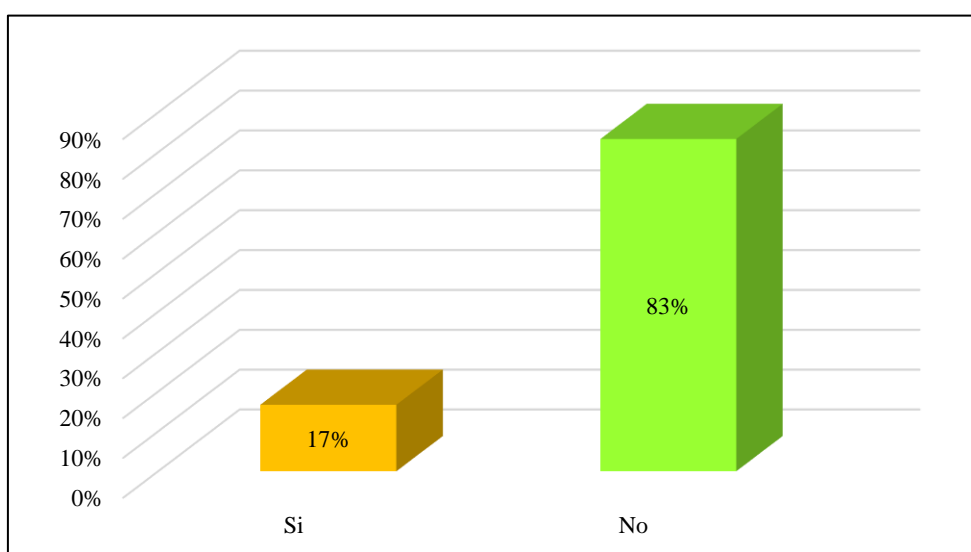
Interpretación

En la tabla 21: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 33% (03) de las entidades sí evalúa dentro de su puesto de trabajo a las personas con discapacidad, y por el contrario e 67% (06) de las entidades no realiza evaluación alguna a fin de determinar sus competencias y habilidades.

3.5. Identificar los factores que determinan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.

Figura 6

Infraestructura adecuada



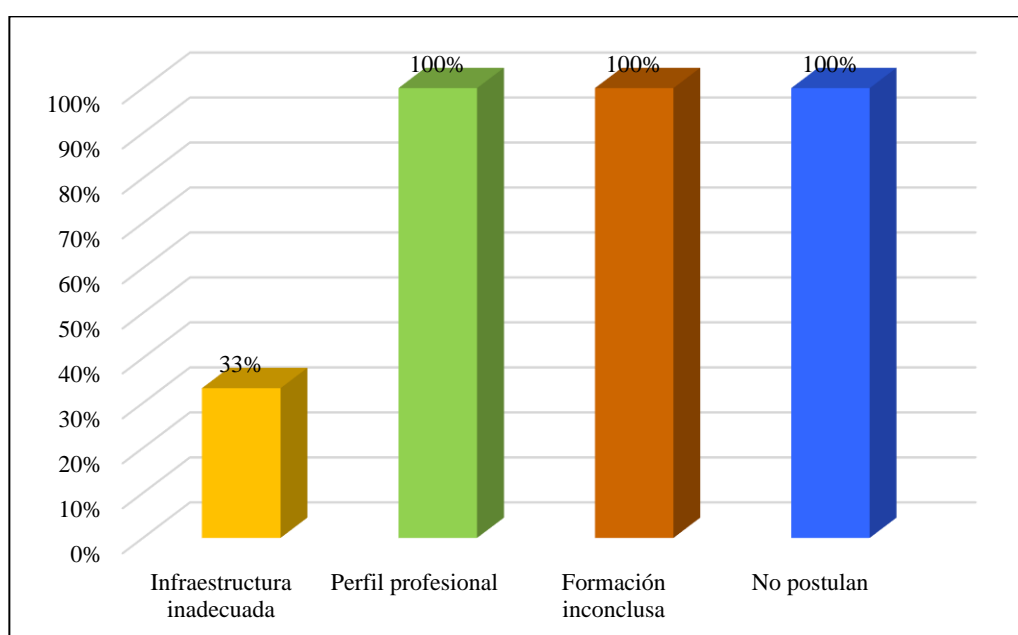
Nota: En la figura se muestra la cantidad de entidades que cuentan con la infraestructura adecuada.

