

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**  
**FACULTAD DE DERECHO**



**“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE  
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA  
I.E. PARROQUIAL SAN MARTIN DE  
PORRES-TACNA, 2024”**

**TESIS**

**Presentado por:**

**Elías Alonso Cotrado Escobar**

**Para obtener el Título Profesional de:**

**ABOGADO**

**TACNA - PERÚ**

**2024**

# INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD



## 14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

---

### Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA**

**FACULTAD DE DERECHO**



**“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE  
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA  
I.E. PARROQUIAL SAN MARTIN DE  
PORRES-TACNA, 2024”**

**TESIS**

**Presentado por:**

**Elías Alonso Cotrado Escobar**

**Para obtener el Título Profesional de:**

**ABOGADO**

**TACNA - PERÚ**

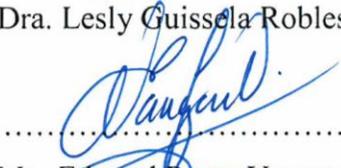
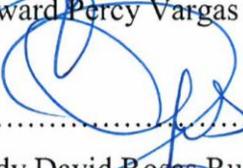
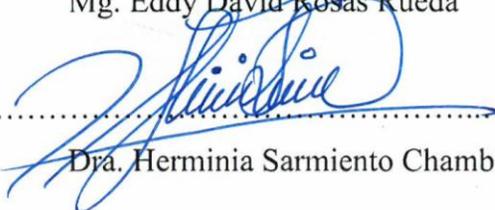
**2024**

**UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA  
FACULTAD DE DERECHO**

**TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE TRABAJADORES  
CON DISCAPACIDAD EN LA LE. PARROQUIAL SAN MARTIN DE  
PORRES-TACNA, 2024**

Tesis sustentada y aprobada el 07 de diciembre del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE	:	 ..... Dra. Lesly Guissela Robles Vazallo
SECRETARIO	:	 ..... Mg. Edward Percy Vargas Valderrama
VOCAL	:	 ..... Mg. Eddy David Rosas Rueda
ASESOR	:	 ..... Dra. Herminia Sarmiento Chambi

**DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios y a mi familia.

**AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia, amigos y docentes, porque sin su apoyo no hubiese sido posible el presente trabajo, y el esfuerzo demandado.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	13
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Objetivos de la investigación .....	17
1.3.1. Objetivo general .....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Hipótesis de la investigación.....	18
1.4.1. Hipótesis general .....	18
1.4.2. Hipótesis específicas .....	18
1.5. Justificación de la investigación.....	19
1.6. Limitaciones .....	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	21

2.1.	Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1.	Antecedentes internacionales .....	21
2.1.2.	Antecedentes nacionales y locales .....	23
2.2.	Bases teóricas .....	26
2.2.1.	Igualdad de oportunidades.....	26
2.2.2.	Inclusión de trabajadores con discapacidad .....	33
2.3.	Definición de términos básicos .....	40
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		43
3.1.	Tipo y nivel de investigación .....	43
3.1.1.	Tipo .....	43
3.1.2.	Nivel .....	43
3.2.	Operacionalización de variables.....	44
3.3.	Población y muestra de la investigación .....	45
3.3.1.	Población.....	45
3.3.2.	Muestra.....	45
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	47
3.4.1.	Técnica: .....	47
3.4.2.	Instrumento:.....	47
3.5.	Tratamiento estadístico de datos .....	48
3.6.	Procedimiento.....	48
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....		50
4.1.	Resultados .....	50
4.2.	Comprobación de la hipótesis .....	67

CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....	74
CAPÍTULO VI.....	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	77
6.1. Conclusiones .....	77
6.2. Recomendaciones .....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	89
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos .....	91
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento .....	94
Anexo 4: Informe de opinión por expertos en la materia.....	95
Anexo 5: Declaración jurada de autorización .....	99
Anexo 6: Declaración jurada de autoría .....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	44
<b>Tabla 2</b> D1 Oportunidades y condiciones laborales .....	50
<b>Tabla 3</b> D2. Nivel de equidad .....	52
<b>Tabla 4</b> D3. Actitud organizativa.....	54
<b>Tabla 5</b> VI Igualdad de oportunidades.....	56
<b>Tabla 6</b> D1 Normativas y leyes aplicables.....	58
<b>Tabla 7</b> D2 Nivel de integración laboral.....	60
<b>Tabla 8</b> D3 Estrategias de inclusión .....	62
<b>Tabla 9</b> VD Inclusión de trabajadores con discapacidad.....	64
<b>Tabla 10</b> Pruebas de normalidad.....	66
<b>Tabla 11</b> Contraste de la hipótesis general .....	68
<b>Tabla 12</b> Contraste de la hipótesis 1 .....	69
<b>Tabla 13</b> Contraste de la hipótesis 2 .....	71
<b>Tabla 14</b> Contraste de la hipótesis 3 .....	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Fórmula de poblaciones finitas .....	46
<b>Figura 2</b> D1 Oportunidades y condiciones laborales.....	50
<b>Figura 3</b> D2. Nivel de equidad.....	52
<b>Figura 4</b> D3. Actitud organizativa .....	54
<b>Figura 5</b> VI Igualdad de oportunidades .....	56
<b>Figura 6</b> D1 Normativas y leyes aplicables .....	58
<b>Figura 7</b> D2 Nivel de integración laboral .....	60
<b>Figura 8</b> D3 Estrategias de inclusión.....	62
<b>Figura 9</b> VD Inclusión de trabajadores con discapacidad .....	64

## RESUMEN

El presente estudio se enfoca en determinar si existe relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres - Tacna, 2024. El tipo de investigación ha sido básico, con un diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población estuvo integrada por 150 personas de la I.E. Parroquial San Martín de Porres. Se utilizó una muestra compuesta por 108 personas. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario, finalmente los resultados indican que una parte considerable de los trabajadores percibe las oportunidades y condiciones laborales como aceptables, pero no óptimas y el hecho de que solo un 25,9% de los encuestados considere que las oportunidades y condiciones laborales están en un nivel alto sugiere que hay margen para mejoras significativas. Se concluye que existe una relación significativa entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna. La correlación positiva encontrada ( $r = 0.776$ ,  $p < 0.05$ ) indica que a medida que aumenta la igualdad de oportunidades, también lo hace la inclusión de trabajadores con discapacidad. Este hallazgo resalta la importancia de adoptar y promover políticas de igualdad para mejorar la integración y el bienestar de los empleados con discapacidad.

*Palabras clave: Igualdad, inclusión, discapacidad, discriminación.*

## ABSTRACT

The present study focuses on determining if there is a relationship between equal opportunities and the inclusion of workers with disabilities in the San Martin de Porres Parish School, Tacna 2024. A basic approach with a non-experimental cross-sectional design and quantitative approach was used. The population consisted of 150 people from the I.E. Parroquial San Martin de Porres. A sample of 108 people was used. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. Finally, the results indicate that a considerable part of the workers perceive the opportunities and working conditions as acceptable, but not optimal, and the fact that only 25.9% of those surveyed consider that the opportunities and working conditions are at a high level suggests that there is room for significant improvements. It is concluded that there is a significant relationship between equal opportunities and the inclusion of workers with disabilities in the I.E. Parroquial San Martin de Porres, Tacna. The positive correlation found ( $r = 0.776$ ,  $p < 0.05$ ) indicates that as equal opportunities increase, so does the inclusion of workers with disabilities. This finding highlights the importance of adopting and promoting equality policies to improve the integration and well-being of employees with disabilities.

**Key words:** *Equality, inclusion, disability, discrimination.*

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad son temas esenciales en el ámbito laboral, ya que su promoción contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa. En el contexto de la educación, asegurar que las instituciones adopten políticas inclusivas para estos trabajadores es un desafío relevante. Este estudio se centra en la Institución Educativa Parroquial San Martín de Porres de Tacna, y busca determinar cómo se relacionan la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral con las normativas y políticas aplicadas en dicha institución, así como identificar el grado de integración de los trabajadores con discapacidad en su entorno laboral. La investigación no solo tiene la intención de evaluar la situación actual, sino también de ofrecer recomendaciones para fortalecer la inclusión en este contexto específico.

