



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR
CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL,
DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor:

Limay Carrasco Nelson Roger

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4472-2278>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
“PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR CONADIS PARA LA
INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL,
DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021”

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guanizo Sandra
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración Pública** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

“PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL, DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

LIMAY CARRASCO, Nelson Roger	DNI: 44549500	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 2 de agosto de 2023

RESUMEN

En el entorno social en el que vivimos puede verse los constantes cambios tecnológicos, económicos y políticos; sin embargo, hay grupos sociales en los que no se ven cambios económicos, ya que constantemente enfrentan problemas sociales, físicos y económicos; y sin tener quienes los protegen con calidad. Esa es nuestra preocupación por la cual llevamos a cabo este trabajo de investigación, con personal inscrito en Conadis Cajamarca y que actualmente tiene un trabajo, y los resultados muestran que las deficiencias y problemas que afectan a las personas con discapacidad para tener un desarrollo laboral sostenible son discriminación por parte de la sociedad. En sí mismo, el estado y las instituciones, la falta de trabajo y las pocas oportunidades que tienen las personas con discapacidad, y la pandemia de la COVID 19 que afecto todo el mundo; se ha visto que incluso el estado no ha mejorado para contrarrestar este problema, es por eso que este grupo vulnerable todavía se ve afectado por la recesión económica. y por lo tanto pobreza. Sin embargo, Conadis ya está trabajando estratégicamente para poder capacitar y orientar a desarrollar sus habilidades para insertarlos en el entorno laboral en el distrito de Cajamarca.

Palabras Claves: Discapacitados, Dificultades, Discapacidad Física, Estrategias.

ABSTRACT

In the social environment in which we live you can see the constant technological, economic and political changes; however, there are social groups in which economic changes are not seen, since they are constantly facing social, physical and economic problems; and without having those who protect them with quality. That is our concern for which we carry out this research work, with personnel enrolled in Conadis Cajamarca and who currently has a job, and the results show that the deficiencies and problems that afflict people with disabilities to have a sustainable work development are discrimination by society itself, the state and institutions, lack of work and the few opportunities that people with disabilities have, it has been seen that even the state has not improved in counteracting this problem, that is why this Vulnerable group It is still affected by the economic downturn and therefore poverty. However Conadis is already working strategically to be able to train and develop their skills to insert them into the work environment in the district of Cajamarca.

KEYWORDS: Disabled, Labor strategies, Physical Disability, Strategies.

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. El problema de investigación.	9
1.2. Antecedentes.	11
1.3. Formulación del problema.....	20
1.4. Aspectos teóricos.....	21
1.5. Objetivos.	29
1.6. Hipótesis General.....	29
1.7. Justificación.....	30
II. MATERIAL Y METODO.....	31
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	31
2.2. Población y muestra.....	31
2.3. Variables	32
Operacionalización De Variables	32
2.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos, Validez y Confiabilidad	32
III. RESULTADOS	34
3.1. Tablas y Gráficos.	34
3.2. Resultados de Entrevista.	43
IV. DISCUSIÓN.....	45
4.1. PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL, DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021.	47
V. CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	62

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de fiabilidad de datos -----	34
Tabla 2 Frecuencia de la variable sexo. -----	34
Tabla 3 Perfil educativo necesario para lograr un puesto de trabajo -----	36
Tabla 4 Se siente valorado en su entorno de trabajo. -----	38
Tabla 5 Respeto de sus derechos en su ambiente de trabajo de las personas con discapacidad. -----	38
Tabla 6 Desigualdad de oportunidades laborales en las personas con discapacidad. -----	39
Tabla 7 Talleres orientados al trabajo. -----	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras del nivel educativo	35
Figura 2 Gráfico de barras de importancia del nivel educativo para lograr un trabajo.	35
Figura 3 Relación entre tipo de trabajo y empresa que labora.....	36
Figura 4 Cuan a gusto se siente una persona con discapacidad en el trabajo que realiza.....	37
Figura 5 Gráfico circular de exclusión de actividades a personas con discapacidad.	38
Figura 6 Gráfico de barras sobre la discriminación a personas con discapacidad.	39
Figura 7 Las instituciones defienden tus derechos de igualdad.....	40
Figura 8 Gráfico circular de protección del estado a las personas con discapacidad	41
Figura 9 Participación de la muestra en los talleres que brinda Conadis.....	41
Figura 10 Sobre el mejoramiento de la inclusión laboral.....	43

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema de investigación.

Los discapacitados son actualmente una de los más grupos poblacionales olvidados y excluidos, así como víctimas frecuentes de diversas formas de discriminación lo que no les deja ejercer libertades y derechos básicos; bien se refiere la igualdad ante la ley, la libertad de transporte, la educación, el sufragio y la salud. y así sucesivamente. etc.

Se define discapacidad como aquella persona que presenta deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de larga duración que le impiden participar en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (Ley N ° 29973. 2012, p. art. 2).

Nivel Internacional

Las personas con Las discapacidades han sido objeto de estigmatización, de estigmatización, segregación, segregación, y exclusión a lo largo de la historia por parte de todos los grupos sociales. rechazo y exclusión a lo largo de la historia por parte de todos los grupos sociales. así, la sociedad establece un conjunto de características o parámetros por los cuales las personas tienden a clasificarse. A pesar de esto, las personas que exhiben características distintas y fuera de los estereotipos culturales socialmente aceptables son vistas como individuos depreciados con pocas posibilidades de pleno desarrollo y contribución social y profesional.

El esfuerzo por alterar la forma en que estos grupos son representados en la sociedad tiene sus raíces en los importantes y crecientes descubrimientos científicos del siglo XIX, que transformaron la vida social. medicamento. cierre del día 19 y comienzo del siglo XX, con la introducción de la Educación Especial, que reconocía el derecho de las personas con discapacidad para recibir educación separada de sus contemporáneos sin discapacidades.

La OMS (2018) Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alrededor de 386 millones de personas de edad laboral son discapacitadas. En algunas naciones, la tasa de desempleo puede llegar al 80 %. Los obstáculos suelen creer que las personas con discapacidades no pueden trabajar. La discapacidad será más preocupante en los años venideros, ya que su prevalencia

está aumentando. Porque la población constantemente envejece y el riesgo de discapacidad se agrava entre los adultos mayores , así como el aumento global de enfermedades crónicas: diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer y los trastornos de salud mental .

Este grupo es considerado el más pobre entre los pobres debido a las consecuencias de los bajos niveles de vida, la pobreza y las discapacidades, que están fuertemente relacionadas con la violencia social, la falta de atención en los servicios médicos, los conflictos, guerras y desastres naturales.

1.1.1. Nacional

La mayoría de las personas discapacitadas de edad laboral desean y pueden trabajar, pero tienen dificultades para lograrlo en condiciones iguales, considerando que en nuestro país hay 3.051.612 personas con alguna discapacidad, equivalente al 10,4% de la población total. , y esta cantidad sigue aumentando, pero no se ve reflejada en la contratación de personal en las empresas estatales y privadas.

Casas (2017) Existen pocas empresas que contratan personas con discapacidades debido a la ansiedad por lo desconocido y la estrategia para introducirlos en el mercado laboral. Es evidente que las empresas que contratan personas con discapacidades son extranjeras y tienen una perspectiva más amplia de inclusión. El Gobierno es el encargado en buscar que esta población sea integrada a la Población Económicamente Activa (PEA). Donde se debería implementar políticas más efectivas que logren la inclusión de personas con discapacidad en las empresas. (p. 2)

Estas personas con escasos recursos económicos, que suelen vivir con un salario insuficiente a las realidades de la vida, se sienten obligadas a sufrir malos tratos en el trabajo, muchas veces por desconocimiento, otras porque piensan que no hay otra opción para salir del trabajo. pobreza y dejar de ser una carga para sus familias.

1.1.2. Regional.

Actualmente todos hablamos de inestabilidad laboral y falta de empleo, pero la sociedad de Cajamarca sigue creyendo que esto se debe a la falta de actividad minera, en referencia al proyecto minero CONGA. Este problema laboral no es solo una preocupación en Cajamarca, ya que el departamento tiene "la mayor tasa de

pobreza entre 47.4% y 52.3% del país" (Inei, 2016, p. 10). Es un fenómeno tanto a nivel nacional como internacional; estar envuelto en esta realidad de las personas con discapacidades, un área vulnerable. En nuestro distrito de Cajamarca, hay 4,259 personas con discapacidades que constantemente luchan por defender sus derechos, a pesar de que el gobierno peruano garantiza su protección. En general, las personas con discapacidades no tienen acceso a trabajo y, por lo tanto, enfrentan dificultades para encontrar trabajo.

Incluyendo al 5% de trabajadores discapacitados, se ha observado que las personas con discapacidad enfrentan dificultades para encontrar empleo en nuestro distrito de Cajamarca debido a realidades sociales y empresariales que discriminan y desconfían de este grupo de personas. Otros temas se han observado incluir empresas que no permiten la entrada a personas con discapacidad y compañeros de trabajo que no entienden los gestos, lo que hace que muchas empresas laborales públicas y privadas sean reacias a contratar miembros de este grupo social.

Significa que para garantizar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la igualdad de oportunidades, es imperativo proteger y avanzar en su capacidad para ejercer sus derechos desde una perspectiva de igualdad en derechos humanos, incidiendo en la creación y ejecución de políticas públicas inclusivas.

1.2. Antecedentes.

1.2.1. *Ámbito internacional.*

Según Según la investigación de Escobar (2016) , la ciudad de Tijuana ofrece métodos de empleo.métodos yy mecanismos de inclusión para personas con discapacidad.Mecanismos de inclusión para PCD. la conclusión de que las personas con discapacidad están en desventaja en lo que respecta a los procesos sociales que El entorno afecta los procesos de integración y socialización social (educación, inserción laboral , inclusión social) de diversas maneras, dependiendo del tipo y gravedad de la deficiencia. además de estos fases o etapas de socialización, la posición social , el juego de roles y el estatus social también influyen en esta circunstancia.

Uceda (2017) La discapacidad como factor discriminatorio en el ámbito laboral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. en el ámbito laboral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. que el marco legal español que prohíbe la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral sea explícito, integral y constitucionalizada; sin embargo, debido a que el fenómeno discriminatorio es interseccional, requiere la implementación de políticas proactivas y transversales para poder ser neutralizado . calidad, aplicación más exitosa y mayor adaptación del modelo social . Requiere más calidad, una aplicación más exitosa y una mayor adaptación del modelo social. calidad, aplicación más exitosa y mayor adaptación del modelo social. Las barreras económicas y sociales impiden o impiden la integración de las personas con discapacidad en fuerza laboral, ya sea en el régimen regular, en el régimen especial o como contratistas independientes financieramente independientes, a pesar de hecho de que el pensamiento actual sobre la discapacidad se orienta cada vez más hacia el modelo social. mandato constitucional en su totalidad con miras _hacia la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es responsabilidad de las Administraciones Públicas.

También Huete, (2019) en el estudio sobre la exclusión de las personas con discapacidad en España. Según un estudio específico basado en la Encuesta Social Europea , la discriminación, es decir , el trato desigual y desfavorable hacia personas diferentes por motivos de raza, identidad cultural , condición física o mental , discapacidad y/u orientación sexual , está estrechamente relacionada al fenómeno de la discapacidad, que actualmente va en aumento . Se cree que esto es el resultado de la desventaja de querer incluir a una persona con discapacidad en igualdad de oportunidades en la sociedad, lo que conduce a la exclusión . Se reconoce, por tanto, que la discapacidad es una de las causas de mayor discriminación y más extendida en la sociedad actual, y en España casi medio millón de personas pueden ser ya reconocidas como discapacitadas.

Zimbron & Ojeda (2021); Estudio de caso del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sureste de México. que el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) ofrezca un programa de capacitación a las empresas, dotándolas de las habilidades necesarias para apoyar a las personas con discapacidad (PCD) durante el proceso de reclutamiento; los

empleadores experimentan dudas, malentendidos o apatía como resultado de esta falta de seguimiento ; carecen de orientación sobre posibles escenarios laborales que involucren a trabajadores que tal vez no sepan cómo comunicarse con personas con discapacidades . La inclusión laboral depende en una amplia gama de actores, incluidos el gobierno, la comunidad empresarial, incluidos y las personas con discapacidad (PWD), que comunidad habilitarlos y las personas con discapacidad, que les permitan ser incluidos tanto en su vida cotidiana como en su lugar de trabajo. No depende sólo de los empleadores y las personas con discapacidad o de las personas con discapacidad y su voluntad de trabajar. La importancia de la educación sobre estos temas será crucial para erradicar los mitos sobre habilidades de las personas con discapacidad, no solo en el lugar de trabajo, sino también sobre la necesidad de estar informados y conscientes del tema de la discapacidad y de la delgada línea que separa la exclusión de la discriminación.

En su documento sobre regulación del trabajo Inclusion Inclusion de Personas con Discapacidad en el Sector Privado en Iberoamérica, Díaz, Bastias y Alarcón (2021). Una reseña a partir de la convención, Revista Chilena de Derecho. Ley. Se están realizando esfuerzos para prevenir la discriminación tanto directa como indirecta , como lo demuestran las leyes de sólo seis estados iberoamericanos (28,6%). En esta última situación, están pidiendo estándares adecuados, o al menos criterios razonables , en los términos bajo los cuales el sector privado selecciona a su gente . Las leyes de algunos países, como Uruguay y Ecuador, que determinan el porcentaje de trabajadores con discapacidad contabilizando el número total de empleados permanentes en lugar de la nómina completa, sólo reducen los efectos del porcentaje de contratos establecidos. Esto presenta otro problema. Debido a su incapacidad para reclutar personas con discapacidad, Bolivia y Ecuador permiten el reemplazo de miembros de la familia o sus dependientes, dejando a las personas con discapacidad desamparadas. La tercera cuestión demuestra que pocas leyes tienen en cuenta las repercusiones si no se alcanzara el número objetivo de personas con discapacidad. empleados por sus organizaciones. No hay políticas comparables en otras naciones. garantizar tanto unos requisitos de desempeño justos como el acceso al puesto de trabajo. No hay políticas comparables en otras naciones. garantizar tanto unos requisitos de

desempeño justos como el acceso al puesto de trabajo. Estos incluyen la República Dominicana, El Salvador, Bolivia, Ecuador, Brasil, Perú, Ecuador, Paraguay, México, Nicaragua y Uruguay. Los estados restantes o no tienen ninguna legislación en esta área o simplemente regulan uno de estos dos deberes.