Interpretación

En la figura 6: se observa que del 100% de las entidades del Estado Peruano encuestadas que cuentan con personas con discapacidad laborando en ellas, equivalente a 09 entidades, el 17% (02) de las entidades cuenta con una infraestructura adecuada para el correcto desempeño y desplazamiento de las personas con discapacidad, sin poner en riesgo su integridad, no obstante, el 83% (07) de las entidades no tiene la infraestructura adecuada para su personal.

Figura 7

Motivos para no contratar personas con discapacidad



Nota: La figura muestra cuáles son las razones por las que las entidades no contratarían personal con discapacidad.

Interpretación

La figura 7 nos muestra un panorama donde el 100% (12) de las entidades públicas encuestadas, coinciden en que no contratan personal porque estos no cumplen con el perfil profesional, tienen una formación académica inconclusa, por ende no satisfacen las expectativas de las entidades y a su vez uno de los motivos es la falta de postulaciones a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad, por último se observa que el 33% (10) de las entidades también considera que uno de

los motivos por los que no contrata personal es la falta de una infraestructura acorde a su condición.

Los factores que condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad están determinados por agentes de ambas partes, por parte de las entidades, estas no cuentan con infraestructura adecuada para el desplazamiento y desenvolvimiento de las personas con discapacidad, a su vez las entidades no cuentan con políticas formales establecidas para la inserción, por parte de las personas con discapacidad su formación laboral y la no culminación de estudios impide su contratación, el hecho de no contar con vasta experiencia en el campo laboral juntamente con la falta de capacitaciones y/o curso hace que tengan un perfil profesional no muy prometedor a comparación de los perfiles que postulan al mismo puesto de trabajo.

3.6. Estrategias para promover la inserción laboral de personas con discapacidad

Capacitar a los colaboradores del sector educación, las personas que tienen la misión de formar a las personas con discapacidad deben estar lo suficientemente preparados para formar no solo educativamente a las personas en situación de discapacidad, sino también reforzarlos de tal manera que estos no se sientan limitados a realizar las mismas labores y adquirir el mismo conocimiento que los demás.

- **Capacitación en habilidades blandas:** las habilidades blandas en el ámbito laboral son de suma importancia, esto debido que permiten comunicarse y desempeñarse de mejor manera, es así que se considera importante reforzar temas de liderazgo y trabajo en equipo; el liderazgo a fin de que las personas con discapacidad no estén predeterminados a solo seguir órdenes, sino que en un momento determinado puedan guiar y contribuir al logro de metas y objetivos de las entidades; el trabajo en equipo es importante puesto que en las entidades son un grupo de personas que trabajan en conjunto, las cuales funcionan como un engranaje, donde cada actividad que se realiza es clave para el desarrollo de las demás, es así que las personas con discapacidad deben saber trabajar en equipo y no excluirse por la situación de discapacidad que presentan.

- **Capacitación en autoestima:** El autoestima en las personas con discapacidad es un punto clave, puesto que, actualmente la sociedad es muy prejuiciosa y se deja llevar por apariencias sin antes formar un juicio propio en base a experiencias, es así que la sociedad erróneamente considera que las personas con discapacidad no generan aporte sino por el contrario generan retrasos, este pensamiento trae consigo el aislamiento de las personas con discapacidad y su baja autoestima, haciendo que como se mencionó con anterioridad, estos no postulen a los puestos de trabajo porque no se sienten lo suficientemente capaces, reforzar su autoestima y estimularlos, los hará sentir seguros del rol importante que juegan en la sociedad y que la formación que tienen no ha sido en vano.
- **Capacitaciones vocacionales:** el ámbito vocacional en las personas con discapacidad es fundamental puesto que, desde su formación en las aulas deben tener una noción de aquello que quieren ser en la vida, considerando que esa decisión que tomen determinará su profesión y/o vocación. Así mismo, a través de las capacitaciones vocacionales se establecerá una estrecha relación entre la educación y formación para el trabajo, esto a fin de garantizar que estas personas desde los inicios de su formación se vayan familiarizando con el ámbito laboral, conociendo y despertando su interés en posibles actividades que posteriormente tenga afinidad a realizar.

Desarrollar actividades de promoción del empleo, a través del CONADIS y el OMAPED se debe realizar un trabajo en conjunto con las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas a fin de que las personas con discapacidad conozcan los puestos de trabajo que se vienen ofertando en el mercado. Así mismo, juntamente con estas instituciones se debe desarrollar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad.