El Capítulo I aborda el planteamiento del problema de investigación, incluyendo la descripción y formulación del problema, los objetivos de la investigación tanto generales como específicos, las hipótesis propuestas y la justificación del estudio. Este capítulo proporciona un marco inicial para entender el contexto y la relevancia del tema en estudio, así como las limitaciones que podrían surgir durante la investigación.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico, que incluye los antecedentes de investigaciones previas a nivel internacional, nacional y local. Se establecen las bases conceptuales que sustentan el estudio, enfocándose en los conceptos de igualdad de oportunidades, inclusión de trabajadores con discapacidad, y la normativa aplicable. Este capítulo es fundamental para contextualizar el problema y comprender las distintas perspectivas teóricas relacionadas con el tema. Asimismo, las definiciones de términos básicos.

El Capítulo III detalla la metodología empleada en la investigación, describiendo el tipo y nivel de investigación, la operacionalización de las variables, la población y muestra seleccionada, y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos. Además, se expone el tratamiento estadístico de los

datos y el procedimiento seguido para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados.

En el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos, con un análisis exhaustivo de los datos y la comprobación de las hipótesis planteadas. Este capítulo incluye la interpretación crítica de los hallazgos, vinculándolos con el marco teórico establecido y resaltando su relevancia para la comprensión del tema en cuestión.

En el Capítulo V se discuten los resultados en relación con los objetivos y las hipótesis propuestas, proporcionando una visión integral del impacto de las políticas de igualdad y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la Institución Educativa Parroquial San Martín de Porres.

Finalmente, en el Capítulo VI, se mencionan las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos, con el objetivo de fortalecer la inclusión laboral y ofrecer una guía para futuras investigaciones y acciones en el ámbito educativo.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1.Descripción del problema

En la actualidad, el mundo está cada vez más enfocado en implementar prácticas inclusivas en todos los ámbitos, incluyendo los sociales, económicos, educativos y laborales, en este contexto, la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral adquieren una relevancia vital (Pita y Sanclemente, 2023).

Las cuestiones de justicia, igualdad y seguridad en el lugar de trabajo son extremadamente importantes, por lo que identificar casos de discriminación relacionados con el trabajo y ampliar la igualdad de oportunidades laborales a todos los ámbitos, ayudará a cerrar esta brecha y garantizar una protección justa e igualitaria para todos los trabajadores, es importante que todos los empleados, incluidos los que tienen discapacidad, tengan la oportunidad de trabajar en buenas condiciones, independientemente del tipo de trabajo que realicen (Astete, 2022).

En América Latina y el Caribe, las oportunidades y condiciones laborales de las personas con discapacidad son particularmente desfavorables. Estos trabajadores experimentan una tasa de empleo informal que, en promedio, supera en 11% a la de otros trabajadores; asimismo, en países como Costa Rica y México, las personas con discapacidad perciben salarios que son un 20% inferiores en comparación con sus colegas sin discapacidad (Bietti, 2023).

Las limitadas oportunidades laborales no es el único problema que enfrentan las personas con discapacidad, ya que el crecimiento profesional y la igualdad también se ven restringidas debido a las limitaciones presentes en sus lugares de trabajo, lo que resulta en una violación de sus derechos, es importante señalar que en distintos países, las políticas públicas son las responsables de establecer los mecanismos necesarios para el cumplimiento de normas y leyes que actúan como herramientas de transformación social, sin embargo, estas no

vienen siendo respetadas o aplicadas en su totalidad, generando una falta de oportunidades laborales para las personas que sufren de alguna discapacidad y limitando su desarrollo en este ámbito de su vida (Pita y Sanclemente, 2023).

En nuestro país, a pesar de ciertos avances en la inserción laboral de personas con discapacidad, persisten importantes desafíos en términos de oportunidades laborales y desigualdad. Si bien se observa un creciente interés por parte de las organizaciones en sensibilizarse e incluir a personas con discapacidad, la realidad es que todavía hay un largo camino por recorrer para lograr una verdadera inclusión y equidad.

En este sentido, organizaciones como la Red de Empresas y Discapacidad han emergido como espacios para promover la inclusión y el trabajo decente para personas con discapacidad, sin embargo, las estadísticas muestran una realidad preocupante, ya que, según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), solo el 10% de un promedio de mil organizaciones cumplieron con la cuota laboral del 3% y 5% de trabajadores con discapacidad al 2024. Este bajo cumplimiento refleja la persistencia de creencias limitantes y el desconocimiento sobre la discapacidad en el entorno laboral.

Asimismo, se observan otros factores como la falta de sensibilización, ya que debido a ello muchos entornos laborales no están preparados para incluir a este grupo de manera efectiva y proporcionar un espacio seguro y libre de discriminación. También se tiene a las barreras educativas y la falta de capacitación, las cuales se caracterizan por el acceso limitado que se les brinda a las personas discapacitadas para prepararse académicamente, lo que reduce el número de candidatos que cumplen con los requisitos para ciertos puestos de trabajo.

Con el fin de mejorar esta situación nuestro país cuenta con leyes que establecen cuotas de contratación y otros beneficios para las empresas y organizaciones que cuenten con trabajadores discapacitados, lo cual, sumado a los avances éticos y normativos que se vienen observando, han logrado la

pequeña mejora mencionada anteriormente. A pesar de esto, el camino hacia la igualdad en oportunidades laborales es largo aun para las personas discapacitadas, siendo necesario realizar estudios para evaluar la situación en esta manera en instituciones específicas, como lo es la I.E. Parroquial San Martin de Porres, por lo cual se propone realizar el presente estudio.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Existe relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

a. ¿De qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?

b. ¿De qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con la integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?

c. ¿De qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar si existe relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

a. Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

b. Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

c. Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

## **1.4. Hipótesis de la investigación**

### ***1.4.1. Hipótesis general***

Existe relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

### ***1.4.2. Hipótesis específicas***

a. La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

b. La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

c. La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **Teórica:**

La presente investigación busca contribuir al cuerpo teórico existente sobre la relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad. En la literatura académica, la igualdad de oportunidades se ha asociado frecuentemente con diversos beneficios organizacionales, tales como la mejora en la moral del personal, la disminución de la rotación y el aumento de la productividad. Sin embargo, la inclusión de personas con discapacidad dentro de estos estudios aún es un campo en desarrollo. Este estudio busca llenar ese vacío al explorar específicamente cómo las políticas y prácticas de igualdad de oportunidades impactan en la inclusión de trabajadores con discapacidad. Al hacerlo, se espera generar nuevos conocimientos que puedan ser utilizados para desarrollar teorías y modelos más comprensivos que integren la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

### **Metodológica:**

La investigación se enmarca en un diseño no experimental y correlacional, lo cual es adecuado para analizar la relación entre variables sin manipularlas. Este enfoque permite observar la realidad tal como se presenta y establecer asociaciones entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad. La aplicación de encuestas como herramienta de recolección de datos proporciona una visión amplia y detallada de las percepciones y experiencias de los trabajadores y gestores dentro de la I.E. Parroquial San Martín de Porres en Tacna. Además, la metodología empleada podrá ser replicada en futuras investigaciones, lo que contribuirá a la acumulación de evidencia empírica en este campo y permitirá comparar resultados en diferentes contextos y momentos.

**Práctica:**

Desde una perspectiva práctica, este estudio tiene el potencial de influir en la política organizacional y en la gestión de recursos humanos dentro de la I.E. Parroquial San Martín de Porres y otras similares. Al identificar de manera clara y precisa cómo la igualdad de oportunidades afecta la inclusión de trabajadores con discapacidad, la investigación podrá proporcionar recomendaciones concretas para mejorar las prácticas de contratación, retención y desarrollo de estos trabajadores; además, los resultados podrán ser utilizados por formuladores de políticas y legisladores para diseñar y promover normativas que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad. En última instancia, se espera que esta investigación contribuya a la creación de ambientes laborales más inclusivos y equitativos, beneficiando tanto a los trabajadores con discapacidad como a las organizaciones en las que se desempeñan.