1.2.2. *Ámbito Nacional*

Huamani (2016) Integración ocupacional de personas con discapacidad en el sistema laboral de Huancavelica .de personas con discapacidad en el sistema laboral de Huancavelica . Universidad Nacional de Huancavelica . Perú, Huancavelica. Uno de las principales instrumentos que podemos utilizar como mecanismo correctivo a las desigualdades que muestran que sufren las PCD en el acceso al empleo en la localidad de Huancavelica porque las estadísticas muestran que a mayor nivel de educación mayores posibilidades de empleo ; una realidad global que también se aplica a las PCD, independientemente del tipo o gravedadsu deterioro. Estas personas han completado una formación técnica y profesional que les permite competir en el mercado laboral de nuestra ciudad . Esta formación se logra a través del nivel de educación alcanzado; Según los resultados de la encuesta , el 52,1% de la población logró completar su educación en colegios o institutos tecnológicos , el 22,9 % completó sus carreras universitarias y el 25 % solo completó la escuela secundaria . Dado que la mayoría de ellos trabajan en instituciones modalidad, vía CAS, estas instituciones del entorno reconocen que las PCD son trabajadores confiables y productivos que pueden contribuir al lugar de trabajo. Por este motivo, el 32,1% de ellos califica como bueno su desempeño laboral. Además, el ochenta y uno por ciento de ellos conoce las leyes relativas a las personas con discapacidad, aunque muchos de ellos no emplean a PCD. Los organismos de nuestro ambiente buscan que los sujetos con imposibilidad para laborar son mano de obra confiados y productivos que pueden contribuir al lugar de trabajo. Por este motivo, el 32,1% de ellos califica como bueno su desempeño laboral. Además, el ochenta y uno por ciento de ellos conoce las leyes relativas a los individuos con incapacidad, aunque muchos de ellos no emplean a tipos con discapacidad. Los encuestados conocen las leyes relativas a los sujetos con discapacidad, conociendo que muchos de ellos no emplean PCD en sus organizaciones. política de apoyo al empleo, el 67,9% de las entidades públicas

han establecido medidas para un cumplimiento legal; sin embargo, destaca un 32,1% que no lo ha hecho y un 17,9% que no lo ha hecho.

En una investigación, Maldonado (2017) examinó cómo el mercado laboral peruano excluye y discrimina a las personas con discapacidades. dos descubrimientos fundamentales realizados por Maldonado (2006) que fueron) objeto de su estudio ameritaban un análisis práctico más profundo por su importancia para lapolítica pública . El primero se centra en las bajas tasas de empleo y participación laboral entre las PCD. revisión más exhaustiva de los factores que contribuyeron a este resultado en su estudio. Se utiliza para simular la participación laboral y las decisiones de empleo para este fin. La conclusión más significativa conclusión fue eso, fue que, en comparación con las personas sin discapacidad (PSD) en el mismo nivel educativo, las probabilidades de que una PCD participe y obtenga trabajo son extremadamente bajas. En comparación con las personas sin discapacidad (PSD) Al mismo nivel educativo , las probabilidades de que una persona con discapacidad participe y obtenga trabajo son extremadamente bajas. Otra cuestión es similar en sentido de que, en el momento de la entrada del PSD en el laboral, no parecía haber una diferencia en el salario promedio entre las ocupaciones PSD y PWD. Aunque hubo pocas disparidades salariales entre los dos grupos una vez que las personas con discapacidad ingresaron al mercado laboral, las ramificaciones analíticas de este hallazgo apuntan a la exclusión como el problema principal que enfrentan más que a la discriminación. El estudio encontró que, en promedio, las diferencias eran insignificantes, lo que no descarta la posibilidad de conductas o actitudes discriminatorias.

Apaza (2018) en Dificultades en la educación postsecundaria : la situación peruana de las personas con discapacidad intelectual . En su conclusión , señalaque existen crecientes disparidades entre lo que es cierto y lo que se espera en que hayPerú , ya que el deterioro intelectual (DI) es un problema que ha recibido poca atención y ha sido pospuesto durante mucho tiempo .Son crecientes las disparidades entre lo que es verdad y lo que se espera en el Perú , ya que el deterioro intelectual (DI) es un problema que ha recibido poca atención y ha sido postergado por mucho tiempo . El gobierno debe tener en cuenta las circunstancias

de vida de las personas con DI para poder aprobar legislación creativa y, en última instancia, ayudar a mejorar la calidad de vida de quienes tienen DI. El estudio presenta un punto de vista alternativo sobre las habilidades, los enfoques de aprendizaje instrumental y las características sociodemográficas. Recomienda abordar una serie de cuestiones relacionadas con la persistencia y la admisión, principalmente para garantizar que haya oportunidades de aprendizaje disponibles en todos los niveles educativos para ayudar a los humanos con imposibilidad intelectual a tener éxito en los niveles de educación superior. Llegando a presentar como desafíos: a) Disminuir la disparidad entre la educación especial y regular, porque se descubrió que la mayoría de ellos asistieron a la educación especial y solo uno tuvo la oportunidad de acceder a la educación superior porque había completado los niveles anteriores. b) Crear diversas oportunidades para incorporarlos al mercado laboral con el objetivo de alcanzar niveles educativos superiores, certificar sus habilidades y brindar oportunidades de empleo justas. c) La participación de organizaciones como OMAPED es necesaria para que tengan más oportunidades de ingresar a universidades porque su asistencia en estos lugares está más relacionada con actividades culturales debido al objetivo de esta organización de promover la inclusión social. d) Otro desafío se relaciona con las circunstancias en las que viven, en las que todos dependen de sus familias o cuidadores, lo que frecuentemente lleva a estas personas a decidir por ellos y mantener sus bajas expectativas sobre otras oportunidades educativas. El quinto desafío se enfoca en la permanencia en la educación, ya que la mayoría de ellos pueden acceder, pero no logran completar sus estudios en diferentes niveles educativos.

Huaman (2018) *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú*. Indica que:

- La Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes SA busca fomentar una solicitud de trabajo inclusiva durante el proceso de contratación; sin embargo, los cinco empresas restantes carecen de conocimientos concerniente a la inclusión de PCD en el empleo, no consideran los requisitos de accesibilidad que deben incluirse en el perfil de los candidatos, y no utilizan formatos y herramientas accesibles para

combatir situaciones discriminatorias y obstáculos durante el proceso de postulación..

- - Durante el proceso de selección de las personas con discapacidades se carece de adaptaciones y modificaciones adecuadas para llevar a cabo entrevistas acertadas, la información, los exámenes psicológicos y tecnológicos. Sin embargo, las empresas han expresado que estos instrumentos pueden adaptarse, y gran mayoría de las instituciones aún no utilizan los diversos canales informativos, como: la ayuda de un intérprete o traductor en lenguaje de señas o un escritor para PCD.
- Respecto a la Ley N°29973 en su artículo 49.1 enfatiza que los empleadores privados que tengan más de cincuenta trabajadores tienen la obligación a contratar PCD en proporción no menor al 3%. Cuatro empresas conocen esto, la institución educativa la Merced, el Instituto Superior Tecnológico Privado del Altiplano Puno, sin embargo no cuentan con al menos una persona con discapacidad que labore con ellos, por otro lado la Universidad Privada San Carlos Puno (UPSC) solo contrato una persona con discapacidad, donde no se aplica ningún ajuste razonable de esta ley. También se conoce que la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes S.A solo cuenta con 3 persona con discapacidad en su planilla, pero solo se le brinda algunos ajustes razonables (horario) en especial a la que ocupa el puesto de cajera. Finalmente; Galeno S.A.C y CEGNE San Juan Bautista, no tienen conocimiento del tema.
- En cuanto a las seis empresas ubicadas en la ciudad de Puno, consta que en ningún momento han solicitado al centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de la Empleo (DIRTRA) orientación sobre los instrumentos y mecanismos que se deben utilizar para la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de contratación y selección..

Conadis (2021) Proceso de adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad durante la emergencia nacional sanitaria por covid-19. Concejo nacional para la integración de las personas con discapacidad – CONADIS. Lima. Perú.

El estudio llega a la siguiente conclusión: Las PCD en Perú experimentaron una variedad de emociones relacionadas con la adaptación al trabajo remoto y al teletrabajo durante las pandemias y como resultado del brote y posterior

propagación del COVID 19. La respuesta fue una mezcla de entusiasmo, optimismo, tensión y miedo; sin embargo, las emociones más fuertes fueron miedo y desesperación porque la ciencia siempre se consideraba una enfermedad mortal. Además, se pudo demostrar que se presentaron diferentes niveles de preparación para el teletrabajo, así como las condiciones físicas y tecnológicas por las que pasaron. Los que conocían el manejo de computadoras e informáticos tenían una adaptación más rápida y sencilla, mientras que aquellos que no habían desarrollado estas habilidades encontraron que era más difícil. Por lo tanto, el trabajo remoto era considerado "molesto", "complicado" o "difícil". Sin embargo, en estos casos significó "una manera diferente de transmitir información", para interactuar y comunicarse, requiriendo nuevos aprendizajes y asistencia técnica permanente.

1.2.3. *Ámbito Local.*

Huaman (2016) *Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral.* Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. La investigación reveló que en la Municipalidad Provincia de Cajamarca no se está considerando el fomentar el empleo a través de la capacitación para personas con discapacidad, a pesar de tener un presupuesto destinado a este propósito según la Ley General de Personas con Discapacidades, es necesario contratar al menos el 5% de los trabajadores con discapacidades. Actualmente, la Municipalidad Provincia de Cajamarca está violando el derecho de las PCD para acceder al mercado laboral. De ellos, 69 empleados con discapacidad no han sido contratados; en cambio, estos puestos están siendo ocupados por personas que no tienen ninguna discapacidad. Cuando hay una persona con discapacidad visual trabajando en sus instalaciones, ésta no cuenta con el ambiente ideal para el cuidado de PCD y aún peor respecto a las herramientas o mobiliario necesario para una atención adecuada. La Municipalidad Provincia de Cajamarca no cuenta con una oficina dedicada a la atención de trabajadores con discapacidades, la cual es responsable de garantizar los derechos de estos trabajadores.

Llanos (2017) *Diagnóstico de la ley general de la Persona con discapacidad N° 27050 en el centro de salud simón Bolívar – Cajamarca.* Universidad Privada San Pedro. Cajamarca. Se llegó a la conclusión de que la institución investigada no cumple con la Ley No. 27050 porque no hay rampas ni escaleras para facilitar el acceso al centro de salud, ni en las habitaciones interiores. Además, hay solo dos

sillas de ruedas disponibles para transferir pacientes, y estas no están disponibles en el ingreso principal y entrada de la unidad de referencia. Además, los familiares llevan a los discapacitados durante los procedimientos administrativos en la segunda planta. Además, existe un desconocimiento generalizado de los alcances de la Ley 27050 debido al incumplimiento del artículo 8 , inciso "g" de la Ley General de las Personas con Discapacidad N° 27050 .

Gutiérrez & Garcia (2021) en su estudio. *Los resultados laborales de los trabajadores con discapacidades tienen un impacto en la productividad de la empresa, Talleres Protegidos SRL en Cajamarca en 2019*. Utilizando la prueba de cuadrícula, se encontró que el nivel de significancia de la prueba (Sig. = 0.05) era inferior al nivel de significancia real (Sig. = 0.885). Se descubrió que, en escenarios donde las personas con discapacidades desempeñaban bien su trabajo, el 54 % de ellas casi siempre mostraba motivación, el 63 % de ellas casi siempre demostraba su desempeño en el trabajo y el 72 % de ellas demostraba regularmente sus habilidades laborales. Se encontró que 63.6% de los empleados tenían una discapacidad moderada, seguida por 18.2% con una discapacidad leve y otro 18.2% con una discapacidad grave. Los colores de las tarjetas de identificación de cada empleado se compararon para examinar estos hallazgos.

Sanchez (2020) Realizo su estudio titulado *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*. Obteniendo como resultados a) Durante el segundo semestre del 2019, se pudo percibir la relación positiva moderada y significativa ($r = .478$; $p = 0,001 < 0.01$) entre el paralelismo de inclusión laboral de PCD y la identidad orgánica de Heladería Holanda S.R.L. en la provincia de Cajamarca, según la percepción de sus clientes. Esto implica que al alterar una variable, esto tendrá un impacto en la otra debido a la relación directa entre ellas. b) La inclusión laboral de PCD está directamente, positivamente, bajo y significativamente relacionada con la dimensión "reputación de la empresa" de la variable de identidad orgánica de Heladería Holanda de Cajamarca ($r = .398$; $p = 0.010 < 0.01$), lo que significa que si aumenta el nivel de inclusión laboral de PCD, la reputación de la empresa también aumentará. C) La inclusión laboral de personas con discapacidades está directamente, positivamente, moderadamente y significativamente relacionada con

la dimensión del "perfil de la empresa" ($r = .501$; $p = 0.000 < 0.01$), lo que significa que las modificaciones experimentadas por la variable de inclusión laboral tendrán un impacto en el perfil de la empresa, tanto comercial como social.