- **Ferías laborales:** los puestos laborales que se ofertan no llegan a ser de conocimiento del total las personas en especial para las personas con discapacidad, es por ello que se debe realizar eventos dirigidos para estas personas donde se den a conocer las ofertas de trabajo, en las cuales se de una pequeña inducción de aquello en lo que consiste en el trabajo, a fin de que las personas se hagan una pre evaluación e identifiquen si están aptos para el trabajo o no.

- **Promoción de puestos a través de redes:** las redes sociales hoy en día son de acceso a todo público, siendo un importante canal de comunicación, por ende, una manera eficaz de que las ofertas laborales sean conocidas es a través de publicaciones.

Mejorar el perfil profesional de las personas con discapacidad, considerando que el perfil profesional es un factor clave dentro de la inserción laboral, en los centros educativos se debe inculcar la ambición de formación profesional en las personas con discapacidad, de modo que cumplan con las expectativas requeridas en los puestos de trabajo, a través de los siguientes puntos:

- Formación en cursos de acuerdo a las líneas de carrera
- Actualización constante en temas de interés
- Crecimiento profesional con constante educación

Desarrollar condiciones para que las personas con discapacidad puedan realizar trabajo remoto, es evidente que uno de los factores limitantes es la infraestructura inadecuada de las entidades públicas que no cuentan con los ambientes propicios para personas con discapacidad, por ende, una alternativa para insertarlos en el mundo laboral es el trabajo remoto, donde se puedan delegar actividades que desarrollen desde otros ambientes externos a la entidad.

- Instalar programas y software donde puedan trabajar y remitir información vía internet
- Capacitaciones en manejo de tecnologías de la información

Concientización de la Ley N°29973, la “Ley General de la Persona con Discapacidad”, establece el derecho a trabajar de las personas con discapacidad, incluso esta impone una cuota laboral que deben acatar las entidades públicas y privadas, haciendo énfasis en las entidades públicas que corresponde a 5% la cuota laboral, no obstante en la ciudad de Chachapoyas ninguna de las entidades encuestadas cumplen con lo establecido en la ley, esto debido que no conocen a fondo el contenido y disposiciones de la misma, pasando por alto sus directrices.

- OMAPED y CONADIS deben llevar capacitaciones a las entidades donde se dé a conocer todos los puntos que establece la ley y a su vez, se debe hacer seguimiento del cumplimiento de la misma.

Creación de programas que integren a las entidades y personas con discapacidad, una de las falencias que tienen las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas es no contar con programas establecidos que permitan la selección,

inducción y reclutamiento de personal con discapacidad, por ello se debe promover la creación de programas que integren a ambas partes a fin de que las entidades conozcan los potenciales, capacidades y habilidades de las personas, en donde no se dejen llevar solo por prejuicios sino que conozcan a profundidad aquello que pueden realizar las personas con discapacidad y reclutarlos en la entidad de acuerdo a las necesidades laborales que tengan.

IV. DISCUSIÓN

Las personas con discapacidad se ven confrontados constantemente ante diversas barreras que imposibilitan su inserción en el mundo laboral, esto producto de la constante discriminación que sufren por parte de la sociedad, aunque en América Latina y específicamente en Perú, se ha tratado de asegurar el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad a través de la Ley N°29973, la normativa establecida no puede ser el único mecanismo que avale y proteja el derecho fundamental al empleo que tienen las personas, también es importante contemplar el rol fundamental que cumplen los encargados de la selección del personal en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

La inserción laboral de las personas con discapacidad se ve influenciada por ciertos factores que limitan el proceso de este, en el cual se evidencia la exigencia que tiene el mundo laboral sin hacer distinción de aquellas que se encuentran en situación de discapacidad y de aquellas que no, esto debido a que en ambas posiciones compiten por un mismo puesto de trabajo, en donde se confrontan las habilidades, cualidades, capacidades y perfiles profesionales que buscan complacer al 100% las exigencias requeridas por sus posibles empleadores, no obstante es en este campo en donde se evidencia una cruel realidad que sufren las personas con discapacidad puesto que como lo afirma Salinas (2018) en su investigación, en la que incide que el tipo y grado de discapacidad que tienen las personas no les permite insertarse en un empleo formal, aun cuando estos cuenten con estudios y cumplan con el perfil requerido, debido a los prejuicios que existe en la sociedad en donde se considera que una persona en situación de discapacidad no aporta el mismo potencial que las demás personas y que por el contrario generan mayores costos a la entidad. En este sentido, se da pase al desempleo y posible aislamiento social de las personas con discapacidad que ante la negativa de los empleadores suponen que no generan un aporte positivo al mundo laboral y por ende a la sociedad.

La inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es muy complejo, puesto que no solo el impedimento es la discapacidad que presentan, sino las políticas que tienen las entidades que cumplen el rol de empleadores, tal como lo afirma Cifuentes et al. (2018), en su investigación sobre inserción laboral menciona que uno de los límites y factores determinantes para la contratación de

personas con discapacidad es la falta de conocimiento de los empleadores acerca de las capacidades que desarrollan las personas a pesar de su situación, así mismo, un factor que influye en gran magnitud es la vaga infraestructura con la que cuentan las entidades públicas, puesto que no son accesibles y seguras para el correcto desplazamiento de las personas con discapacidad, esto como producto de la deficiente gestión que se realiza para su inclusión no solo en el mundo laboral, sino en toda la sociedad, ya que es común ver que estas personas lamentablemente se enfrentan constantemente a situaciones que ponen en riesgo su integridad en lo que respecta a infraestructuras. Así mismo, Sanchez et al. (2019), concluye que el 82% de las entidades encuestadas en su investigación no cuentan con la infraestructura adecuada, en concordancia con la presente investigación en la que el 83% de entidades públicas no tienen una infraestructura acorde.

El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad es relativamente bajo, y se encuentra aún en una etapa embrionaria, debido que aun cuando no es tema nuevo, recientemente las entidades públicas están adoptando políticas formales para la inclusión de las personas con discapacidad, en donde buscan regirse a la Ley N° 29973 en la cual se establece el derecho al trabajo de las personas, imponiendo una cuota laboral que deben cumplir, correspondiente al 5% del total de personal, compartiendo la perspectiva de Paz y Silva (2020), en su investigación acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina indican que, el motivo por el cual las entidades recientemente comienzan a elaborar políticas públicas para transformar la vida de las personas con discapacidad en el mundo laboral es los altos índices de desigualdad y discriminación, debido que las entidades no tienen una mirada centrada en las fortalezas que presentan estas personas, sino se centran en los déficit que presentan y negativas producto de sus propios juzgamientos y conclusiones.

Las personas con discapacidad, así como todos tienen acceso a una educación y formación profesional en los diversos campos que hoy en día existen, la educación y formación por la que optan es de gran importancia dentro de su inserción en el campo laboral, puesto que como lo afirma Torres (2019) en su proyecto de investigación acerca de los factores que hacen posible la inserción laboral de los universitarios egresados, el 57% de personas que cuentan con educación de nivel

secundario y primario, se encuentran en situación de desempleo a diferencia de aquellas personas que cuentan con formación académica y un título profesional. Así mismo, Chichipe (2021) en su investigación sobre los factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados afirma que para hacer posible la inserción de las personas en el mundo laboral logrando su empleabilidad es el hecho de contar con un título profesional, el grado educativo de las personas, el manejo de tecnologías de la información y las habilidades blandas que estos tengan. En los resultados obtenidos de la encuesta intervenida se evidencia que el grado académico de las personas con discapacidad y el título profesional es un factor determinante dentro de su contratación, ya que son considerados primordiales en los requerimientos de personal que las entidades presentan.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos y en concordancia con los objetivos planteados en la presente investigación se concluye lo siguiente.

- La realidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas aún se encuentra en una fase inicial, esto debido que las entidades aun cuando conocen la existencia de la Ley N°29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad” no llevan a cabo una correcta gestión para insertar a las personas con discapacidad dentro del mundo laboral, lo cual se ve evidenciado en que el 100% de las entidades encuestadas no cumplen con la cuota laboral del 5% de personas con discapacidad. Así mismo, estas entidades no cuentan con programas y/o procesos especiales que contribuyan con el reclutamiento de las personas con discapacidad, dificultando así que puedan introducirse en el mundo laboral, por ende, no pueden desenvolverse, ni mucho menos explotar sus capacidades al cien.
- La aplicación de la encuesta a las entidades que formaron parte de la muestra, evidenció que el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en las entidades es bajo, debido a que el 100% de las entidades encuestadas no cumplen con la cuota laboral establecida dentro de la ley y a su vez existen tres entidades que no tienen ninguna persona con discapacidad laborando dentro de su institución.
- La formación académica y la orientación en el mercado de trabajo es determinante para la inserción laboral de las personas, esto no es ajeno en caso de las personas con discapacidad, ya que el 100% de entidades afirma que es fundamental contar con un título para la contratación del personal, a su vez la carrera técnica y/o profesional con la que cuentan determina la afinidad que tienen las personas con discapacidad para optar por un puesto laboral, por ende, este factor es importante en el proceso de contratación de las personas con discapacidad.