**1.6.Limitaciones**

En la presente investigación no se tuvo inconvenientes significativos, sin embargo para la obtención de antecedentes locales, no se consiguió la información pertinente, es por ello que se utilizó un antecedente cercano a la localidad no se tuvo inconvenientes para recaudar la información necesaria y pertinente, por otro lado se puede presentar el sesgo de respuesta; ya que los participantes pueden dar respuestas socialmente deseables, en particular sobre temas delicados como la igualdad y la inclusión, por otro lado el estudio se centra en una institución educativa específica, la I.E. Parroquial San Martín de Porres, en Tacna; lo cual puede limitar la generalidad de los resultados a otras regiones o instituciones con diferentes características demográficas o políticas.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Perero** (2023) “en su estudio *“Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, Sil Provincia de Santa Elena”* realizado en Ecuador; indica que el fin principal fue establecer el impacto de las estrategias implementadas por el SIL en la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas. El método empleado fue de tipo mixto de carácter descriptivo-correlacional aplicando los métodos deductivo-analíticos. Se obtuvo como resultados, la formulación de un plan de mejoras que está diseñado con estrategias enfocadas en el fortalecimiento de la inclusión laboral en territorio, concluyendo que era importante contar con un plan de estrategias enfocadas en el fortalecimiento de la inclusión laboral para incentivar la articulación de esfuerzos de los actores involucrados, mediante acciones conjuntas con el propósito de contribuir a la construcción y consolidación de espacios de trabajo que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de la provincia”.

**Patiño et al.** (2023) en su estudio *“Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones”*, realizado en Colombia; indica que el fin principal fue determinar el impacto en las organizaciones, a nivel interno y externo, al contratar personas con discapacidad. El método empleado fue de enfoque mixto, como resultados se logró identificar que dos de ellas Cruz Verde y Formato cuentan con un programa o modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad a diferencia de Coopidrogas que a la fecha no lo tiene ni contemplan implementarlo a corto o mediano plazo. Se evidencia el impacto positivo que tiene la implementación de este programa que según indican los líderes promueve ambientes de trabajo inclusivos, impulsa la diversidad, motivación y sentido de pertenencia, aportando valor y sentido a la

organización. Concluyó que el impacto interno y externo resultan ser positivos, al incluir esta población discapacitada en las organizaciones”.

**Salazar y Jaramillo** (2021) “en su estudio *“Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección”*, realizado en Colombia; indica que el fin principal fue evaluar la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, basándose en el manejo e implementación de estrategias. El método empleado fue de tipo bibliográfico, cuantitativo y no experimental. Como resultado se establece que de las personas en situación de discapacidad, el 26,7% trabajó por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso; un 25,4% realizó oficios en el hogar; el 16,4% se encontraba incapacitada permanentemente para realizar cualquier actividad laboral; el 8,7% vivía de una jubilación; un 7,7% ocupaba parte de su tiempo en algún estudio; el 3,5% buscó trabajo; el 2,6% no trabajaba en ese momento, pero tuvo la oportunidad de trabajar antes y el 0,8% trabajó o ayudó en algún negocio no pago, finalmente se concluyó que, frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se ha evidenciado que en el transcurso de los últimos años ha habido un alto incremento en su aplicación a nivel privado y público, puesto que cada vez son más las organizaciones que deciden tomar conciencia sobre no discriminar a este grupo poblacional, respetando su derecho al acceso al trabajo”.

**Pita y Sanclemente** (2023) “en su estudio titulado *“Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la Administración Pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Junín”* el cual se desarrolló en el Ecuador; con el objetivo de analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la administración pública, para la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades de este grupo vulnerable. La investigación fue de tipo no experimental descriptiva, empleando métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, con la implementación de la entrevista y encuesta basada en la escala de Likert como técnicas de recolección de datos. Los resultados revelaron que

existen barreras sociales que dificultan el acceso de las personas con discapacidad a oportunidades laborales y limitan su desarrollo profesional. Además, un incumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales para personas con discapacidad. Las conclusiones y recomendaciones destacan la necesidad de implementar apropiadamente el plan de acción a fin de promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública del Municipio de Junín.”

### **2.1.2. Antecedentes nacionales y locales**

**Torres (2023)** “en su estudio *“Principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023”*”; indica que el fin principal fue analizar la efectividad de inserción laboral de las personas con discapacidad en términos del principio de igualdad de oportunidades en Piura. El método empleado fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo y transversal. Como resultado se logró identificar que las empresas tanto públicas como privadas no cumplen con el porcentaje establecido en la ley en contratar a personas con discapacidad por sus deficiencias siendo este porcentaje el 5% y el 3% respectivamente, se concluyó que respecto a la efectividad de la inserción laboral de las personas con discapacidad, en términos del principio de igualdad de oportunidades en la ciudad de Piura, se concluye que, mediante la efectividad laboral sí permite mejorar las condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo socio económico del país y de la ciudad de Piura. Por ello se debe dar la inclusión laboral a este pequeño grupo de personas respaldado por el principio de igualdad de oportunidades”.

**Callupe et al. (2023)** “en su estudio *“Evaluación de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Auditiva Asistidos con Tecnología”*”; indica que el fin principal fue evaluar la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva (PDA), asistidos con tecnología. El método empleado fue de tipo observacional con enfoque cualitativo y cuantitativo. En los resultados se observó que el grupo que utilizó el wereable vs el grupo de control tuvo una

mejora en tiempo de respuesta de una actividad, en media 9.4 segundos y se constató una disminución significativa en el tiempo de respuesta grupal lo que generó mayor satisfacción ( $p < 0.05$ ). Concluyó que la percepción de inclusión laboral por los trabajadores fue positiva respecto al uso de Tecnología de Asistencia para mejorar la equidad en la comunicación entre ellos”.

**Barzola** (2021) “en su estudio *“Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada”*, indica que el fin principal fue determinar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres. El método empleado fue de tipo descriptivo comparativo, con un diseño no experimental. Los resultados mostraron que la mayoría, un 73% de colaboradores percibe que en la institución existe igualdad de oportunidades de género; igualmente los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 76% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo. Concluyó que la mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (73%) perciben que existe igualdad de oportunidades de género”.

**Vega** (2021) “en su investigación denominada *“Derecho al Trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973”*, dicha investigación se realizó en Lima y tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973. La metodología empleada en este estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental. Como resultado respecto al objetivo principal se encontró que el principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad ha permitido disminuir las barreras y brechas que tienen estas personas para insertarse en el mercado laboral. La conclusión a la que se llegó fue que, las personas con discapacidad no pueden

acceder a puestos de trabajo debido a prejuicios y discriminación. Siendo también, que el principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad ha contribuido a reducir obstáculos y las brechas que deben alcanzar esta minoría para insertarse al mercado laboral.”

Habiendo efectuado una revisión exhaustiva respecto a los antecedentes locales nos hemos percatado que no existen investigaciones similares que contengan ambas variables, sin embargo, a continuación, presentaremos trabajos de investigación locales que contenga al menos una de las variables que a continuación se detalla:

**Salinas** (2018) citado por Delgado (2021) “en su trabajo de investigación titulado “*Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017*”, tiene como objetivo general determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos Puno, 2017. La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es tipo básica y diseño no experimental de corte transversal en base a una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno. Los principales resultados son: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado, el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad, finalmente se concluyó diciendo que la discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, considerando los resultados de la prueba de hipótesis estadística de la chi-cuadrada por su nivel de alta significancia que es igual a 0,00 y es menor a un nivel de error de significancia de 0.05, por lo tanto existe alta influencia entre las dos variables.”.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. *Igualdad de oportunidades***

La igualdad de oportunidades se centra en asegurar que todas las personas, sin importar sus capacidades, tengan acceso equitativo a oportunidades en distintos ámbitos, incluido el entorno laboral, esto implica no solo abrir las puertas, sino también garantizar que una vez dentro, las personas puedan desarrollarse y prosperar en condiciones justas y equitativas (Gutiérrez y Reyes, 2024).