Por su parte Quiñonez & Salazar (2021) en su análisis de resultados de su estudio titulado *La Cuota De Empleabilidad De Las Personas Con Discapacidad En El Gobierno Regional De Cajamarca Y Sus Direcciones Sectoriales Desde El Año 2018 – 2020*. concluyeron que: El Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales violan los derechos de las personas con discapacidad al no cumplir con la cuota laboral establecida en el artículo 49, Numeral 1 de la Ley General de las Personas con Discapacidad. La falta de cumplimiento también limita tener oportunidades para eliminar la discriminación hacia estas personas, viola la ley de equidad y no discriminación y viola otros derechos básicos de las personas con discapacidades. Después de investigar a las personas con discapacidad y a los jefes de áreas y datos primarios de todas las Direcciones encargadas de cada sector del gobierno regional de Cajamarca, se ha descubierto que un 1.1 % de los trabajadores son PCD, lo que representa una cuota menor al 5% determinado en el artículo 49 de la ley N°29973. Con base en los datos recopilados de los encuestados, afirmaron que habían conocido las oportunidades laborales por sí mismos y no han participado en ningún programa de capacitación de servicios brindado por MTYPE, OMAPED y OREDIS. Lo que lleva a concluir que la promoción del empleo por parte de estas instituciones no se ha visto reflejada como lo instituye el artículo 47 de la Ley General del PCD, lo que viola el artículo 22 de la Constitución. Investigaciones han demostrado que el Gobierno Regional de Cajamarca incluido sus Direcciones Sectoriales no protegen ni promueven los derechos laborales de las PCD.

1.3. Formulación del problema.

Los discapacitados suelen enfrentar la exclusión social y la exclusión social. La discriminación puede tomar muchas formas, desde las más evidentes (como no tener acceso a la escuela) hasta las más encubiertas (como ser separado y segregado por barreras físicas y sociales). Desde lo más obvio, como la negación de su acceso a la escuela, hasta lo más encubierto, como la exclusión y

segregación física y social. La pérdida del gran potencial de estos individuos deprime a toda la humanidad, lo que también tiene un impacto en la sociedad. Para cambiar las perspectivas y las creencias sobre la discapacidad, es necesario cambiar las actitudes y el conocimiento.

Esto significa que su capacidad para realizar una actividad en términos que se consideran normales ha disminuido o desaparecido, lo que limita su capacidad para desempeñar una función, desempeñar una función o realizar sus actividades, así como sus posibilidades de participar de manera justa en la sociedad. .

¿A qué deficiencias se enfrentan las personas con discapacidad y que propuesta estratégica está usando Conadis para lograr igualdad de oportunidades laborales, en el distrito de Cajamarca 2021?

1.4. Aspectos teóricos.

Es tan increíble pero cierto que aún existe exclusión en el mundo estando ya en el siglo XXI. Y esto puede afectar no solamente la vida social del ser humano, sino diferentes áreas en las que nos desenvolvemos. Por ello uno de los ámbitos en los que puede haber exclusión es el laboral, entonces que es la inclusión laboral.

1.4.1. La inclusión.

En muchos ámbitos de la existencia, la inclusividad se refiere a reconocer, apreciar y valorar la individualidad de cada individuo como método para agregar valor y defender sus derechos (López, 2022)

El fin es que todos los individuos o grupos sociales gocen de la inclusión esto es de las mismas oportunidades y los mismos derechos, dejando de lado sus características, su origen, su género, su cultura y o sus necesidades, etc. En este marco, la inclusión puede adoptar varias formas, entre ellas: inclusión laboral, inclusión social, inclusión de género, inclusión de discapacidad educativa e inclusión digital (Valentina, 2022).

1.4.1.1. La inclusión laboral.

Se define como: “el proceso de mejora de las condiciones de participación en el mundo del trabajo para grupos desfavorecidos, para garantizar la igualdad de oportunidades” (López, 2021).

Para definir "inclusión en el trabajo", es necesario establecer algunos conceptos. En primer lugar, es un procedimiento que implica integrar y gestionar continuamente la variedad de trabajadores dentro de la organización. Para lograr la mejora continua, se necesitan tácticas, diagnósticos y evaluaciones periódicas.

Definir "inclusión en el trabajo" requiere es un proceso que implica gestionar e integrar consistentemente la diversidad de empleados dentro de la empresa. necesarios para la mejora continua.

Las condiciones de participación: Los individuos y los subsistemas interactúan dentro del "hábitat" del lugar de trabajo en entornos laborales inclusivos. En Simplemente, las investigaciones indican que la inclusión en el trabajo funciona mejor cuando abarca engloba a todos los equipos, no sólo al departamento de recursos humanos. departamento de recursos problema que ayuda a todos los trabajadores. accesibilidad con el objetivo de la accesibilidad para muchos grupos vulnerables, como personas con discapacidad, mujeres, personas con diversidad sexual, migrantes, etc. (López, 2022). No se trata sólo de solicitudes o trámites dirigidos a un conjunto de individuos.

1.4.1.2. Barreras A La Participación E Inclusión. Participación es un derecho y no un privilegio. Por lo tanto, podemos ver ciertas barreras que impiden la participación e inclusión de personas con discapacidades, como:

- Aspectos sociales negativos
- La falta de políticas y leyes adecuadas.
- La respuesta institucional a la prestación de asistencia.
- El enfoque de la industria en el trabajo relacionado con la discapacidad,
- la falta de alternativas para la ayuda

- la falta de personal calificado.

(Unicef & Ministerio de educación Chile, 2005, pág. 14).

1.4.2. ¿QUÉ ES CONADIS?

Es un organismo especialista en temas relacionados con la discapacidad y es autónoma en los aspectos técnicos, administrativos, financieros y económicos.

Con la Ley No. 27050, CONADIS fue establecido en 1999 y desde entonces ha iniciado un trabajo continuo para personas con discapacidades.

La Ley General de Personas con Discapacidades en el Perú, Ley No. 29973 de 2012, establece la base legal para la promover los diversos derechos de las personas con discapacidades y las agencias gubernamentales dedicadas.

1.4.2.1. ¿Cuáles son las actividades del CONADIS?

En resumen, CONADIS es responsable de supervisar y evaluar las leyes, planes, programas, iniciativas y servicios para personas con discapacidad, así como de regular, fomentar, coordinar, dirigir, supervisar, administrar y registrar información.

1.4.2.2. Propuestas específicas del CONADIS: Disiswork (2017)

- Afirmar la política general de CONADIS de acuerdo a las políticas sectorializadas establecidas por el Ministerio de Mujeres y Poblaciones Vulnerables - MIMP.
- Adoptar habilidades, destrezas y procedimientos de desarrollo institucional para corto, medio y largo plazo.
- Fomentar y coordinar labores relacionadas con la ejecución de políticas públicas sobre discapacidad.
- Respecto a los informes financieros y el informe anual de CONADIS deben aprobarse. con
- Ratificar el Reglamento para las Sesiones del Consejo Nacional.

- Plantear, medidas para lograr eficaz y eficientemente los objetivos y metas de la entidad.
- Convocar a los miembros del Consejo Consultivo para participar según se requiera.
- También está encargado de realizar todos los procedimientos desde su planificación hasta la evaluación de las políticas relacionadas a la discapacidad, estas pueden ser sectoriales o nacionales.
- Establecer políticas y lineamientos técnicos que se adecuen al cumplimiento y control de las políticas dadas en materia de discapacidad.

Promoción

- Promover y plantear que, al formular, plantear y en el momento de ejecución de las políticas y los programas de los diferentes niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera enfática las necesidades y los intereses de las personas con discapacidades.
- Promover que, al formular y aprobar los presupuestos sectoriales, estos cuenten con los recursos necesarios para lograr implementar las políticas y programas colaterales y multisectoriales relacionadas a la discapacidad.
- Plantear, formular, planificar, coordinar y supervisar la realización de los procedimientos de Igualdad de Oportunidades para las PCD.
- Iniciar y organizar los procedimientos de consulta a las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad, y en coordinación con los niveles de gobierno, locales o nacionales.
- Iniciar y promover campañas para la toma de conciencia en relación a la PCD, la obediencia de sus derechos y de decencia, y el compromiso del Estado y la sociedad con esta.

Información:

- Esta encargada de difundir información que se relaciona con la discapacidad, esta información debe ser actualizada sobre los servicios y programas disponibles para las PCD y su familia.
- Facilitar apoyo experto para las cuestiones relacionadas con la discapacidad en las entidades y organismos del gobierno.
- Pedir información relacionadas a cuestiones de la discapacidad en las entidades y organismos de gobierno.

Control

- Interponer peticiones de cumplimiento.
- Requerir obligadamente el pago de multas.
- Fiscalizar, atribuir y gestionar multas.
- Obtener un reglamento de funciones de la organización.
- Administrar el Registro Nacional de la PCD.
- Promover la Importancia del CONADIS en la vida de las PCD en el Perú.
- Aprobar anualmente su plan operativo y presupuesto.

Principales logros CONADIS:

- Situación del tema de la discapacidad en la agenda pública, para buscar contribuir a la generación de un marco legal que garantice sus derechos.
- Consentimiento de presupuestos más amplios para una atención global en el país.
- Investigaciones estadísticas.
- Articulación de diferentes instituciones educativas, de salud y externas.
- Participación de los gobiernos regionales y locales.
- Articulación con la colectividad empresarial en el proceso de incentivar la promoción del empleo.

-Resumidamente, CONADIS es importante porque viene trabajando para fortalecer las bases de una sociedad inclusiva.

1.4.3. Leyes Y Normas Para Las Personas Con Discapacidad.

CONADIS (2015) Ley para las personas con discapacidad vigente 2017 – Ley N° 29973: La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el desarrollo personal positivo y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestra nación.

Es fundamental comenzar comprendiendo cómo estos reglamentos definen a las personas con discapacidades. Hemos podido observar que definir a una PCD con tantas ciencias aplicadas a terminologías puede resultar un poco complicado. Según: ley 29973 una persona con discapacidad es:

Una PCD es una persona con una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales permanentes que, en interacción con diversas actitudes y barreras ambientales, no ejerce o puede verse impedido en el adiestramiento de sus derechos y plena inclusión práctica en la sociedad, con igualdad de condiciones con los demás.

El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, es un organismo operante anexo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, unido con algunos representantes del Gobierno Central y el apoyo de otras organizaciones especializadas en el rubro, desarrollaron el Reglamento de la Ley No. 29973.

El propósito de la regulación es garantizar que las PCD logren desarrollarse plenamente y de manera segura en todas las facetas de sus vidas bajo condiciones de igualdad. Todo esto junto con la promoción y protección de sus derechos.

Principales derechos de la Persona con Discapacidad:

Los principales componentes de la regulación son las habilidades del Estado, su función y los recursos disponibles. El gobierno nacional, el gobierno regional y los gobiernos locales en colaboración con organizaciones como la Agencia Peruana de Cooperación Internacional - APCI y CONADIS.

- Principios de accesibilidad: diseño urbano, entornos y carreteras, parques, transporte público, entre otros.
- Leyes sobre Salud y Recuperación, Educación y Deportes, Trabajo y Ocupación.
- Sobre la regulación para el trabajo y el empleo de personas con discapacidades.
- La tabla de contratación para el sector privado se aplica:
- Registrarse en un tablero electrónico indicando que es una persona con discapacidad.
- La obligación de los negocios privados con más de 50 empleados de contratar personas con discapacidad en un porcentaje no inferior al 3 % de su personal total. Esto se llevará a cabo anualmente.
 - Cada año en enero, el sistema de inspección laboral determina la conformidad con la tarifa correspondiente al año anterior. La hoja de cálculo electrónico se examina y se procede a la automatización correspondiente, si no se cumple, empieza el proceso de sanción.
 - A través de la Ventanilla Única del MTPE, se puede determinar si se prestarán los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo.

Ley N° 29973 beneficios en términos laborales.

Los empleados que obtengan ingresos en tercera categoría obtienen una reducción adicional al pagar impuestos en los siguientes rubros:

Descuento adicional del pago de impuestos sobre remuneraciones a personas con discapacidades.

Más deducciones de impuestos sobre gastos para trabajadores con discapacidades.

LEY SUPREMA NÚMERO 287-2013-EF

Los artículos 47 y 50 de la Ley General para Personas con Discapacidades establecen deducciones adicionales; estas deducciones adicionales son créditos contra la tasa de ingresos.

1.4.4. Estrategias Para La Inclusión De Personas Con Discapacidad.

La OIT desarrolló un plan de acción para lograr la inclusión de personas con discapacidades, en el que se promueven los siguientes seis objetivos: Trabajo, (2014)

-La promoción de estándares internacionales para personas con discapacidades ha aumentado.

-Incluya una perspectiva de discapacidad adecuada a todos los programas e informes.

-Mostrar mayor atención a las personas con discapacidades en el trabajo con los miembros y en el ámbito de colaboración tecnológica de la OIT.

-La promoción de prácticas internas inclusivas de la OIT para personas con discapacidades.

-Fortaleció la colaboración estratégica con el sistema de la ONU.

Considerando estas orientaciones, se ha logrado definir la estrategia propuesta de Conadis, que se ha dividido en cuatro estrategias:

-Talleres sobre fomentar una cultura inclusiva.

-Talleres sobre la creación de medidas de apoyo institucional para trabajadores con discapacidades.

-Los talleres se enfocan en la creación de acciones que fomentan las relaciones entre individuos y/o empleados de la institución.

-Los talleres sobre el programa de contratación, selección y promoción de empleados con discapacidades.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivo General.

Determinar si la propuesta estratégica que viene usando Conadis (talleres y cursos de capacitación laboral) está mejorando la inclusión laboral de los individuos con incapacidad.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la situación educativa de las personas.
- Conozca los tipos de trabajos que realizan las personas con discapacidades y cuáles son más inclusivos.
- conocer cómo las personas con discapacidades son tratadas por el entorno social y laboral y cómo esto tiene un impacto en ellas.
- Determine la cantidad de ayuda que el gobierno brinda a las personas con discapacidades para incorporarlas a un entorno laboral.