- La aplicación de la entrevista a las doce entidades que formaron parte de la muestra, permitió identificar que para hacer posible la inserción de las personas con discapacidad intervienen diversos factores que involucran a la entidad como tal y a las personas en situación de discapacidad tales como la infraestructura, el conocimiento de leyes que amparan el derecho a trabajar, la formación y grado académico, a su vez el tipo de discapacidad y el entorno laboral.
- Finalmente se propone capacitar al sector educativo, desarrollar actividades de promoción del empleo, mejorar el perfil profesional de las personas con discapacidad, desarrollar condiciones que permitan el trabajo remoto, concientizar a las entidades con respecto a la Ley N°29973, crear y difundir programas que integren a las entidades y personas con discapacidad, con la finalidad de hacer posible su inserción en el mundo laboral.

VI. RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones que se considera pertinentes:

- Se recomienda mejorar el proceso de inserción laboral inicial de personas con discapacidad dentro de las entidades públicas de la ciudad de Chachapoyas para lo cual se sugiere crear nuevas políticas internas enfocadas en la persona con discapacidad, donde se detallen los lineamientos para su contratación, perfiles profesionales, capacitaciones donde participaran las personas con discapacidad, actividades específicas que realizaran y posibles cambios estructurales que se puedan dar.
- Se recomienda a las entidades poner mayor énfasis en la evaluación de capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, a través de entrevistas en las cuales expongan puntos de vista de acuerdo al puesto laboral al que postulan y reforzar los modos de contratación a través de convenios con el CONADIS y OMAPED, de modo que las personas con discapacidad tengan mayor conocimiento de las convocatorias y por ende incrementar el nivel de inserción laboral.
- Se recomienda a las personas con discapacidad, ampliar su horizonte profesional y educativo, seguir creciendo acorde se dan los avances, puesto que mantenerse actualizado es clave para formar parte del medio laboral, aportando cada día nuevos conocimientos y soluciones a problemas que se presentan cotidianamente, obteniendo mayor acceso a puesto de trabajo de acuerdo a su orientación laboral y profesional.
- Se recomienda a las futuras investigaciones que deben enfocarse en el análisis del modelo de gestión que aplican las entidades públicas con respecto a la contratación de personas con discapacidad, esto con la finalidad de potenciar las estrategias de formación y habilidades, a su vez realizar un seguimiento después de la inserción laboral, analizando el desenvolvimiento y adaptación al ámbito laboral de estas personas.
- Se recomienda ampliar estrategias que hagan posible la inserción de personas con discapacidad tomando en cuenta fortalecer el entorno y contexto social de las personas, así como las habilidades y aptitudes que tienen. Así mismo, integrar a ambas partes como las entidades empleadoras y las personas con discapacidad en programas y eventos donde convivan.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ángeles, R. (2016). *Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones*. Scielo. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07.pdf
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y desarrollo de recursos humanos*. La Llar del Llibre
- Chichipe, L. (2021). *Factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017 – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional UNTRM <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2511>
- Cifuentes, D., Novoa, N, & Sandoval, Y. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Bibliotecas UdeC <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2979>
- Cortez, J. (2016). *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6903>
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Gobierno del Perú. (24 de junio de 2021). Plataforma de Datos Abiertos. *Lista de entidades del Estado Peruano*. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/lista-de-entidades-del-estado-peruano/resource/695019ec-79f1-4c6a-ace9-67d775de79d0#{}>
- López, M., Fernández, C. y Polo, M. (2005). *Relación entre el nivel de estudios y el auto concepto en adultos con discapacidad motora*. Psicología Educativa.
- Mertens, D. M. y McLaughlin, J. (2004). *Métodos de investigación y evaluación en educación especial*. Corwin.
- Ortiz, G. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Limusa

- Paz, E y Silva, I. (2020). *Inserción laboral de personas con situación de discapacidad en América Latina*. Scielo, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Peña, K. (2021). *La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional ULima <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13850>
- Puente, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. Ediciones IDT
- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional del Altiplano <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7704>
- Sánchez, J., Román, R., Torres, A y Loarte, M. (2019). *Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja*. Universidad y Sociedad, 11(5). <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Stoetzel, J y Girard, A. (1973). *Las encuestas de opinión pública*. Instituto de la Opinión Pública
- Torres, D. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios del Perú* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14886>

ANEXO N°02

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Única
¿Cuáles son los factores que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022?	<p>Determinar los factores que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la realidad de la inserción inicial laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022. • Analizar el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022. • Determinar la importancia de orientación en el mercado de trabajo de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022. 	No existe	Inserción Laboral

-
- Identificar los factores que determinan la inserción laboral de personas con discapacidad en entidades públicas, Chachapoyas, 2022.
 - Proponer estrategias para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad entidades públicas, Chachapoyas, 2022.
-

ANEXO N°03

CUESTIONARIO

A través del presente cuestionario se busca obtener datos con referencia a los factores que determinan la inserción laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas del Estado Peruano en la ciudad de Chachapoyas. Muchas gracias por su cooperación.