La igualdad de oportunidades para personas discapacitadas se refiere a la garantía de que las personas con discapacidad tengan el mismo acceso y oportunidades que las personas sin discapacidad en diferentes áreas, como el trabajo, la educación, la vivienda, la salud y la sociedad en general, esto implica eliminar las barreras y obstáculos que impiden el acceso y la participación plena de las personas con discapacidad (Rodríguez y Torres, 2023).

La igualdad de oportunidades para personas discapacitadas se basa en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por las Naciones Unidas en 2006, esta convención establece que los estados parte deben adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad (Galarraga, 2023).

Entre las medidas que se pueden implementar para garantizar la igualdad de oportunidades para personas discapacitadas se encuentran:

- ✓ Acceso a espacios y servicios: asegurar que los espacios públicos, como edificios, transporte público y lugares de entretenimiento, estén diseñados y construidos de manera accesible para las personas con discapacidad.
- ✓ Accesibilidad en la tecnología: garantizar que los sistemas y aplicaciones tecnológicas sean accesibles para las personas con discapacidad, utilizando herramientas como la accesibilidad en línea y la navegación sin barreras.

- ✓ Formación y capacitación: ofrecer capacitación y formación para que las personas con discapacidad puedan desarrollar habilidades y competencias para acceder al mercado laboral y otros ámbitos (Palacios y Rosario, 2023).
- ✓ Acceso a la educación: garantizar que los centros educativos y programas educativos estén diseñados para incluir a las personas con discapacidad.
- ✓ Acceso a la vivienda: asegurar que los alojamientos estén diseñados y construidos de manera accesible para las personas con discapacidad.
- ✓ Acceso a la salud: garantizar que los servicios médicos estén diseñados para incluir a las personas con discapacidad (Palacios y Rosario, 2023).
- ✓ Eliminación de barreras: identificar y eliminar las barreras y obstáculos que impiden el acceso y la participación plena de las personas con discapacidad (Palacios y Rosario, 2023).

Además, es importante fomentar la inclusión y la diversidad en todas las áreas, promoviendo la igualdad de oportunidades y luchando contra la discriminación y el estigma hacia las personas con discapacidad.

#### **2.2.1.1.Oportunidades y condiciones laborales**

La igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo para personas con discapacidad es un derecho humano y un objetivo importante para promover la inclusión. En el ámbito laboral, las oportunidades laborales para personas con discapacidad se refieren a las oportunidades de empleo y desarrollo profesional que se ofrecen a individuos con discapacidad, sin distinciones ni discriminación.

Por otro lado, las condiciones laborales para personas con discapacidad se refieren a las normas, políticas y prácticas que garantizan el acceso y la inclusión en el lugar de trabajo (Bietti, 2023).

Aborda la estructura y gestión de las oportunidades y condiciones laborales para garantizar la igualdad. Se divide en varios componentes clave:

#### **2.2.1.1.1. Desarrollo del personal**

El desarrollo del personal se enfoca en el crecimiento personal de los individuos dentro de una organización, que se define como la orientación del futuro de la educación. En este sentido, las actividades se centran en los procesos profundos que influyen en la formación de la personalidad y en la mejora de la capacidad de conocimiento (Castañeda, 2023).

El desarrollo del personal incluye programas y acciones diseñadas para la formación y crecimiento profesional de los empleados con discapacidad. Esto puede abarcar:

- ✓ Capacitación continua: Cursos, talleres y seminarios adaptados a las necesidades específicas de los empleados con discapacidad.
- ✓ Mentoría: Programas de mentoría donde empleados experimentados guían a aquellos con discapacidad, ayudándolos a navegar y crecer dentro de la organización.
- ✓ Promociones equitativas: Políticas que aseguren que los empleados con discapacidad tengan las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo de carrera que sus pares sin discapacidad (Castañeda, 2023).

#### **2.2.1.1.2. Remuneración**

Es un aspecto fundamental que implica garantizar que los empleados con discapacidad reciban salarios y beneficios económicos justos y equivalentes a los de sus colegas. Esto se traduce en una serie de medidas que deben implementarse para asegurar que los empleados con discapacidad tengan las mismas oportunidades que sus compañeros de trabajo sin discapacidad (Loayza, 2023). Esto incluye:

- ✓ Salarios justos: Estructuras salariales transparentes que aseguren igualdad de pago por trabajo de igual valor.

- ✓ Beneficios adicionales: Acceso a beneficios como seguros de salud, planes de jubilación, y otros incentivos en igualdad de condiciones.

#### ***2.2.1.1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral***

Busca lograr un equilibrio adecuado entre las diferentes áreas de la vida de los empleados. En el caso de los empleados con discapacidad, esta conciliación es aún más importante, ya que su condición puede afectar significativamente su capacidad para manejar las responsabilidades de la vida diaria (Castillo, 2023).

Para facilitar un equilibrio adecuado entre vida personal, familiar y laboral, es necesario implementar políticas que apoyen a los empleados con discapacidad, tales como:

- ✓ Horarios flexibles: Posibilidad de ajustar horarios de trabajo según necesidades personales y familiares.
- ✓ Teletrabajo: Opciones para trabajar desde casa, cuando sea posible, para facilitar el manejo de responsabilidades personales y laborales.
- ✓ Permisos y licencias: Acceso a permisos y licencias para atender asuntos personales y familiares, incluyendo adaptaciones razonables según la discapacidad (Castillo, 2023).

#### ***2.2.1.1.4. Acoso o mobbing hacia los trabajadores incapacitados***

El acoso o mobbing, también conocido como bullying en el trabajo, es un comportamiento repetido y prolongado que se dirige hacia una persona en el lugar de trabajo, con el objetivo de causarle dolor, sufrimiento, ansiedad, estrés o daño físico. El acoso puede adoptar diferentes formas y modalidades, y puede ser cometido por colegas, jefes o incluso superiores (Trovar, 2022).

Es crucial tener medidas y políticas claras para prevenir y abordar cualquier forma de acoso laboral dirigido a empleados con discapacidad, tales como:

- ✓ Políticas de cero tolerancias: Implementación de políticas estrictas contra el acoso y mobbing.
- ✓ Canales de denuncia: Establecimiento de canales seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar incidentes de acoso.
- ✓ Apoyo psicológico: Provisión de servicios de apoyo y asesoría psicológica para víctimas de acoso.

#### **2.2.1.2. Nivel de equidad**

Se refiere a la garantía de que los empleados sean tratados con justicia y equidad en todos los aspectos de su trabajo, la equidad en el trabajo no solo implica la igualdad de oportunidades y trato, sino también la eliminación de las discriminaciones y las desigualdades que pueden afectar negativamente a los empleados (Astete, 2022).

Este apartado examina cómo se garantiza la equidad y justicia en diversos aspectos laborales.

##### **2.2.1.2.1. *Equidad distributiva de labores***

La equidad distributiva de labores se refiere a la asignación justa de tareas y responsabilidades entre todos los empleados, asegurando que las personas con discapacidad no sean subutilizadas ni sobrecargadas:

- ✓ Revisión de roles: Evaluación continua de las tareas asignadas para asegurar una distribución justa (DPLPCD, 2024).
- ✓ Ajustes razonables: Realización de adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus roles eficazmente (DPLPCD, 2024).

#### **2.2.1.2.2. *Equidad distributiva de puestos laborales***

Este punto se centra en la igualdad en la distribución de puestos de trabajo, asegurando que las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de roles y no sean limitadas a ciertos tipos de trabajos:

- ✓ Diversidad en los roles: Promoción activa de la inclusión de personas con discapacidad en diferentes niveles y áreas de la organización.
- ✓ Políticas de inclusión: Creación de políticas que fomenten la diversidad y la inclusión en la contratación y promoción (DPLPCD, 2024).

#### **2.2.1.2.3. *Equidad en la participación y contratación laboral***

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la importancia de considerar varios aspectos para garantizar la inclusión y el respeto hacia las personas con discapacidades en el ámbito laboral, al estudiar las candidaturas de estas personas, los empleadores deben estar dispuestos a hacer ajustes necesarios en el lugar de trabajo, en el sitio de trabajo y en las condiciones de trabajo para potenciar al máximo sus capacidades (Mejia y Vasquez, 2024).