1.6. Hipótesis General.

La propuesta estratégica que viene usando Conadis está mejorando la inclusión profesional de los individuos con imposibilidad.

1.1.1. Hipótesis Especificas

H1: El nivel educativo bajo de las personas con discapacidades tiene un impacto negativo en la obtención de empleo.

H2: Las personas con discapacidades suelen trabajar en trabajos profesionales.

H3: El entorno social en el que trabajan hace que las personas con discapacidades se sientan valoradas.

H4: El estado brinda más oportunidades para la inclusión de personas con discapacidades en el mercado laboral.

1.7. Justificación.

La investigación actual ayudará a comprender los problemas ocultos que enfrentan las personas con discapacidad inscritas en CONADIS Cajamarca, así como las razones por las que no están involucrados en la fuerza laboral. También analizará las dificultades que enfrenta este grupo social, lo que ayudará a encontrar las razones por las que siguen sufriendo discriminación y siendo desalentados de oportunidades laborales. Problemas en el lugar de trabajo que impiden que las personas con discapacidades físicas participen plenamente en el mercado laboral y realicen un trabajo inclusivo.

Justificación teórica

El propósito de este estudio es mostrar las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral y resaltar la importancia de las estrategias utilizadas por Conadis para abordar este problema.

Justificación Metodológica

La investigación identifica estrategias para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidades. El objetivo de esta investigación es promover y garantizar la participación de personas con discapacidades en el entorno laboral y en las diversas actividades de la sociedad de Cajamarca, así como brindarles el apoyo necesario y un lugar adecuado para que puedan participar en su totalidad. Considerando que las personas con discapacidades tienen los mismos derechos que el resto de la población, sin discriminación hacia las medidas específicas establecidas en los estándares nacionales e internacionales para alcanzar la equidad práctica, como se indica en la ley 99973.

Justificación práctica

Este estudio ayudará a las personas con discapacidad a comprender las tácticas a emplear para ingresar a la fuerza laboral y la importancia de adherirse a un conjunto exitoso de procedimientos estratégicos que respalden su preparación para superar las barreras a la inclusión en la fuerza laboral.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. *Tipo de Investigación.*

Tratándose en esta investigación de análisis de deficiencias y características de las personas con discapacidad al ambiente laboral; en este trabajo se usó la **investigación descriptiva**.

2.1.2. *Diseño de Investigación.*

El diseño de investigación es **No experimental – Transversal** donde:

No experimental: porque se realizará un estudio sin manipular deliberadamente las variables. basado principalmente en la observación de actividades y actitudes en su contexto natural y posterior análisis.

Transcional o transversal: se estudian los factores que contribuyen al desarrollo del evento resultado del problema de manera simultánea; es decir, se analizan tanto el problema como sus causas. Esta estructura de investigación es observacional y individual, lo que ayudará a medir las características o problemas (variables) en un solo momento: la información recopilada se basa en las características, comportamientos o experiencias de las personas.

Este diseño lo representamos Así:



2.2. Población y muestra

2.2.1. *Población*

La población se considera a todas las personas con discapacidades registradas en CONADIS en el departamento de Cajamarca para el año 2019.

2.2.2. *Muestra*

En la investigación se trabajará con una muestra **no probabilística**.

2.2.2.1. *Razones de elección de la población muestral.*

- *Criterio de inclusión.* Se considerarán personas con discapacidad física que estén registradas en Conadis-Cajamarca, asistan a talleres y tengan un empleo en empresas públicas o privadas.
- *Criterio de Exclusión.* Las personas discapacitadas que no están registradas con Conadis-Cajamarca no serán consideradas.

2.3. Variables

Incluir a las personas con discapacidades en el mercado laboral.

Operacionalización De Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	INSTRUMENTO
Inclusión laboral	El objetivo de la inclusión laboral es garantizar que las personas en situaciones vulnerables tengan acceso a un trabajo digno y adecuado, sin importar su etnia, género, enfermedad, orientación sexual u otros factores.	Situación educativa.	Nivel educativo.	Cuestionario.
		Tipo de trabajo que realiza.	Profesión/oficio.	
		Trato que recibe del ambiente social.	Confiable/no confiable.	
		Apoyo del estado.	Mucho/ algunas veces / Poco / Nada	

2.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Encuesta descriptiva.

Se llevó a cabo una encuesta de individuos con invalideces físicas registradas con CONADIS que trabajan en empresas ubicadas en el distrito de Cajamarca, para demostrar las estrategias que les ayudarán a involucrarse en estas actividades laborales.

2.4.2. Entrevista.

En la presente investigación se hizo uso de la entrevista, a los directivos encargados de CONADIS para recolectar la información sobre las estrategias que vienen realizando en el bien de sus afiliados.

2.4.3. Análisis de Contenido.

La base de datos y el registro de personas con discapacidades de CONADIS Cajamarca se revisaron para conocer al personal con el que trabajaremos.

2.4.4. Fuentes De Recolección De Datos.

- Encuesta particular a sujetos con incapacidad Física.
- Entrevista adecuada de equipo de CONADIS.
- Documentos de trabajo del Conadis.

2.4.5. Instrumentos.

El cuestionario.

Se utilizará un cuestionario escrito de interrogaciones orientadas a responder asuntos del tema de investigación.

Libreta de Campo.

Valdrá para lograr que los testimonios e investigaciones de campo queden redactadas, así como las conversaciones y observaciones.

III. RESULTADOS

En este capítulo se presenta de manera gráfica todos los descubrimientos identificados en la realización de la indagación. Primero, el resultado del análisis de la seguridad de los mecanismos de acopio de datos para la propuesta estratégica que vienen usando conadis en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, luego el análisis de normalidad. Y la estadística descriptiva.

3.1. Tablas y Gráficos.

Análisis de confiabilidad

Tabla 1

Análisis de fiabilidad de datos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	10

En la tabla 1 Se valora la evaluación del coeficiente alfa de Crombach. De acuerdo con Oviedo y Campo-Arias (2005), los niveles de alfa que oscilan entre 70 y 90 señalan una consistencia interna positiva. Según esta investigación, el puntaje obtenido para la propuesta estratégica de Conadis para la inclusión de personas con discapacidades laborales fue de,835. Esto demuestra que los instrumentos utilizados en la investigación para recopilar datos tienen un alto nivel de confiabilidad.

Estadística descriptiva.

Tabla 2

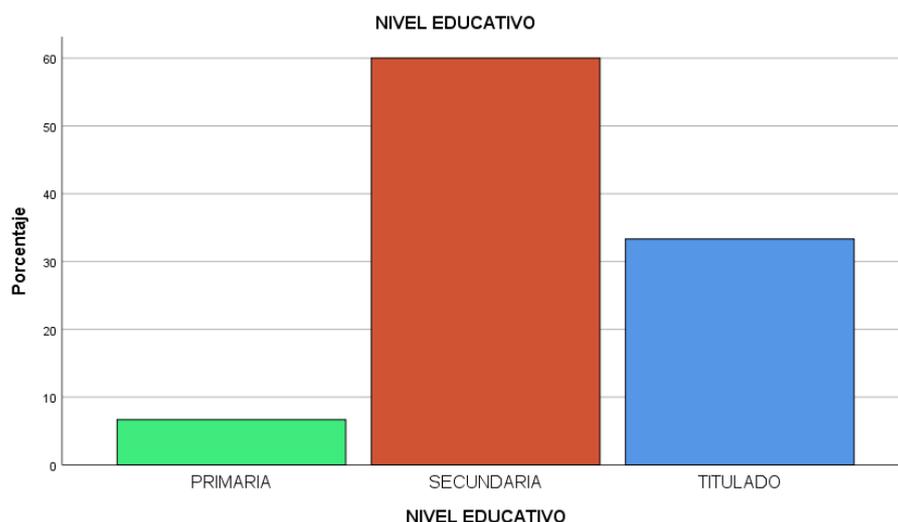
Frecuencia de la variable sexo.

		Porcentaje		
		Frecuencia	Porcentaje	válido
Válido	Femenino	8	53,3	53,3
	Masculino	7	46,7	46,7
	Total	15	100,0	100,0

En la tabla 2 se puede observar que las personas que formaron parte de la muestra de estudio en su mayoría fueron del sexo femenino (8 participantes) equivalente al 53,3% de la muestra total.

Figura 1

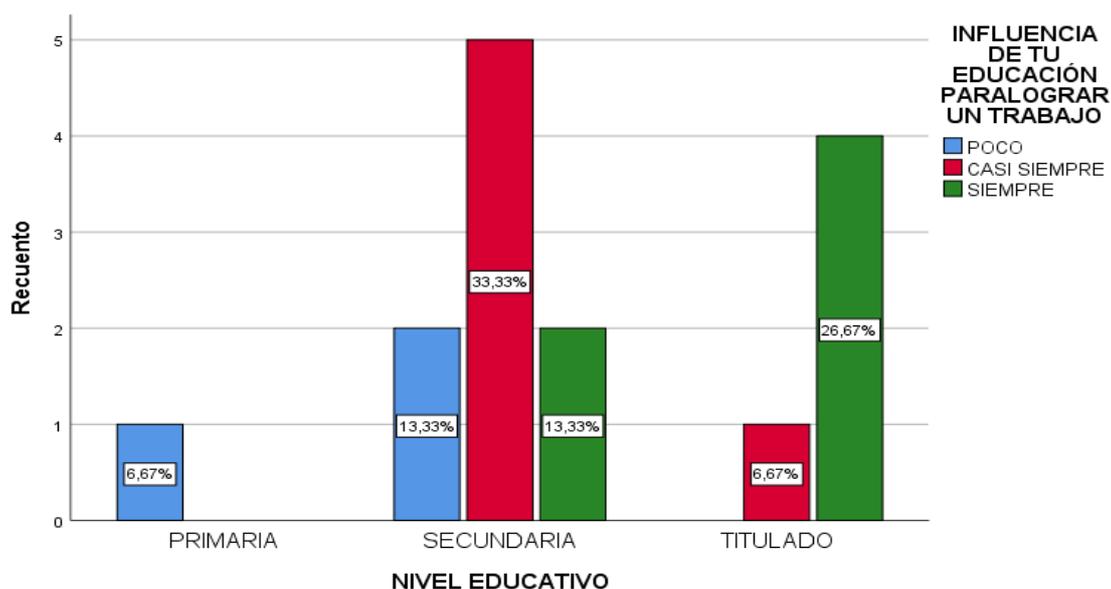
Gráfico de barras del nivel educativo



Respecto a la dimensión de situación educativa de los individuos se pudo concretar que solo el 33% del total de muestra tiene una profesión o título, a comparación del 60% de estos que lograron el nivel secundario y solo 7% alcanzo el nivel primario, estos niveles lo podemos ver graficados en la figura 1.

Figura 2

Gráfico de barras de importancia del nivel educativo para lograr un trabajo.



En la figura 2 se muestra la relación de importancia que tiene el nivel de educación para lograr alcanzar un puesto de trabajo, teniendo en cuenta que el 26,67% de los titulados creen que siempre es importante el nivel educativo y el 33,33% de los que alcanzaron el nivel secundario dicen que casi siempre es importante.

Tabla 3

Perfil educativo necesario para lograr un puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SECUNDARIA	8	53,3	53,3	53,3
	TITULADO	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Se observa en la tabla 3 el perfil educativo que se les pidió para alcanzar un puesto de trabajo; tal es el caso que el 53,3% de la muestra se les pidió al menos contar con el nivel secundario terminado y el 46,7% siempre se les pidió contar con un título profesional; en tal caso quienes no lograron una profesión solamente se dedican a realizar trabajos de oficio en entidades del estado 53,33% y el 13,33 % en empresas privadas, y el 33,33% de profesionales trabaja en empresas privadas. Esto se puede verificar en la figura 3.

Figura 3

Relación entre tipo de trabajo y empresa que labora.

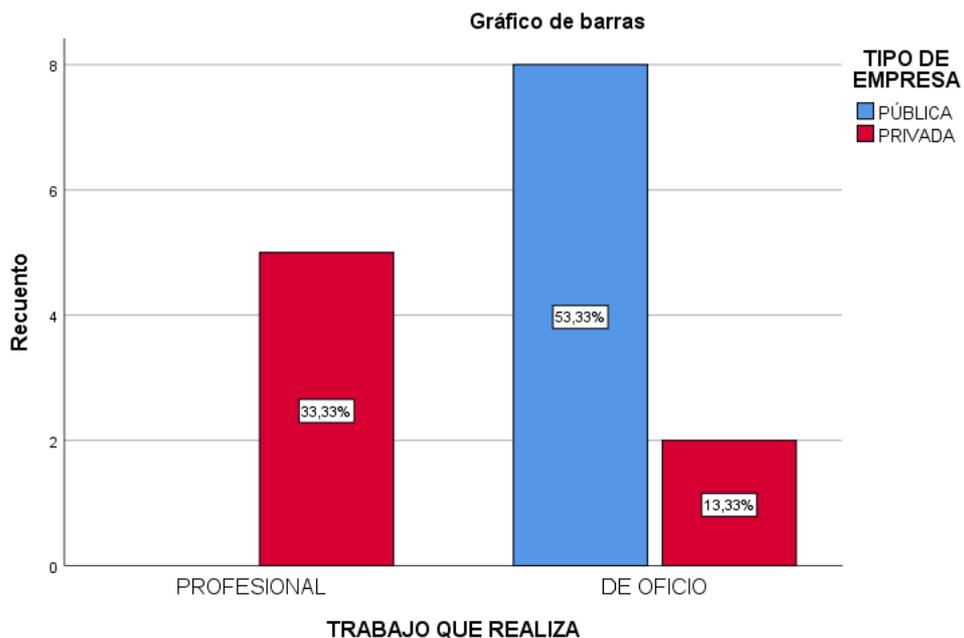
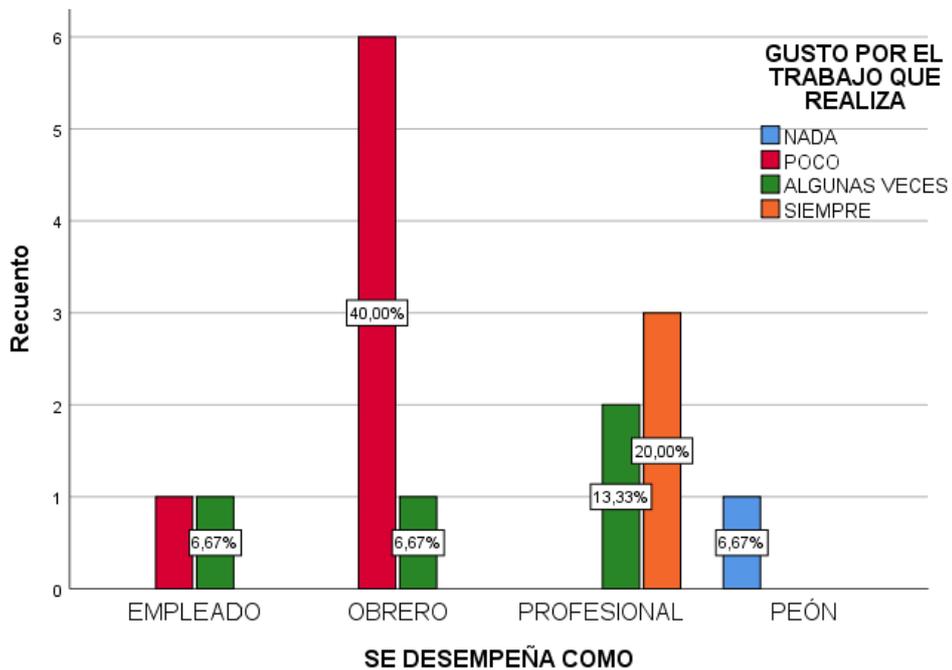


Figura 4

Cuan a gusto se siente una persona con discapacidad en el trabajo que realiza.