Fecha:	
Entidad:	
Representante Recursos Humanos y/o Contrataciones:	

1. Actualmente, ¿cuenta con personas con discapacidad laborando dentro de la entidad?

Sí

No

1.

2. (En caso de ser negativa la respuesta a la interrogante anterior) ¿Cuáles son los motivos por los que no se cuenta con personas con discapacidad laborando?

3. ¿Cuántas personas con discapacidad laboran actualmente en la entidad?

1

2

3

4

5 a más

4. Sexo del colaborador con discapacidad

M

F

5. ¿Qué tipo de discapacidad presentan las personas que laboran en la entidad?

Física	<input type="checkbox"/>
Intelectual	<input type="checkbox"/>
Mental	<input type="checkbox"/>
Psicosocial	<input type="checkbox"/>
Múltiple	<input type="checkbox"/>
Sensorial	<input type="checkbox"/>
Auditiva	<input type="checkbox"/>
Visual	<input type="checkbox"/>

6. Grado de instrucción del colaborador con discapacidad

Nivel Inicial	<input type="checkbox"/>
Nivel Primario	<input type="checkbox"/>
Nivel Secundario	<input type="checkbox"/>
Nivel Superior	<input type="checkbox"/>

7. ¿Cuál es el cargo que ocupa el colaborador con discapacidad?

8. ¿Tiene conocimiento acerca de la Ley N° 29973 que establece el derecho a trabajar de las personas con discapacidad?

Sí

No

9. ¿Cumplen con la cuota laboral de personas con discapacidad dentro de la entidad?

Sí

No

Inserción Inicial

1. ¿Existe en la entidad alguna política formal de inclusión laboral de personas con discapacidad?

Sí

No

2. ¿Cómo evalúan el perfil profesional de las personas con discapacidad?

3. ¿Existen parámetros dentro de la entidad que condicionen el perfil profesional que deban cumplir las personas con discapacidad?

Sí

No

4. ¿Cuáles son los parámetros establecidos?

5. ¿El grado de estudios de las personas con discapacidad son influyentes para su contratación en la entidad?

Sí

No

6. ¿Es primordial que las personas con discapacidad cuenten con un título profesional para laborar en la entidad?

Sí

No

Nivel de inserción laboral

1. ¿Cuentan con un programa establecido de reclutamiento, selección e inducción de personas con discapacidad?

Sí

No

2. (En caso de ser positiva la respuesta a la interrogante anterior) ¿Cuál es el programa?

3. (En caso de ser negativa la respuesta a la interrogante 1. ¿Cómo se da el proceso de reclutamiento de personas con discapacidad?

4. ¿Existe algún beneficio adicional para las personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento? Comentar brevemente

5. En cuanto a la selección, ¿Realizan procesos especiales para reclutar personal con discapacidad?

Sí

No

6. ¿Cómo es el proceso de inducción para personas con discapacidad?

7. ¿Qué tipos de contratos laborales se celebran con las personas con discapacidad?

8. ¿La entidad cuenta con la infraestructura adecuada para personas con discapacidad? Comentar brevemente

Orientación en el mercado laboral

1. ¿Reciben capacitaciones y/o cursos las personas con discapacidad que laboran en la entidad? Comentar brevemente

2. ¿Cómo entidad brindan las condiciones necesarias (tiempo, apoyo monetario u de otro tipo) para que las personas con discapacidad puedan proseguir con su formación profesional?

Sí

No

3. ¿Cómo califica el desempeño laboral de las personas con discapacidad?

Malo

Regular

Bueno

Excelente

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

4. ¿En la descripción de puestos se establece algún cambio para las personas con discapacidad? Comentar brevemente

5. ¿Se realiza una evaluación a las personas con discapacidad para determinar el grado de competencias y habilidades dentro de su puesto de trabajo?

Sí

No

ANEXO N°04

PANEL FOTOGRAFICO