Además, la OIT recomienda incluir en los procedimientos de contratación y en los anuncios de oferta de empleo una mención clara sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades, esto ayudará a comunicar a los candidatos que la empresa está dispuesta a recibirlos y tratarlos con igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna (Mejia y Vasquez, 2024).

Finalmente, es fundamental asegurarse de que durante el proceso de contratación se reciba el mayor número posible de solicitudes y se tome en cuenta la diversidad de candidatos, incluyendo aquellos con discapacidades, esto permitirá a las empresas obtener un equipo más diverso y talentoso, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el crecimiento empresarial (Servir, 2020).

### **2.2.1.3. Actitud organizativa**

El concepto de actitud ha sido abordado desde diferentes perspectivas psicológicas a lo largo de la historia. Según algunos autores, se puede considerar que la actitud es una respuesta compleja y estable de un individuo que implica la evaluación de un objeto, persona, grupo o entidad abstracta. Esta respuesta está compuesta por varios aspectos, incluyendo los cognitivos (pensamientos y creencias), afectivos (sentimientos y emociones) y conductuales (acciones y comportamientos) (Miguel, 2023).

Este su apartado analiza las actitudes y comportamientos dentro de la organización respecto a la igualdad.

#### ***2.2.1.3.1. Actitud de los jefes hacia las políticas de igualdad en la institución***

Examinar cómo los líderes y supervisores perciben y apoyan las políticas de igualdad es crucial. Esto incluye:

- ✓ Formación en liderazgo inclusivo: Capacitación para líderes en prácticas inclusivas y en la importancia de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Evaluaciones de desempeño inclusivas: Consideración de la efectividad en la promoción de la igualdad como parte de las evaluaciones de desempeño de los líderes (Miguel, 2023).

#### ***2.2.1.3.2. Actitud de los colaboradores hacia las políticas de igualdad en la institución***

Es fundamental comprender las percepciones y actitudes de los empleados en general respecto a las políticas de igualdad. Esto puede incluir:

- ✓ Encuestas de clima laboral: Realización de encuestas regulares para medir la percepción de los empleados sobre las políticas de igualdad.

- ✓ Talleres de sensibilización: Implementación de talleres y sesiones de formación para promover una cultura inclusiva y respetuosa (Miguel, 2023).

#### **2.2.1.3.3. *Difusión interna y externa de las políticas de igualdad***

La comunicación efectiva de las políticas de igualdad es esencial tanto dentro como fuera de la organización:

- ✓ Campañas de comunicación interna: Uso de boletines, reuniones y otros medios para informar a los empleados sobre las políticas de igualdad y su importancia.
- ✓ Promoción externa: Publicación de las políticas de igualdad en el sitio web de la organización y en materiales de comunicación externa para demostrar el compromiso con la inclusión.

#### **2.2.2. *Inclusión de trabajadores con discapacidad***

La discapacidad es el proceso de objetividad la deficiencia en el sujeto, lo que tiene un impacto directo en su capacidad para realizar actividades de acuerdo con los estándares considerados normales para cualquier persona, teniendo en cuenta sus características individuales (edad, género, etc.) (Perlaza et al., 2023).

Es un proceso que busca integrar a personas con discapacidades en el mercado laboral, garantizando igualdad de oportunidades, accesibilidad y un entorno de trabajo inclusivo y adaptado a sus necesidades.

La inclusión de trabajadores con discapacidad implica crear un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, puedan participar y contribuir plenamente. Esto requiere eliminar barreras, tanto físicas como actitudinales, y promover la igualdad de oportunidades (Manrique, 2024).

### **2.2.2.1. Normativas y leyes aplicables**

Las leyes y normativas varían según el país, pero generalmente se enfocan en prohibir la discriminación por motivos de discapacidad y en promover la igualdad de oportunidades.

#### **2.2.2.1.1. *Ley General de la Persona con Discapacidad***

La ley tiene como objetivo principal establecer un marco legal que garantice la igualdad y promueva la realización de los derechos de la persona con discapacidad, logrando su pleno desarrollo e inclusión en la sociedad, en todos los aspectos políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos.

En esta ley se afirma que, el Estado asigna progresivamente los recursos presupuestales necesarios para la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad. Además, promueve la cooperación internacional en esta materia. Los gobiernos regionales y las municipalidades fomentan la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en la programación participativa del presupuesto y les brindan asesoría y capacitación (Ley N° 29973, 2014).

#### **2.2.2.1.2. *RM N°171-2019-TR***

Tiene como fin indicar los lineamientos que deben considerarse para realizar los ajustes razonables a favor de los trabajadores con discapacidad durante y luego de realizados el proceso de selección para contratación laboral, así como los criterios a considerar para establecer los mismos (RM N.° 171-2019-TR, 2019).

#### **2.2.2.1.3. *Normas internacionales***

Algunas de las normas internacionales más relevantes incluyen:

- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas (2024).

- ✓ Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Pamies, 2021)
- ✓ Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la inclusión de personas con discapacidad en el empleo (Discapacidad Trabajo, 2024).

#### **2.2.2.1.4. Ley N°29992**

Modifica la ley 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad, el objeto de esta ley es modificar el segundo párrafo del artículo 1 de la Ley 26644, que regula el derecho de descanso prenatal y postnatal de las trabajadoras gestantes, en particular, se establece que el descanso postnatal se extiende por treinta días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad (Ley N° 29992, s.f.).

En este sentido, se considera que la discapacidad del niño nacido se acredita con la presentación del correspondiente certificado emitido por un profesional de salud debidamente autorizado (Ley N° 29992, s.f.).

#### **Objetivos Específicos de la Ley 29992**

**Mejorar la Eficiencia y Transparencia de la Gestión Pública:** La ley establece las bases para que las entidades públicas mejoren la calidad de su gestión, asegurando el cumplimiento de sus metas y el buen uso de los recursos que administran.

**Prevenir Actos de Corrupción:** Uno de los focos de la ley es el fortalecimiento de los sistemas de control interno para prevenir conductas irregulares, fraudes o actos de corrupción en el sector público.

**Optimización de los Recursos Públicos:** Promueva el uso eficiente de los recursos públicos, garantizando que se utilicen de manera adecuada para cumplir con los fines institucionales.

CONADIS es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, una entidad autónoma del Estado Peruano. Su misión es promover la integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad, así como garantizar sus derechos a través de políticas públicas, leyes, programas y proyectos que favorezcan su inclusión en la sociedad.

Hasta 2024, el CONADIS sigue desempeñando un papel crucial en la implementación de las políticas de inclusión y en la supervisión del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el Perú.

#### Objetivos y Funciones del CONADIS (2024)

**Promoción de la Inclusión Social:** El CONADIS trabaja para que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que cualquier otro ciudadano en áreas como la educación, el empleo, la salud, la cultura, el transporte y la accesibilidad en espacios públicos y privados.

**Defensa de los Derechos Humanos:** Busca garantizar que las personas con discapacidad en Perú tengan pleno acceso a sus derechos y a los servicios que les permitan vivir de manera autónoma y participar plenamente en la sociedad.

**Desarrollo de Políticas Públicas:** El CONADIS participa activamente en la formulación de políticas públicas que promueven la equidad y eliminan las barreras que limitan la inclusión de las personas con discapacidad. Esto incluye la elaboración de leyes, normas y estrategias para su integración en diferentes áreas de la vida social.

**Capacitación y Sensibilización:** Desarrollar campañas de sensibilización para crear conciencia sobre la discapacidad en la sociedad en general, promoviendo un cambio cultural hacia la aceptación y respeto de la diversidad.

**Asesoramiento y Supervisión:** Proporciona asesoramiento técnico y orientación tanto a instituciones públicas como privadas sobre cómo implementar medidas inclusivas y accesibles para las personas con discapacidad. También

supervise que se cumplan las normativas y leyes relacionadas con la discapacidad.

Normativa Relacionada con CONADIS: Ley N. ° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), promulgada en 2012, es la norma principal que regula la integración de las personas con discapacidad en el Perú. Esta ley establece los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el acceso a la educación, trabajo, servicios de salud, accesibilidad y una vida digna.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU: Perú ratificó esta convención en 2008, lo que implica el compromiso del Estado de cumplir con las obligaciones internacionales para garantizar la inclusión y protección de las personas con discapacidad.