En la figura 4 podemos observar el gusto por el trabajo que desempeñan, de los cuales el 20% que labora como profesional se siente a gusto y 13% algunas veces esta a gusto; en el caso de los obreros 6,67% siempre a gusto y el 40% nada

a gusto; en los empleados hay una equidad poco a gusto y algunas veces; y finalmente el 6,67% que labora como peón nunca está a gusto con su trabajo.

Tabla 4

Se siente valorado en su entorno de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	2	13,3	13,3	13,3
	POCO	8	53,3	53,3	66,7
	ALGUNAS VECES	4	26,7	26,7	93,3
	SIEMPRE	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Respecto a; si se sienten valorados en el trabajo que realizan se ha podido obtener como resultado que solo el 6,7% siempre se siente valorado, y el 26,7 algunas veces esto es un porcentaje muy bajo de aceptación en su trabajo, frente al 53,3% poco valorado y el 13.3 nada valorado en su trabajo tal como se observa en la tabla 4.

Así también los encuestados respecto a cuanto se respetan sus derechos, respondieron poco 46,7% y nada 33,3% en contraste a solo el 13,3 % de algunas veces y 6,7% siempre, esto se puede apreciar en la tabla 5.

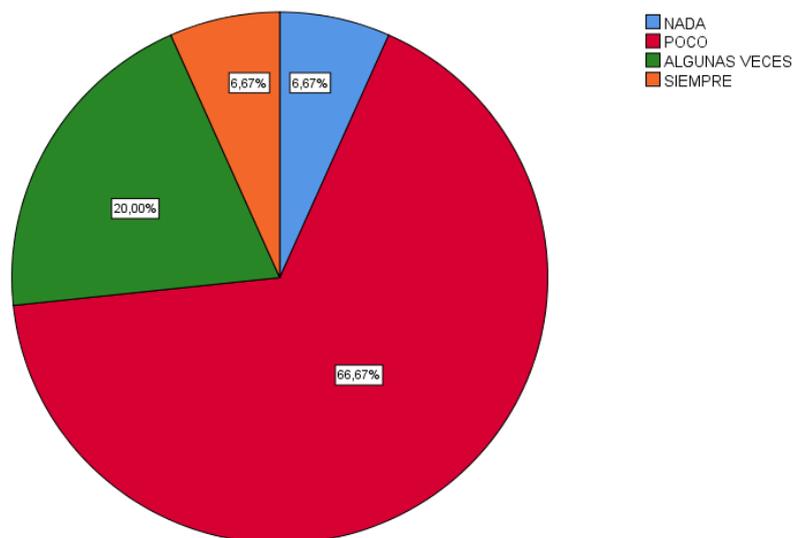
Tabla 5

Respeto de sus derechos en su ambiente de trabajo de las personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	5	33,3	33,3	33,3
	POCO	7	46,7	46,7	80,0
	ALGUNAS VECES	2	13,3	13,3	93,3
	SIEMPRE	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfico circular de exclusión de actividades a personas con discapacidad.



En la figura 5 podemos observar los datos sobre cuantos se sienten excluidos de algunas actividades que se realizan en su ambiente laboral a esto respondieron con nada excluidos el 6,67%, poco el 66,67%, algunas veces el 20% y solo el 6,67% siempre excluido.

Tabla 6

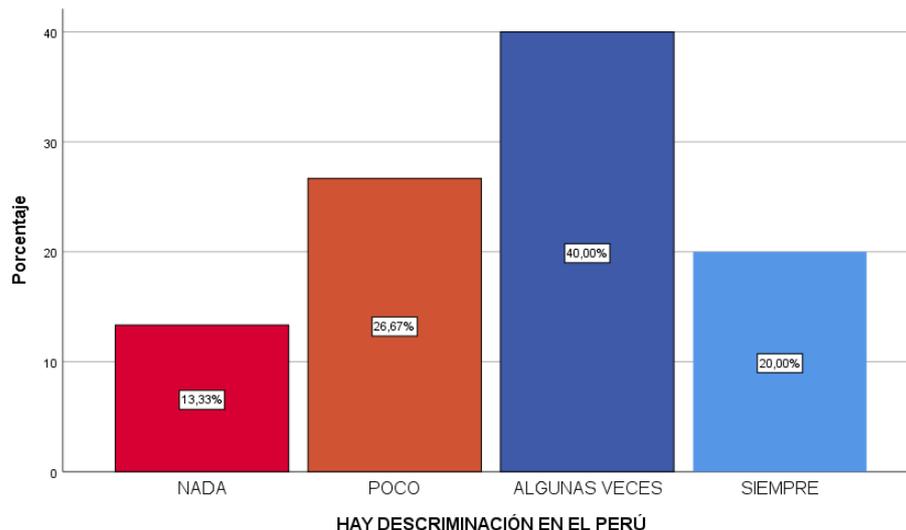
Desigualdad de oportunidades laborales en las personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	6,7	6,7	6,7
	POCO	5	33,3	33,3	40,0
	ALGUNAS VECES	7	46,7	46,7	86,7
	SIEMPRE	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

La tabla 6 muestra los datos de estudio sobre si hay desigualdad de oportunidades para conseguir un trabajo como personas con discapacidad; a esto respondieron siempre hay desigualdad 13,3%, algunas veces hay desigualdad 46,7%, pocas veces 33,3% y no hay desigualdad el 6.7%.

Figura 6

Gráfico de barras sobre la discriminación a personas con discapacidad.



La figura 6 muestra el resultado obtenido frente a la interrogante si existe discriminación a las personas con discapacidad en el Perú, el mayor porcentaje es para algunas veces hay discriminación 40%, 26,67% para poco, 20% siempre hay discriminación y 13,33% no hay discriminación, a esto agregamos que los encuestados también respondieron si conocen una institución que defienda sus derechos y el 33,33% respondió afirmativamente y el 66,64% que no conocen alguna institución; además el 40% afirmaron que no hay apoyo institucional en la igualdad de oportunidades de trabajo, el 40% poco apoyo y solo el 20% cree que si hay apoyo institucional, esto se puede observar en la figura 7.

Figura 7

Las instituciones defienden tus derechos de igualdad.

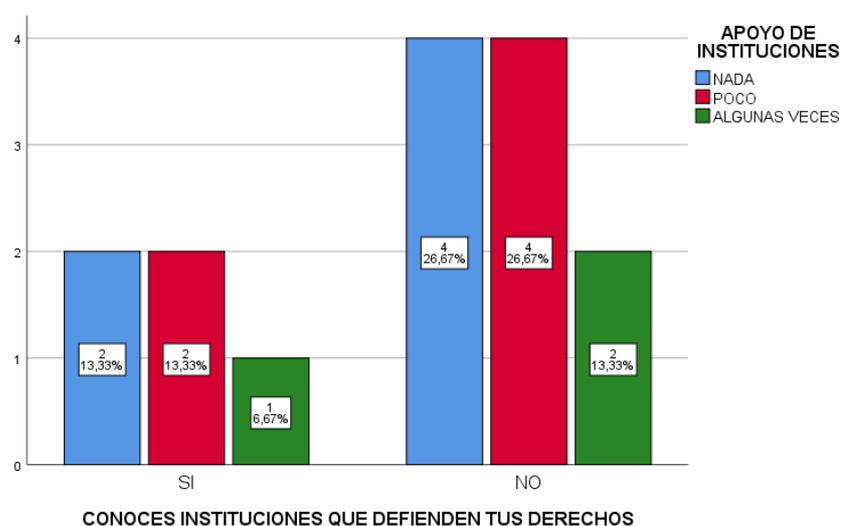
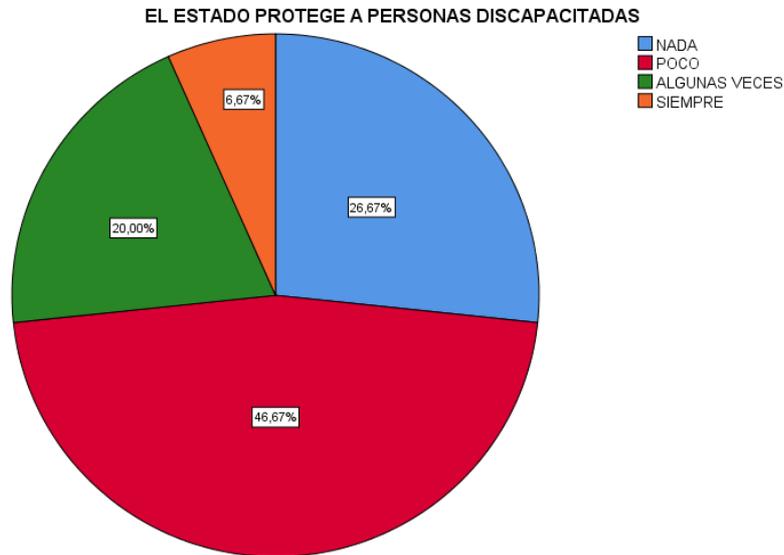


Figura 8

Gráfico circular de protección del estado a las personas con discapacidad



La figura 8 muestra el porcentaje de encuestados que dieron una apreciación sobre cuanto protege el estado a las personas con discapacidad de lo que obtenemos 26,67% nada, 46,67% poco, 20% algunas veces y 6,67 Siempre.

En el grafico 9 se presenta los datos de participación en los talleres que brinda conadis, en el gráfico se ve que el 80% si participa y el 20% no participa; teniendo en cuenta que todos los encuestados están inscritos en el registro de Conadis.

Figura 9

Participación de la muestra en los talleres que brinda Conadis.

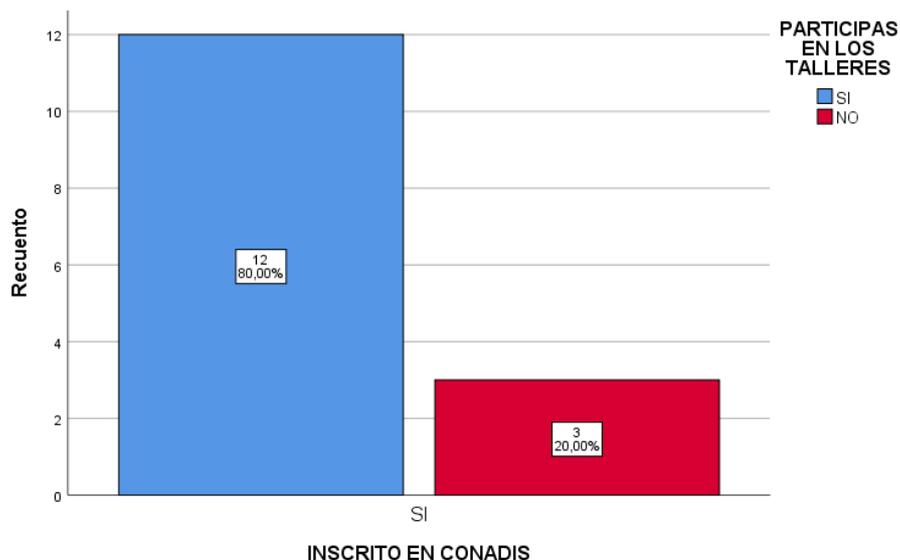


Tabla 7

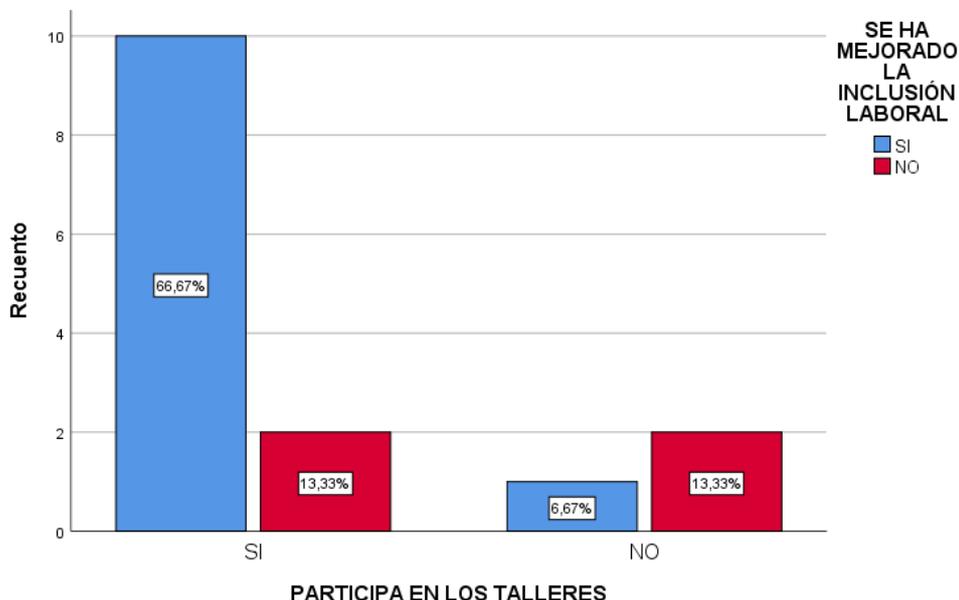
Talleres orientados al trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	80,0	80,0	80,0
	NO	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

En la tabla 7 se muestra que el 80% de encuestados se hallan participando constantemente de los talleres de capacitación que viene desarrollando Conadis y el 20% no participa; de los que participan en los talleres el 66,67% cree que la inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha incrementado y el 13% que no; además los que no participan de estos talleres también dieron su apreciación quedando el 6,67% en que si hay mejora y el 13% que no ha mejorado la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto se observa en la figura 10.