Avances y Proyectos de CONADIS al 2024: En los últimos años, el CONADIS ha trabajado en diversos proyectos y programas para promover la inclusión de personas con discapacidad, tales como:

Accesibilidad Universal: El CONADIS está impulsando iniciativas para mejorar la accesibilidad en los espacios públicos, como edificios, calles y transporte, de modo que las personas con discapacidad puedan desplazarse con facilidad y autonomía.

Educación Inclusiva: Se han promovido proyectos para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a una educación de calidad en igualdad de condiciones que las demás personas, incluyendo la capacitación de docentes para atender la diversidad en el aula.

Empleo Inclusivo: Programas destinados a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado, eliminando barreras y promoviendo políticas de contratación inclusivas.

Centros de Rehabilitación: El CONADIS ha impulsado la creación y mejora de centros de rehabilitación para personas con discapacidad, brindando atención y servicios especializados.

Concientización Social: Se realizan campañas de sensibilización a nivel nacional sobre la importancia de la inclusión social, cultural y económica de las personas con discapacidad, rompiendo buscando estigmas y prejuicios.

En resumen, al 2024, el CONADIS sigue siendo un actor clave en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el Perú, trabajando en la creación de una sociedad más inclusiva y accesible para todos.

Rendición de Cuentas: Se busca fortalecer la transparencia en la administración pública a través de la rendición de cuentas y la evaluación del desempeño de las entidades públicas (Congreso de la República , 2012).

#### **2.2.2.2. Nivel de integración laboral**

El nivel de integración laboral de personas con discapacidad puede variar. Idealmente, se busca una integración completa donde las personas con discapacidad participen de manera equitativa en todas las actividades laborales.

##### ***2.2.2.2.1. Consideraciones del tipo y grado de discapacidad***

Se debe tener en cuenta el tipo y grado de discapacidad de los trabajadores, ya que cada tipo de discapacidad puede requerir diferentes adaptaciones y apoyos. Por ejemplo, una persona con discapacidad visual puede necesitar software de lectura de pantalla, mientras que una persona con movilidad reducida puede necesitar ajustes en el mobiliario o acceso a rampas (Muñoz, 2023).

##### ***2.2.2.2.2. Cuota de empleabilidad para discapacitados***

La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo, con el establecimiento de una cuota laboral se promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades (Discapacidad trabajo, 2023).

En nuestro país se establece que la cuota de empleabilidad de personas discapacitadas en el sector privado es del 3% del total de los empleados de manera obligatoria, mientras que para el caso de las entidades públicas es del 5% (Discapacidad trabajo, 2023).

### **2.2.2.3. Estrategias de inclusión**

La implementación de estrategias inclusivas para la discapacidad es un paso crucial hacia el fomento de un entorno inclusivo. Desarrollar políticas que aborden adaptaciones razonables, estándares de accesibilidad, medidas contra la discriminación y la promoción de la diversidad y la inclusión (Adecco Group Institute, 2024). Algunas estrategias efectivas de inclusión pueden ser:

- ✓ Sensibilización y capacitación: Educar a todos los empleados sobre la importancia de la inclusión y cómo interactuar respetuosamente con compañeros con discapacidad.
- ✓ Reclutamiento inclusivo: Implementar prácticas de reclutamiento que promuevan la diversidad y la inclusión.
- ✓ Adaptaciones razonables: Realizar ajustes en el lugar de trabajo para acomodar las necesidades específicas de los empleados con discapacidad.

#### **2.2.2.3.1. Acompañamiento e inducción**

Las personas en situación de discapacidad enfrentan diferentes barreras, por lo que, adaptar los procesos de inducción requiere tomar una serie de medidas, considerando las características y necesidades de cada candidato. Proveer acompañamiento e inducción a los trabajadores con discapacidad es crucial. Esto puede incluir:

- ✓ Mentoría: Asignar mentores que puedan ayudar en la integración del trabajador.
- ✓ Programas de inducción adaptados: Crear programas de formación y orientación que tengan en cuenta las necesidades

específicas de los nuevos empleados con discapacidad (Fuenzalida, 2023).

#### ***2.2.2.3.2. Adaptación del puesto y accesibilidad***

La adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad son componentes esenciales. Esto incluye:

- ✓ Modificaciones físicas: Como rampas, ascensores accesibles, y baños adaptados.
- ✓ Tecnología de asistencia: Herramientas y dispositivos que ayuden a superar barreras específicas, como lectores de pantalla o dispositivos de amplificación del sonido (Fuenzalida, 2023).

#### ***2.2.2.3.3. Permisos, rehabilitación y tratamiento***

Es importante que las políticas de la empresa incluyan disposiciones para permisos médicos, rehabilitación y tratamiento, asegurando que los trabajadores con discapacidad puedan acceder a los cuidados necesarios sin temor a perder su empleo o sufrir discriminación.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- a) Discapacidad: El conjunto de factores ambientales, físicos, biológicos, culturales, económicos y sociales que tienen el potencial de influir en el desarrollo de una actividad a nivel individual, familiar o social en diferentes etapas del ciclo de vida (Pita y Sanclemente, 2023).
- b) Discriminación: Es la existencia de barreras del entorno que afectan a la inclusión social de las personas con discapacidad, como el acceso a espacios públicos y la falta de adaptaciones adecuadas, esto puede limitar sus oportunidades de participación activa en la sociedad (Ortega-Pérez, 2024).
- c) Discriminación laboral: Puede manifestarse de diversas maneras y tipos. Una de las más comunes es la discriminación por género, orientación sexual y discapacidad (Christopher y Heredia, 2023).

d) **Inclusión:** Es un proceso en constante evolución, que se desarrolla internamente en la persona y se refleja en sus acciones y comportamientos. También es una práctica que se basa en personas concretas y sus necesidades, y se construye con ellas (Ortega-Pérez, 2024).

e) **Inclusión laboral:** Es incluir a las personas que presentan discapacidades en las empresas o instituciones, ofreciendo las mismas oportunidades a ellos, sin diferenciación de derechos con el resto, teniendo en cuenta la manera de fortalecer sus capacidades (Pita y Sanclemente, 2023).

f) **Integración:** es el proceso y resultado de mantener unidas las partes de un todo. Puede ser aplicable en diversos ámbitos, como el social, político y económico, es decir, la integración es juntar diversos elementos que forman parte de un conjunto en común (Fernández, 2024).

g) **Ley:** Norma jurídica general dictada por el Parlamento (Poder Judicial del Perú, s.f.).

h) **Tipos de discapacidad:** Las personas con discapacidad tienen limitaciones de distintos tipos, que pueden ser físicos, mentales, intelectuales o sensoriales que, cuando interactúan con distintos obstáculos, pueden dificultar su integración total y activa en la sociedad en igualdad de términos con las demás personas (Pita y Sanclemente, 2023).

i) **Exclusión:** situación de marginación o segregación que afecta a grupos específicos de la sociedad, como minorías étnicas, religiosas o raciales. En la exclusión, los sujetos marginados no tienen acceso (o experimentan serias dificultades para acceder) a oportunidades laborales, formativas, culturales o políticas en la sociedad en que viven, a los servicios básicos de agua o electricidad, al sistema de salud o de protección social (Ortega-Pérez, 2024).

j) **Persona con discapacidad:** La persona con discapacidad se define como aquella que presenta una o varias limitaciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de manera duradera, lo cual, al enfrentarse a barreras del entorno y actitudes negativas, le impide ejercer sus derechos y su integración completa

y efectiva en la sociedad, en condiciones de igualdad con las demás personas (Franciskovic Ingunza & Varsi-Rospigliosi, 2024).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### 3.1.1. *Tipo*

Este estudio es de tipo **básica**.

También conocida como investigación pura o fundamental, este tipo de investigación se enfoca en la generación de conocimiento teórico y la comprensión de los principios fundamentales de un fenómeno, sin necesariamente aplicarlo a situaciones prácticas inmediatas. Su objetivo principal es ampliar la comprensión de los fenómenos naturales o sociales (Vizcaíno et al., 2023).

El diseño de la investigación es **no experimental** de corte **transversal**.

Este tipo de diseño de investigación implica la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo. No hay manipulación de variables por parte del investigador y no se establecen grupos de control o de tratamiento. En lugar de ello, se observan y registran variables tal como se presentan naturalmente. El objetivo principal es describir la situación o fenómeno estudiado en un momento específico (Rebollo y Ábalos, 2022).

##### 3.1.2. *Nivel*

Este estudio es de tipo **correlacional**.

En este nivel, el investigador busca identificar y comprender las relaciones entre dos o más variables. A diferencia de la investigación experimental, donde se manipulan variables, en la investigación correlacional se observa cómo varían las variables naturalmente y cómo se relacionan entre sí (Vizcaíno et al., 2023).

Este estudio es de enfoque **cuantitativo**.

El enfoque cuantitativo de estudio es una metodología de investigación que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos para comprender fenómenos sociales, psicológicos, económicos o naturales. Este enfoque busca medir variables específicas y establecer relaciones causales o correlacionales entre ellas. Utiliza técnicas como encuestas, experimentos controlados, análisis de datos secundarios y modelado matemático para recolectar datos de manera objetiva y cuantificar fenómenos. La validez y la fiabilidad de los resultados son aspectos fundamentales en este enfoque, y se busca que los hallazgos puedan ser generalizables a una población más amplia (Rebollo y Ábalos, 2022).

### 3.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variables
Igualdad de oportunidades	Se centra en asegurar que todas las personas, sin importar sus capacidades, tengan acceso equitativo a oportunidades en distintos ámbitos, incluido el entorno laboral. Esto implica no solo abrir las puertas, sino también garantizar que una vez dentro, las personas puedan desarrollarse y prosperar en condiciones justas y equitativas (Gutiérrez y Reyes, 2024).	1. Oportunidades y condiciones laborales  2. Nivel de equidad  3. Actitud organizativa	1.1. Desarrollo del personal 1.2. Remuneración 1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 1.4. Acoso o mobbing hacia los trabajadores incapacitados 2.1. Equidad distributiva de labores 2.2. Equidad distributiva de puestos laborales 2.3. Equidad en la participación y contratación laboral 3.1. Actitud de los jefes hacia las políticas de igualdad en la institución 3.2. Actitud de los colaboradores hacia las políticas de igualdad en la institución	Nominal

Inclusión de trabajadores con discapacidad	<p>Implica crear un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, mentales o sensoriales, puedan participar y contribuir plenamente. Esto requiere eliminar barreras, tanto físicas como actitudinales, y promover la igualdad de oportunidades (Manrique, 2024).</p>	<p>4. Normativas y leyes aplicables</p> <p>5. Nivel de integración laboral</p> <p>6. Estrategias de inclusión</p>	<p>3.3. Difusión interna y externa de las políticas de igualdad</p> <p>4.1. Ley General de la Persona con Discapacidad</p> <p>4.2. RM N° 171-2019-TR</p> <p>4.3. Normas internacionales</p> <p>4.4. Ley N° 29992</p> <p>5.1. Consideraciones del tipo y grado de discapacidad</p> <p>5.2. Cuota de empleabilidad para discapacitados</p> <p>6.1. Acompañamiento e inducción</p> <p>6.2. Adaptación del puesto y accesibilidad</p> <p>6.3. Permisos, rehabilitación y tratamiento</p>	Nominal
--------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

*Nota.* Elaboración propia.

### **3.3. Población y muestra de la investigación**

#### **3.3.1. Población**

Para este estudio se tomó una población integrada por 150 personas, entre docentes y personal administrativo de la I.E. Parroquial San Martín de Porres.

Se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o entidades que comparten una característica específica y son objeto de estudio en una investigación. La población de estudio representa el grupo al cual se desean generalizar los resultados de la investigación (Bautista, 2021).

#### **3.3.2. Muestra**

Es un subconjunto representativo de la población de estudio seleccionado para participar en la investigación. La muestra se elige para permitir inferencias sobre la población más amplia, ya que es más práctico y asequible estudiar una

muestra en lugar de toda la población. La calidad de la muestra y su representatividad son fundamentales para la validez de los resultados de la investigación (Bautista, 2021).

A partir de lo que ha mencionado el autor, para obtener la muestra utilizada, se contempló la utilización de una fórmula para la determinación de poblaciones finitas. Dicha fórmula es la siguiente:

**Figura 1**

*Fórmula de poblaciones finitas*

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

n= Tamaño de la muestra buscado

N= Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza deseada

p= Probabilidad de que ocurra el evento (éxito)

q= Probabilidad de que no ocurra el evento (fracaso)

e= Error de estimación máximo aceptable

Reemplazando la formula tenemos el reemplazo de las siguientes variables:

n =?

N= 150

Z= 95% (1.96)

e= 5%

p= 50%

q= 50%

Entonces, reemplazando valores tenemos lo siguiente:

$$n = \frac{(150) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (150-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 108$$

En consecuencia, la muestra con la se trabajó fue compuesta por 108 personas.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Según Noreña (2023), la encuesta emerge como un valioso método de investigación que va más allá de una simple recopilación de datos; implica un proceso sistemático para obtener información de un grupo representativo de individuos. Este enfoque, crucial en la investigación, busca adentrarse en las opiniones, actitudes, creencias y comportamientos de las personas con respecto a un tema específico.

Por lo tanto, en esta investigación se utilizó como técnica la encuesta.

#### **3.4.2. Instrumento**

Salas (2020) resalta el papel fundamental del cuestionario, que se presenta como un conjunto de preguntas estructuradas y prediseñadas destinadas a recabar información específica de los encuestados. Estas herramientas, integradas estrechamente en el proceso de encuesta, garantizan una recopilación estandarizada de datos, presentando las interrogantes de manera clara y organizada para que los participantes respondan mediante opciones predefinidas o mediante respuestas escritas. Es importante destacar que los cuestionarios ofrecen una versatilidad única, permitiendo la obtención tanto de datos

cuantitativos como cualitativos, adaptándose así a la naturaleza diversa de las preguntas incluidas.

Dada la riqueza y profundidad que estas herramientas ofrecen, es así que, en esta investigación, se utilizó el cuestionario como instrumento.

### **3.5.Tratamiento estadístico de datos**

Entre las técnicas más utilizadas en software como SPSS 26 se encuentran el análisis descriptivo, que proporciona resúmenes estadísticos y gráficos para comprender la distribución de las variables, y las pruebas de hipótesis, que permiten determinar si existen diferencias significativas entre grupos o asociaciones entre variables. Además, se pueden realizar análisis de regresión para identificar relaciones y predecir valores basados en variables predictoras, así como análisis de correlación para explorar relaciones lineales entre variables.

### **3.6.Procedimiento**

El procesamiento de datos constituye una etapa crucial en el análisis de la información recopilada mediante encuestas. Aquí se lleva a cabo una preparación exhaustiva de los datos para garantizar su coherencia y fiabilidad. Esto implica una serie de pasos que abarcan desde la limpieza de datos, donde se eliminan valores atípicos y errores de entrada, hasta la codificación de respuestas, que facilita el análisis numérico de las mismas. Además, se pueden crear variables derivadas a partir de los datos originales para abordar cuestiones específicas de investigación.

Una vez completada la fase de procesamiento de datos, se procede a la presentación de datos. En esta etapa, el objetivo es comunicar eficazmente la información contenida en los datos utilizando diversos medios, como gráficos y tablas. Entre los enfoques más comunes se encuentran las tablas de frecuencia, que muestran la distribución de respuestas en las variables, y los gráficos de barras o histogramas, que permiten visualizar patrones en los datos. Asimismo,

se incluyen resúmenes estadísticos que ofrecen medidas como la media, la mediana y la desviación estándar.

Después de que los datos han sido presentados de manera clara y comprensible, se procede al análisis de datos. En esta fase, se aplican diversas técnicas estadísticas para responder a las preguntas de investigación y explorar posibles patrones en los datos.