Figura 10

Sobre el mejoramiento de la inclusión laboral.



3.2. Resultados de Entrevista.

Los códigos de la entrevista se agruparon en 5 categorías y a partir de ello se interpreta:

En la categoría necesidades se encontró que es una preocupación constante el conseguir trabajo para las personas con discapacidad; por ello se está coordinando una educación inclusiva.

En la categoría deficiencias: se ha podido encontrar que debido a la discapacidad de estas personas existe discriminación y dificultades para ingresar al campo laboral, el entrevistado se mostró muy preocupado entonces Salazar (2022) menciona: “La realidad de las personas con discapacidad, es muy preocupante para nuestra institución es por ello que desde aquí venimos trabajando arduamente para acabar con la discriminación y las dificultades que estos enfrentan.”

En la categoría Educación: se está realizando capacitaciones laborales en computación e informática, grabado digital, diseño publicitario entre otros; así lo menciona Salazar (2022) “por ello estamos organizando talleres educativos laborales de complementación”. y se está buscando políticas institucionales

educativas con el rector de la UNC y el bienestar universitario para que todos alcancen una profesión.

En la categoría propuestas: se están desarrollando talleres de complementación que son estrategias para tener oportunidades de ingreso en el ambiente laboral; también se promueve implementar políticas educativas para brindar oportunidades y convenios educativos. (Salazar 2022) “Promover el diseño de implementar una política institucional educativa con enfoque inclusivo para personas con discapacidad”.

En la categoría organizaciones. Se puede concluir que se está buscando instituciones públicas y privadas para lograr su propuesta y a esto se está sumando entidades como la Reniec. Esto lo dice Salazar (2022) “Hoy estamos buscando apoyo de las demás instituciones públicas y privadas para realizar convenios de capacitación constante.”

Esto nos lleva a la conclusión de que, en cuanto a la falta de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, el entrevistado estaba preocupado porque estaban discriminados y tenían dificultades para entrar en el trabajo. Por lo tanto, están llevando a cabo talleres de capacitación en trabajo sobre computación e información tecnológica, encriptación digital, diseño de anuncios y otros temas, con el apoyo de instituciones públicas y privadas. Además, están buscando.

IV. DISCUSIÓN.

A partir de los estudios encontrados podemos decir que una de las barreras a la que se enfrentan las personas con discapacidad en el momento de conseguir un trabajo es la situación educativa en la que están; ya que más del 67% no son profesionales y la demanda actual es que estos puedan contar con un título profesional tal como menciona Apaza (2018) que en educación superior, solo un 5,99% accede a institutos y universidades del cual no se han encontrado reportes sobre el caso de las personas con discapacidad intelectual; por ello los participantes también reconocieron cuanto importa la educación ya que para conseguir un trabajo se les piden un perfil educativo; ya lo mencionaba la ONU (2006) al decir la educación constituye un elemento clave en el desarrollo personal y profesional de un individuo y un ámbito en el que tradicionalmente se ha distinguido claramente la discriminación hacia las personas con discapacidad. Frente a esto, nace el valor de indagar sobre el entorno ya que muchos de estos no pueden alcanzar un trabajo por este problema.

Este estudio nos muestra que el 66% de participantes no tiene profesión y se desenvuelven en diferentes oficios; sin embargo, no se sienten a gusto con el trabajo que realizan.

Esta situación también se ve afectada por el trato que estos reciben de su entorno social y de trabajo esto nos indica que no siempre tienen las mismas oportunidades para lograr un puesto de trabajo teniendo en cuenta que otros son discriminados en ciertas contiendas como en el trabajo y el ambiente social; así ya lo mencionaba Huete (2019) La discriminación , como hecho que se da en la interacción entre las personas, se percibe fundamentalmente en los diversos escenarios de la vida cotidiana , y a esto se suma que muchas veces no se respetan sus derechos y se sienten discriminadas .

Maldonado (2017) señala que las personas con discapacidad no solamente se enfrentan a altos niveles de exclusión laboral (expresados en una baja probabilidad de empleo) sino que además sufren de discriminación salarial.

Esto involucra a muchas instituciones públicas y privadas que no están comprometidas con la defensa de los derechos de estas personas, por lo que no cuentan con el apoyo ni siquiera del estado; en cambio, optan por dejarlos de lado como se muestra en el estudio; como mencionan Huamán & Muñoz (2016) en su tesis. La municipalidad de Cajamarca no contrata a trabajadores discapacitados según la ley de personas discapacitadas, lo que representa el 5% del total personal. Esto se debe a que no tengan ambientes adecuados para que puedan ingresar. Esto está en línea con lo afirmado por Llanos (2017), quien afirma que no tienen vías de ingreso adecuadas, ascensores, rampas o asientos para personas discapacitadas. Debido a esto, los trabajadores discapacitados no son contratados en estas circunstancias,

Sin embargo, en este estudio encontramos que los responsables de la falta de inclusión de las personas con discapacidad no son solo las empresas que representan al estado, sino que también es la misma sociedad la que discrimina y excluye a las personas con discapacidad; ya que los consideran no aptas para el trabajo teniendo en cuenta su falta de preparación; debido a esto se ha implementado en CONADIS los talleres laborales con el propósito de prepararlos e insertarlos en un ambiente laboral tal como lo dice, Defensoría (2019) que todos debemos acceder a una educación con enfoque inclusivo.

Ya se viene laborando en este arduo trabajo como estrategia de lucha contra la desigualdad de oportunidades; a través de la capacitación constante en sus talleres de desarrollo de habilidades laborales; esperamos ser más competentes en la demanda laboral, y esto es lo que ha venido dando un mejor resultado,

4.1. PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL, DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. ACCESIBILIDAD. - La accesibilidad es un instrumento o mecanismo a través del cual las personas pueden ejercer sus derechos cívicos. Utilizar plenamente sus derechos a trabajo, salud, educación, diversión e información si no están disponibles, especialmente para las personas con discapacidades. interacción entre un individuo y su entorno; _ más específicamente, es el conjunto de características que debe poseer un entorno, bien, servicio o herramienta de comunicación para que todos puedan utilizarlo de manera que promueva la igualdad, el confort, la seguridad y la autonomía (Alonzo, 2016; Ciudad Accesible, 2010).

Según la OMS (2012: 4), " Los entornos inaccesibles generan incapacidad al obstaculizar la participación y la inclusión".

Como resultado, la Accesibilidad al Plan Nacional de discapacitados se basa en la idea de que la accesibilidad facilita que todos ejerzan sus derechos y obtengan oportunidades equitativas, especialmente para aquellos con discapacidad.

1.2.- LA DISCAPACIDAD.

La (OMS) lanza una advertencia una advertencia, afirmando que "las personas con discapacidad no son únicas". La mayoría de las personas sufrirá en algún momento en su vida una discapacidad temporal o permanente, y aquellos que viven hasta la vejez tendrán cada vez más dificultades para funcionar " (OMS, 2016: 3). Además, su noción del ser humano normal e ideal es real.

En la literatura sobre el tema no hay una definición universal de discapacidad (Meade et al., 2015). Lo que hay son muchas aproximaciones teóricas para entender la discapacidad, consecuentemente, definiciones parciales (Barnes, et al 1999). Además, es importante promunciar que la percepción de discapacidad varía según los contextos culturales y nacionales. La discapacidad es "compleja, dinámica, múltiples dimensiones y susceptible a discrepancias" (OMS, 2012:4). Sin embargo, tomamos en cuenta los enfoques de la OMS y la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) para tener unas definiciones mínimas.

II.- EL PROBLEMA

2.1.- Descripción del Problema. -

Los sujetos con imposibilidad reportan un contacto diferenciado en el ámbito social según vivan en una zona urbana o rural a pesar de que aún es evidente que su entorno inmediato (familiares y vecinos) les brinda una atención diferenciada. Esto es paradójico, considerando que el 95 % de los sujetos con incapacidades también ven a sus estirpes como su importante fuente de sostén.

La proporción de personas discapacitadas que no pertenecen a ninguna organización, asociación o grupo es bastante alta (78,8%); de hecho, la mayoría de estas personas prefieren ser organizaciones religiosas que representan el 7,7% del total. A esta circunstancia, existe una falta de comprensión entre el público en general y quienes participan en el ejercicio organizado de sus derechos sobre la necesidad de implementar características accesibles en el entorno construido (edificios y servicios).

Los adolescentes y adultos jóvenes no tienen una cultura en los niveles de educación básica que apoye y defienda su derecho a la accesibilidad. Se presentan circunstancias con los diversos planes de estudio que ofrecen las instituciones de formación técnica y profesional superior, particularmente en los ámbitos de las tecnologías de la información, el diseño, la construcción, los servicios de transporte y las telecomunicaciones, donde se abordan temas como "accesibilidad", "diseño universal " y " adaptaciones razonables ". Faltan medidas para fomentar el uso de estas normas en la práctica profesional.

Difícil para las personas con discapacidad encontrar trabajo. Las discapacidades tendrían que representar el 3% del sector privado y el 5% de la fuerza laboral del sector público para cerrar las disparidades laborales. implica que se necesitarían 49.000 personas más con discapacidad empleadas sólo en el sector laboral para cumplir con el requisito de contratación pública.

Producto de la condición nacional de personas con discapacidad, el distrito de Cajamarca refleja la misma problemática nacional. Las siguientes preocupaciones se plantean en este plan estratégico de inserción laboral para la zona de Cajamarca ..

2.2.-Problemas

¿Cómo surge el problema de inserción laboral de personas con discapacidad en el distrito de Cajamarca??

El problema surge porque no tienen mecanismos establecidos que presten suficiente atención a las necesidades de los empleados con discapacidades, quienes pueden tener discapacidades. Es importante tener en cuenta que las necesidades de los empleados con discapacidades, quienes pueden tener discapacidades, no reciben suficiente atención.

¿Qué causa que suceda?

La falta de equipos adecuados que admitan a la empresa local en Cajamarca a tener un consejero y conocer de que manera involucrar a PCD en el trabajo de manera efectiva y aceptable, además de satisfacer las necesidades de la empresa y los empleados, es la causa del problema. La organización solo lleva a cabo el asunto de incorporación de aquel trabajador con discapacidad de acuerdo con la ley, sin tener en cuenta el bienestar de los trabajadores.

¿Dónde se encuentra?

En empresas del distrito de Cajamarca.

III.- ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS

3.1.-Estrategia 1: "Originar un saber inclusivo "

Objetivo: Aumentar el grado de implicación, aprobación y evaluación de los esfuerzos, así como el proceso de destrezas de los trabajadores con imposibilidad.

La estrategia se centró en una dimensión: el nivel de implicación.

Este primer método, que implica cambiar las políticas organizacionales que restringen el desarrollo inclusivo, sirve como base del plan. desarrollo inclusivo, compromiso de todos los niveles organizacionales, que es necesario para construir y conservar una zona de labor diferente e inclusivo.

3.2.-Estrategia 2: "El perfeccionamiento de medidas de apoyo institucional en trabajadores con discapacidades".

Objetivo: Ayuda a las personas con discapacidades para desempeñarse correctamente en sus trabajos.

La dimensión: medidas de apoyo institucional fue el foco de la estrategia

Según los resultados cuantitativos, algunas personas con discapacidades expresan una fuerte demanda de medidas de apoyo institucional, como características físicas, infraestructura, amplitud de muebles y espacios, y atención médica para trabajadores con discapacidades.

3.3.-Estrategia 3: "Desarrollar acciones que fomenten las interacciones entre los empleados de la institución."

Objetivo: Iniciar acciones de inserción que crean interacciones interpersonales entre los trabajadores para ayudar a los empleados con discapacidades a estar más satisfechos en el trabajo.

La felicidad: era laboral, la pieza central de la estrategia.

Objetivo de fomentar prácticas de inclusión social que desarrollen interacciones interpersonales entre empleados y contribuyen una satisfacción laboral de las PCD. El deseo expresado por los trabajadores con discapacidades de buscar actividades formales que garanticen la inclusión y desarrollar empatía con el grupo completo de trabajadores llevó a la creación de métodos de acompañamiento, facilidad de acceso y acciones que promueven la inclusión.

3.4.-Estrategia 4: "El programa para la contratación, selección y promoción de empleados discapacitados."

Objetivo: Procedimientos para la contratación, selección y promoción de empleados con discapacidad en empresas públicas y privadas.

La estrategia se centra en la búsqueda de aumentar la cantidad de empleados discapacitados en la organización.

Vale destacar que esta estrategia surgió de por la falta de establecer procedimientos administrativos y legislativos que regulan los procesos de

contratación, elección y promoción para incluir empleados con discapacidades de acuerdo con las leyes de nuestra nación.

IV.- ACTIVIDADES

PARA LA ESTRATEGIA 1.

«Taller sobre iniciar oportunidades iguales».

Actividad N°1:

Sobre una investigación de los emprendimientos de la zona de Cajamarca que pueden acoger a PCD quienes logren prestar sus servicios.

Actividad N°2:

Talleres orientados a prácticas inclusivas para todas las personas con discapacidad para garantizar que los trabajadores con discapacidad participen efectivamente en las actividades laborales.

Actividad N°3:

Capacitación a todo el personal de la empresa en la zona de Cajamarca para promover la aprobación de la diferencia.

Actividad N°4:

Publicar carteleros físicos y digitales que promuevan la aceptación de trabajadores con discapacidad (TCD) en los entornos laborales de las empresas de la zona de Cajamarca.

Actividad N°5: Fortalecer las capacidades de los TCD a través de un adecuado proceso de aprendizaje y secuencia de actividades relacionadas con el área de trabajo en el que desempeñan.

Actividad N°6: Fortalecimiento de la identidad social de los TCD a través de debates que fomenten una opinión favorable sobre las habilidades de dichas personas.

PARA LA ESTRATEGIA 2

Actividad N°1:

Taller de modificación de las circunstancias laborales de cada empleado en función de la discapacidad que tenga. Entre las modificaciones se encuentran:

-Estaciones de trabajo.

-El presupuesto, los recursos y los productos de la institución para ejecutar procedimientos de apoyo institucional a los TCD.

-Desarrollo de acciones de trabajo mediante máquinas y herramientas correctas y accesibles a cada trabajador en función de su imposibilidad.

Actividad N°2:

Taller de unificación orientado a promover la eliminación de dificultades de comunicación e información entre todo el personal, con el propósito de lograr un mejor ambiente laboral para TCD.

Actividad N°3:

Situar de un área conformada por personal especializado como: psicólogos, médicos, y fisioterapeutas en cada empresa del distrito de Cajamarca; dedicados a atender amablemente los aspectos en salud a cada trabajador según su discapacidad.

Actividad N°4:

Contar con un cronograma o un plan específico de terapia o recuperación según cada TCD.

PARA LA ESTRATEGIA 3

Actividad N°1:

Crear un espacio de interacción social interacción: baños, comedores e instalaciones de entretenimiento que fomenten la socialización y la inclusión de personas con discapacidad entre sus colegas.

Actividad N°2:

Organizar o apoyar actividades culturales actividades como discusiones y debates sobre diversidad institucional, invitando a miembros de la firma así como a representantes de otras instituciones

Actividad N°3:

Taller sobre política para trabajadores discapacitados, y exhibirla según el área

de trabajo, nombrando los lineamientos de igualdad:

- No hay preferencia en términos de trabajo.
- El salario económico es justo, incluye todos los trabajadores que realizan la misma tarea.
- Cada empleado contribuye a tanto talentos como defectos.

PARA LA ESTRATEGIA 4

Taller sobre el mecanismo para la Implementación de un Reglamento para Promover el Reclutamiento, Selección, Contratación y Promoción de Trabajadores con Discapacidad en el Distrito de Cajamarca. La normativa exige:

- Establecer puestos de trabajo en cada empresa del área de Cajamarca que sean ocupados por empleados con discapacidad, de ser posible.
- Actuar de acuerdo con los criterios establecidos en las directrices para la selección de empleo para personas discapacitadas.

Actividad N°2:

Taller para el desarrollo de acuerdos de compromiso para que los directivos de cada empresa de la región Cajamarca empleen, retengan y promuevan a personas con discapacidad en todos los sectores de empleo.

Actividad N°3:

El proceso de escogimiento de personal que promueva una cultura inclusiva en función de la discapacidad demostrada. El procedimiento implica los siguientes pasos:

- Determinación de oportunidades laborales oportunidades para trabajadores discapacitados.
- Formación en el puesto de trabajo y primer acompañamiento.
- Supervisión y formación continua.

V.- VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA ESTRATÉGICA

El plan se valida en base al criterio de los expertos que se beneficiarían del mismo. Entre las personas involucradas en la validación incluyen a funcionarios al mando del CONADIS del distrito de Cajamarca, incluido su director, Lic. En Educación Hugo Oswaldo García Salazar.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni desacuerdo, ni de acuerdo	3
De acuerdo	4
<u>Totalmente de acuerdo</u>	<u>5</u>

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
El Plan de Inclusión Laboral sugerido es implementable.				X						X	4.5 Totalmente de acuerdo
Las acciones especificadas en la estrategia son fáciles de comprender.					X					X	5 totalmente de acuerdo
El enfoque sugerido es consistente con la realidad actual de la institución.				X						X	4.5 Totalmente de acuerdo
La estrategia sugerida tiene como objetivo abordar cuestiones relacionadas con la participación de los trabajadores con discapacidades en la institución.					X					X	5 totalmente de acuerdo
La estrategia sugerida tiene como objetivo abordar cuestiones relacionadas con las medidas de apoyo institucional para los trabajadores con discapacidades					X					X	5 totalmente de acuerdo
La estrategia sugerida tiene como objetivo abordar problemas relacionados con la felicidad laboral de los empleados con discapacidades.					X					X	5 totalmente de acuerdo

Para efectuar la confirmación, se crean criterios basados en las dimensiones especificadas en la pregunta; el propósito es determinar si el plan de inclusión laboral hecho a medida de las necesidades de las empresas cajamarquinas y tiene la validez de su estudio. Los criterios para validar son:

- El proyecto de inclusión laboral sugerido es realista de implementar.
- Las acciones del plan son fáciles de entender.
- El diseño sugerido corresponde a la realidad actual de las instituciones de Cajamarca.

- La estrategia sugerida tiene como objetivo abordar cuestiones relacionadas con la participación de los trabajadores con discapacidad en el área de Cajamarca.
- La estrategia sugerida tiene como objetivo abordar cuestiones relacionadas con las acciones de apoyo de la institución a sus trabajadores discapacitados en el área de Cajamarca.

Para evaluar los criterios anteriores se utiliza la escala Likert:

VI.- FINANCIAMIENTO:

- Bienes y Materiales:

N°	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
01	Papel boom	1millar = 1000 unidades	18.00	18.00
02	Folder Manila	50 unidades	1.00	50.00
03	Lápices	4 cajas = 48 unidades	20.00	20.00
04	Movilidad	Pasajes	5.00	100.00
	Sub - total			188.00

- Servicio:

N°	Descripción	Pago por unidad	Pago por cantidad	Precio Total
01	-Capacitadores sobre opciones laborales	200.00	5	1000.00
02	-Elaboración de cárteles	30.00	20	600.00
03	-Propaganda de difusión en radio y televisión	50.00	20 avisos	1,000.00
	Sub-total			2,600.00

TOTAL

-Bienes y materiales
-Servicios

S/ 188.00
S/ 2,600.00

S/. 2,788.00

V. CONCLUSIONES

-Según los datos recopilados, la falta de educación de las personas con discapacidades tiene un impacto negativo en su capacidad para acceder al empleo, ya que solo 33% tienen un título universitario o son profesionales.

- Debido a que los hallazgos muestran que no lograron obtener una carrera, es razonable suponer que el 66 % de las personas con discapacidad tienen una actividad laboral frecuente.

- Los discapacitados creen que son valorados por el entorno social en el que trabajan. Se ha determinado que un promedio del 60 % es aceptable.

- Aunque el Estado tiene instituciones para proteger y proteger los derechos de las personas con discapacidades, no les brinda más oportunidades de empleo.

- A través de sus talleres que promueve el aumento de las destrezas y apoyo al desarrollo de perfeccionamiento de sus capacidades de sus trabajadores y alianzas con empresas que brindan mayores oportunidades a las personas con discapacidad, aumenta la participación laboral de las personas con discapacidad

REFERENCIAS

- Apaza, E. (20218). Desafíos en Educación Superior: el caso de las personas con discapacidad intelectual en el Perú. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/desafios-en-educacion-superior-el-caso-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-el-peru/>
- Casas, A. (2018 de 10 de 17). ¿Cual es la situacion laboral de las personas con discapacidad en el Perú? págs. 02-03.
- Castillero, O. (2018). *Psicologia y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Cdc, C. p. (2017). *Las discapacidades y la salud*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html>
- Cobas, K. (2015). *Desarrollo de estrategias de nclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. Nuevo León: Universidad Autonoma de Nevo León.
- Conadis, C. n. (2021). *Proceso de adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad durante la emergencia nacional sanitaria por covid-19*. Lima: Biblioteca nacional de Perú.
- Conadis, P. (2015). *Compendo de normas en discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223501-compendio-de-normas-en-discapacidad>
- Congeso, D. I. (24 de 12 de 2012). Ley N° 29973. *NORMAS LEGALES*, pág. ART. 2. Obtenido de <cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>
- Defensoria, D. P. (2019). *El derecho a la educación inclusiva*. Lima. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/03/Informe-Defensorial-183-El-Derecho-a-la-Educacion-Inclusiva.pdf>
- Del Aguila, L. M. (2011). *Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1380>

- Díaz, L. I., Bastias, C., & Alarcón, S. (2021). *Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. una evaluación desde la Convención*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372021012000025&script=sci_arttext
- Disiswork, C. (11 de 2017). *Qué es Conadis*. Obtenido de <https://disiswork.com/blog/que-es-el-conadis-peru/>
- Disiswork, D. (2015). *Tipos de discapacidad*. Obtenido de <https://disiswork.com/blog/tipos-de-discapacidad/>
- Escobar, S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*. Mexico. Obtenido de <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>
- Forcada, C. (2015). *la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. Rosario, Argentina: Universidad del Centro Educativo Latino Americano. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5242504.pdf>
- Gutiérrez, Y. & García Quinde, S. S. (2021). *Influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019*. Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29947>
- Huaman, A. (2018). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno*. Puno. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-las-empresas-privadas-de-la-ciudad-de-puno-2018/>
- Huaman, M., & Muñoz, V. (2016). *Evaluación de eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Cajamarca: Universidad Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/252>
- Huamani, E. (2016). *Integración Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica*. Huancavelica, Peru:

- Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/362>
- Huete, A. (2019). La exclusión de la población con discapacidad en España. Obtenido de https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/01_0171.pdf
- Inei, P. (2016). Encuesta Nacional de hogares 2009-2014. Perú: Comisión de inclusión Social y personas con discapacidad. Obtenido de http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/249
- Lena, S. (2008). *La inclusión desde la mirada internacional*. Chile. Obtenido de https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Llanos, R. (2017). *Diagnóstico de la ley general de la Persona con discapacidad N° 27050 en el centro de salud simón Bolívar - Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada San Pedro.
- Lopez, M. (2022). *Con Trabajo fundacion de inclusión laboral*. Obtenido de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>
- Maldonado, S. (2017). *Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Lima. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/exclusion-y-discriminacion-en-contra-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-peruano-un-analisis-de-descomposiciones-parametricas-y-no-parametricas/>
- Murillo, R. (2008). La inclusión de las personas con discapacidad. En P. d. metropolitana. Lima. Obtenido de https://issuu.com/veronicacolquecotrado/docs/la_inclusion_de_las_personas_con_di
- Oms, O. (2018). *Informe mundial sobre la discapacidad*. ginebra, Suiza: Biblioteca de la OMS.
- Perez, J., & Merino, M. (2012). *Definición de discapacidad*. Obtenido de <https://definicion.de/discapacidad/>
- Pinto, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima metropolitana*. Lima, PERÚ: Universidad

- Wiener. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/discriminacion-y-maltrato-a-las-personas-con-discapacidad-en-su-centro-de-trabajo-ciudad-de-lima-metropolitana-peru/tesis-discriminacion-y-maltrato-a-discapacitados-en-lima/>
- Quiñonez Cruz, J. F., & Salazar Salas, S. P. (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*. Cajamarca. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28573/Qui%
c3%b1ones%20Cruz%2c%20Juana%20Flor%20%20Salazar%20Salas%2c%20%20Silvia%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28573/Qui%c3%b1ones%20Cruz%2c%20Juana%20Flor%20%20Salazar%20Salas%2c%20%20Silvia%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, H. (6 de setiembre de 2019). Estrategias para inclusion de las personas con discapacidad. (R. L. Carrasco, Entrevistador) Cajamarca, Cajamarca.
- Sanchez, C. (2020). *Relación entre la inserción laboral de personas con discapacidad y la imagen corporativa de la heladería Holanda S.R.L.* Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24636/Sanchez%20Camacho%2c%20Sofia%20Venecia%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trabajo, O. i. (2014). *Estrategia y plan de accion para la inclusion de la discapacidad 2014-1017*. Obtenido de https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_370773/lang--es/index.htm
- Uceda, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Unicef, C. (2005). Inclusión social, discapacidad y políticas públicas. Chile. Obtenido de https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Valentina., I. (2022). *Factor Trabajo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

Zimbron, G., & Ojeda, R. (2021). *Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste Mexicano*. Mexico. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Propuesta estratégica usada por Conadis para la inclusión de las personas con discapacidad laboral, distrito Cajamarca, 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
	General							
¿A qué deficiencias se enfrentan las personas con discapacidad y que propuesta estratégica está usando Conadis para lograr igualdad de oportunidades laborales, en el distrito de Cajamarca 2021?	Determinar si la propuesta estratégica que viene usando Conadis (talleres y cursos de capacitación laboral) está mejorando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	La propuesta estratégica que viene usando Conadis está mejorando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	Inclusión laboral.	La inclusión laboral está orientada a permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.	Situación educativa Tipo de trabajo que realiza. Trato que recibe del ambiente social. Apoyo del estado	Nivel educativo. Profesión/oficio. Confiable/no confiable. Mucho/ algunas veces / Poco / Nada	Cuestionario de encuesta. Entrevista	NOMINAL ORDINAL

GUIA DE ENCUESTA

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ENTREVISTADO(A)

1. Sexo (encierra)
 - 1 Masculino
 - 2 Femenino
2. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

RESPECTO A SU EDUCACIÓN

3. ¿Qué nivel de educación tiene?
 - Primaria
 - Secundaria
 - Titulado
4. ¿Qué perfil educativo le pidieron para trabajar en esta empresa?
 - Primaria
 - Secundaria
 - Titulado
5. ¿Cuán importante es el nivel educativo para conseguir trabajo?
 - Nunca
 - Algunas veces
 - Siempre
6. ¿Cuánto ha influido tu educación para conseguir trabajo?
 - Nada
 - poco
 - Algunas veces
 - Siempre

RESPECTO A SU LABOR

7. El trabajo que realiza es:
 - Profesional
 - de oficio
8. ¿En qué tipo de empresa o institución trabaja usted?
 - Pública
 - Privada
9. En su trabajo se desempeña como:

- Empleado
- Obrero
- Profesional
- Peón

10. ¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

AMBIENTE SOCIAL

11. ¿Se siente Valorado por el trabajo que realiza?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

12. ¿Siempre se le han respetado sus derechos?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

13. ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad por ser una persona con discapacidad?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

14. ¿Hay desigual de oportunidades para conseguir un trabajo?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

APOYO DEL ESTADO

15. ¿Siente el apoyo de alguna institución frente a sus derechos de trabajo?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

16. ¿Cuánto cree que el estado protege a las personas con discapacidad?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

17. ¿Usted cree que en Perú hay discriminación contra las personas con discapacidad?

- Nada
- poco
- Algunas veces
- Siempre

18. ¿Conoces alguna institución que se interese en defender tus derechos?

- Si
- No

PROPUESTA ESTRATEGICA

19. ¿Estas inscrito en el sistema de Conadis?

- Si
- No

20. ¿Participas en los talleres que brinda Conadis?

- Si
- No

21. ¿Los talleres que brinda conadis están orientados al trabajo laboral que realizas?

- Si
- No

22. ¿Lo que viene realizando Conadis ha mejorado la inclusión al campo laboral?

- Si
- No

GUIA DE ENTREVISTA

- 1. ¿De qué manera su entidad está apoyando la inclusión laboral?**
- 2. ¿En qué consiste este proyecto?**
- 3. ¿Cuánto tiempo vienen realizando esta estrategia?**
- 4. ¿Qué otras entidades están inmersas en este trabajo?**
- 5. ¿Hay alguna institución educativa interesada en apoyar esta causa?**

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Auré Isolina, Torres Velásquez
	PROFESION	Docente
	ESPECIALIDAD	Idiomas-Inglés
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Doctora en Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	18
	CARGO	Docente
TITULO DE INVESTIGACIÓN		
DATOS DE TESIS:		
NOMBRES	"Propuesta estratégica usada por conadis para la inclusión de las personas con discapacidad laboral, distrito de Cajamarca, 2021"	
ESPECIALIDAD	Administración Pública	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar si la propuesta estratégica que viene usando Conadis (talleres y cursos de capacitación laboral) está mejorando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
	ESPECIFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cual es la situación educativa de los individuos. • Conocer los tipos de trabajo que realizan las personas con discapacidad y cuál de ellos tiene mayor inclusión. • Conocer el trato que reciben las personas con discapacidad de parte del entorno social y laboral y como afecta. • Identificar cuanto apoyo brinda el estado a las personas con discapacidad para insértalos en un ambiente laboral. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 22 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
➤ Datos Generales		
1. Sexo	TA (X) TD ()	Sugerencias: _____ _____

2. ¿Cuántos años tienes?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
➤ VARIABLE 01: Inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
3. ¿Qué perfil educativo le pidieron para trabajar en esta empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
4. ¿Cuán importante es el nivel educativo para conseguir trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
5. ¿Cuánto ha influido tu educación para conseguir trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
6. ¿El trabajo que realiza es?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
7. ¿En qué tipo de empresa trabaja usted?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
8. ¿En qué tipo de institución trabaja usted?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
9. ¿En su trabajo se desempeña como?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
10. ¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____

11. ¿Se siente Valorado por el trabajo que realiza?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
12. ¿Siempre se le han respetado sus derechos?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
13. ¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad por ser una persona con discapacidad?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
14. ¿Hay desigual de oportunidades para conseguir un trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
15. ¿Siente el apoyo de alguna institución frente a sus derechos de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
16. ¿Cuánto cree que el estado protege a las personas con discapacidad?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
17. ¿Usted cree que en Perú hay discriminación contra las personas con discapacidad?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
18. ¿Conoces alguna institución que se interese en defender tus derechos?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
19. ¿Estas inscrito en el sistema de Conadis?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____

20. ¿Participas en los talleres que brinda Conadis?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
21. ¿Los talleres que brinda conadis están orientados al trabajo laboral que realizas?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
22. ¿Lo que viene realizando Conadis ha mejorado la inclusión al campo laboral?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA __22 Nº TD __0__
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


Dr. Auré Torres Velásquez
 DOCENTE - INGLÉS
 C.M. 1017047178

Validador Especialista
 Colegiatura: 0306281

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dr. César Vicente Cosavalente Pretel
	PROFESIÓN	Docente
	ESPECIALIDAD	Microbiólogo
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Doctor en Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30
	CARGO	Jefe de Unidad de Investigación EESPP David Sánchez Infante-San Pedro de Lloc.
TITULO DE INVESTIGACIÓN		
DATOS DE TESIS:		
NOMBRES	"Propuesta estratégica usada por conadis para la inclusión de las personas con discapacidad laboral, distrito de Cajamarca, 2021"	
ESPECIALIDAD	Administración Pública	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar si la propuesta estratégica que viene usando Conadis (talleres y cursos de capacitación laboral) está mejorando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
	ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar cual es la situación educativa de los individuos. ● Conocer los tipos de trabajo que realizan las personas con discapacidad y cuál de ellos tiene mayor inclusión. ● Conocer el trato que reciben las personas con discapacidad de parte del entorno social y laboral y como afecta. ● Identificar cuanto apoyo brinda el estado a las personas con discapacidad para insértalos en un ambiente laboral. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 22 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
➤ Datos Generales		

1.- Sexo	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
2.-¿Cuántos años tienes?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
➤ VARIABLE 01: Inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
3.¿Qué perfil educativo le pidieron para trabajar en esta empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
4.¿Cuán importante es el nivel educativo para conseguir trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
5.¿Cuánto ha influido tu educación para conseguir trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
6. ¿El trabajo que realiza es?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
7. ¿En qué tipo de empresa trabaja usted?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
8.¿En qué tipo de institución trabaja usted?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____

<p>9.¿En su trabajo se desempeña como?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>10.¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>11. ¿Se siente Valorado por el trabajo que realiza?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>12.¿Siempre se le han respetado sus derechos?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>13.¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad por ser una persona con discapacidad?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>14.¿Hay desigual de oportunidades para conseguir un trabajo?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>15.¿Siente el apoyo de alguna institución frente a sus derechos de trabajo?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>16.¿Cuánto cree que el estado protege a las personas con discapacidad?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>
<p>17.¿Usted cree que en Perú hay discriminación contra las personas con discapacidad?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____</p>

<p>18.¿Conoces alguna institución que se interese en defender tus derechos?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19.¿Estas inscrito en el sistema de Conadis?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20.¿Participas en los talleres que brinda Conadis?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21.¿Los talleres que brinda conadis están orientados al trabajo laboral que realizas?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22.¿Lo que viene realizando Conadis ha mejorado la inclusión al campo laboral?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>4. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA <u> 22 </u> Nº TD <u> 0 </u></p>
<p>5. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>6. OBSERVACIONES</p>	



Validador Especialista
Colegiatura: 16/8055132

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Eliodoro Martínez Suárez
	PROFESIÓN	Docente
	ESPECIALIDAD	Lengua y Literatura
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en Sunedu)	Maestro en Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30
	CARGO	Docente
TITULO DE INVESTIGACIÓN		
DATOS DE TESIS:		
NOMBRES	"Propuesta estratégica usada por conadis para la inclusión de las personas con discapacidad laboral, distrito de Cajamarca, 2021"	
ESPECIALIDAD	Administración Pública	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar si la propuesta estratégica que viene usando Conadis (talleres y cursos de capacitación laboral) está mejorando la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
	ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar cual es la situación educativa de los individuos. ● Conocer los tipos de trabajo que realizan las personas con discapacidad y cuál de ellos tiene mayor inclusión. ● Conocer el trato que reciben las personas con discapacidad de parte del entorno social y laboral y como afecta. ● Identificar cuanto apoyo brinda el estado a las personas con discapacidad para insértalos en un ambiente laboral. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 22 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
➤ Datos Generales		
1 Sexo	TA (X) TD ()	Sugerencias: _____

2¿Cuántos años tienes?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
➤ VARIABLE 01: Inclusión laboral de las personas con discapacidad.	
3¿Qué perfil educativo le pidieron para trabajar en esta empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
4¿Cuán importante es el nivel educativo para conseguir trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
5¿Cuánto ha influido tu educación para conseguir trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
6 ¿El trabajo que realiza es?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
7 ¿En qué tipo de empresa trabaja usted?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
8¿En qué tipo de institución trabaja usted?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
9¿En su trabajo se desempeña como?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
10¿Se siente a gusto con el trabajo que realiza?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____

<p>11 ¿Se siente Valorado por el trabajo que realiza?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/> <hr/></p>
<p>12¿Siempre se le han respetado sus derechos?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/></p>
<p>13¿Alguna vez le han excluido de alguna actividad por ser una persona con discapacidad?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/></p>
<p>14¿Hay desigual de oportunidades para conseguir un trabajo?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/></p>
<p>15¿Siente el apoyo de alguna institución frente a sus derechos de trabajo?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/></p>
<p>16¿Cuánto cree que el estado protege a las personas con discapacidad?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/> <hr/></p>
<p>17¿Usted cree que en Perú hay discriminación contra las personas con discapacidad?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/> <hr/></p>
<p>18¿Conoces alguna institución que se intereses en defender tus derechos?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/></p>
<p>19¿Estas inscrito en el sistema de Conadis?</p>	<p>TA (X) TD () Sugerencias: <hr/> <hr/></p>

20;Participas en los talleres que brinda Conadis?	TA (X) TD () Sugerencias: _____
21;Los talleres que brinda conadis están orientados al trabajo laboral que realizas?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
22;Lo que viene realizando Conadis ha mejorado la inclusión al campo laboral?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____

7. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 22 Nº TD 0
8. COMENTARIOS GENERALES	
9. OBSERVACIONES	


 Validador Especialista
 Colegiatura: 10191963208



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

CONADIS

Firmado digitalmente por GARCIA
SALAZAR Hugo Oswaldo FAU
2043270461.pdf
Coordinador(A)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09.12.2021 08:35:46 -05:00

Consejo Nacional para la Integración
de la Persona con Discapacidad

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 09 de Diciembre del 2021

CARTA N° D000001-2021-CONADIS-CCRCAJ

Señor(a)

LIMAY CARRASCO NELSON ROGER

Presente.-

Asunto : AUTORIZO PODER APLICAR ENCUESTAS A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD.

Referencia : Solicitud ingresada el 29 de noviembre del 2021.

Presente.-

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a su digna persona, para saludarle cordialmente a nombre de mi representada; y asimismo extenderle mi felicitación por el trabajo que viene realizando en favor de las Personas con Discapacidad de nuestra Región.

Se le invita ingresar al Observatorio Nacional de la Discapacidad de CONADIS donde encontrará información para su cometido.

<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/>

Por lo que; **se le autoriza** poder aplicar encuestas a Personas con Discapacidad para su proyecto de investigación.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

.....
Firmado digitalmente
Hugo Oswaldo García Salazar

Nota.-

Adjunto captura de correo de autorización



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.conadisperu.gob.pe:8181/validadorDocumento/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: EAE4QBJ

www.conadisperu.gob.pe

Av. Arequipa N° 1
Santa Beatriz – L

Chiclayo, 22 de enero de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0009-2022/EAP-USS de fecha 22/01/2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, sobre la aprobación, en vías de regularización, de los Trabajos de Investigación, de los egresados de la EAP de Administración, y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, en vías de regularización, los Trabajos de Investigación, de los egresados de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molineelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Sandra Mery Guamizo
Secretaría Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CHICOMA PÉREZ JOSÉ SAMUEL	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
LIMAY CARRASCO NELSON ROGER	"PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL, DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021"	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
PINTADO QUINDE WILDER	MARKETING DIGITAL Y SU RELACION EN EL POSICIONAMIENTO DE LAS PYMES COMERCIALES EN LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FORMATO T1



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 30 de noviembre de 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Nelson Roger Limay Carrasco con DNI 44549500

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
propuesta estratégica usa por Canadá para la
inclusión de las personas con discapacidad laboral.
Distrito de Cajamarca.

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Bachiller en administración Pública, de la Facultad de ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
LIMAY CARRASCO, Nelson Roger	44549500	

NOMBRE DEL TRABAJO

**PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR
CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS P
ERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORA
L,**

AUTOR

Nelson Roger Limay Carrasco

RECUENTO DE PALABRAS

11889 Words

RECUENTO DE CARACTERES

65522 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

279.1KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 27, 2024 3:35 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 27, 2024 3:36 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
 - Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
 - Material citado
-

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0008-FACEM-USS-2022, presentado por el egresado, **LIMAY CARRASCO, Nelson Roger**, con su TRABAJO DE INVESTIGACION Titulado **“PROPUESTA ESTRATÉGICA USADA POR CONADIS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAL, DISTRITO DE CAJAMARCA, 2021”**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 145-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 28 de febrero de 2024



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

FOTOS