Con los resultados del análisis de datos, se procede a la interpretación de datos. En esta fase, se analizan los resultados estadísticos en el contexto de las preguntas de investigación, lo que implica contextualizar los hallazgos, validar las hipótesis planteadas en la investigación y extraer conclusiones basadas en los resultados estadísticos y la evidencia recopilada. En última instancia, esta fase es crucial para comprender el significado práctico de los resultados y su relevancia para la investigación en su conjunto.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1.Resultados

**Variable independiente: Igualdad de oportunidades**

**Tabla 2**

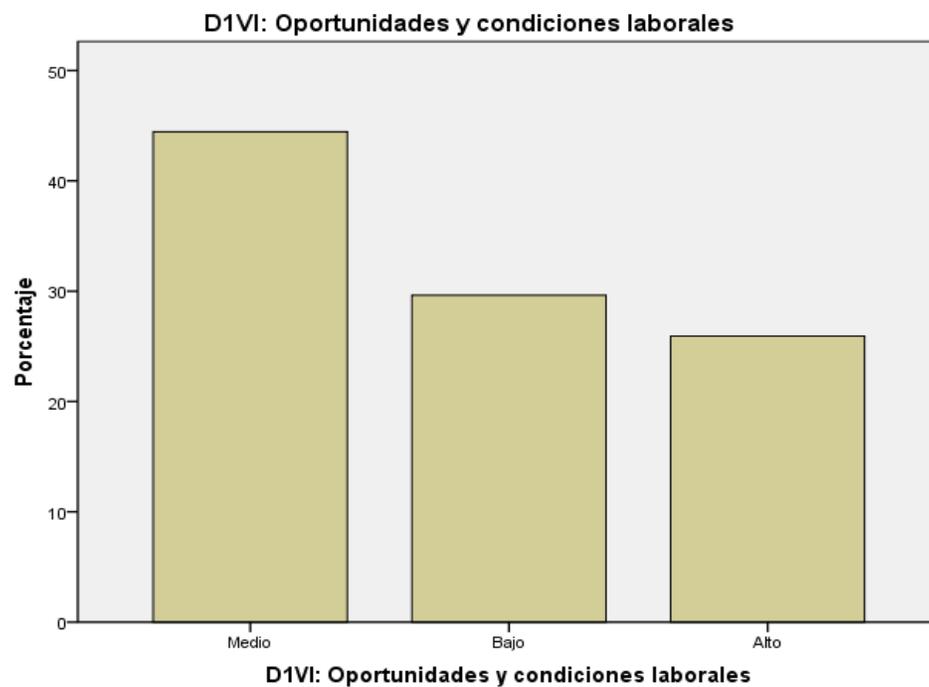
*D1 Oportunidades y condiciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	48	44,4	44,4	44,4
Bajo	32	29,6	29,6	74,1
Alto	28	25,9	25,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

*Nota.* SPSS versión 27.0.

**Figura 2**

*D1 Oportunidades y condiciones laborales*



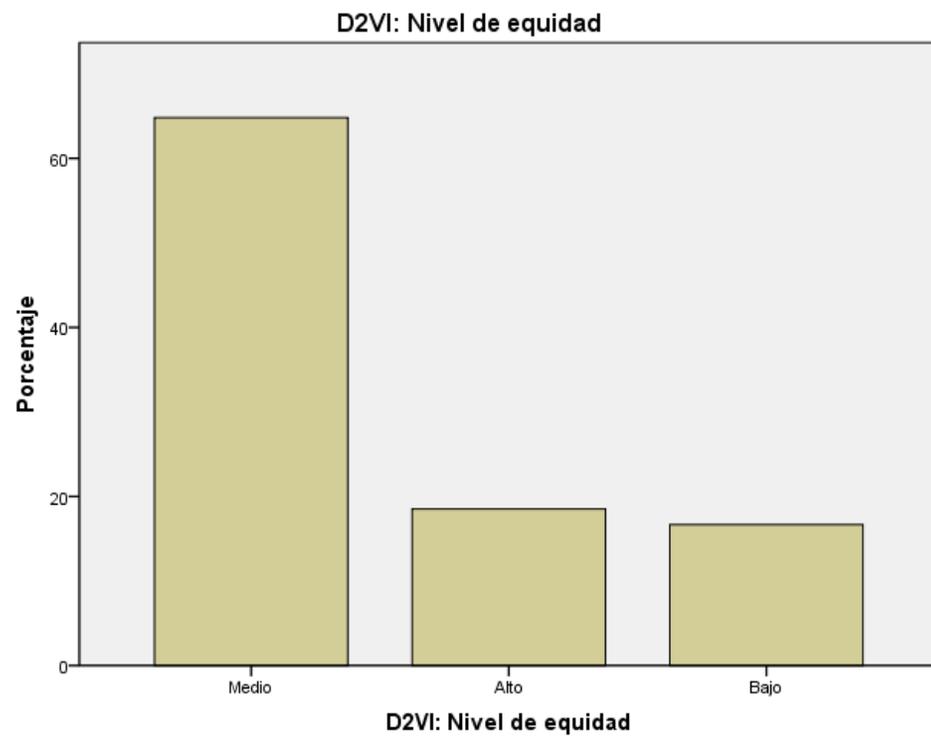
*Nota.* Tabla 2

Los resultados de la primera dimensión muestran en la tabla 2 y figura 2 que una pluralidad de los trabajadores encuestados (44,4%) perciben las oportunidades y condiciones laborales en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 29,6% de los encuestados consideran que dichas oportunidades y condiciones laborales son de nivel bajo, mientras que el 25,9% restante las percibe como de nivel alto.

Estos resultados indican que una parte considerable de los trabajadores percibe las oportunidades y condiciones laborales como aceptables, pero no óptimas. El hecho de que solo un 25,9% de los encuestados considere que las oportunidades y condiciones laborales están en un nivel alto sugiere que hay margen para mejoras significativas. Además, el 29,6% de los trabajadores que perciben un nivel bajo evidencia la existencia de desafíos y posibles áreas problemáticas que requieren atención.

**Tabla 3***D2. Nivel de equidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	70	64,8	64,8	64,8
Alto	20	18,5	18,5	83,3
Bajo	18	16,7	16,7	100,0
Total	108	100,0	100,0	

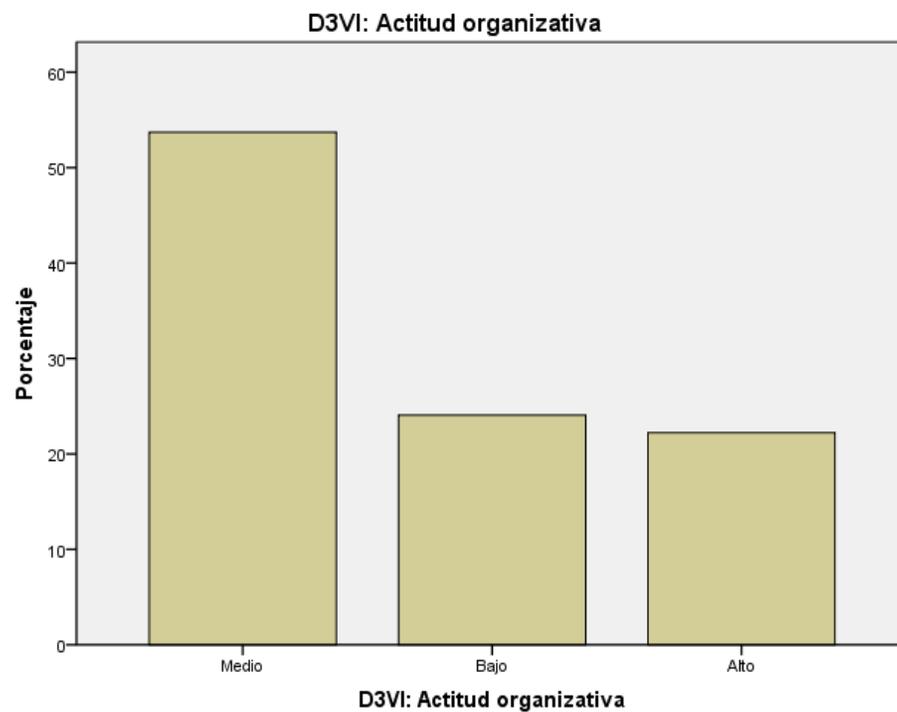
*Nota.* SPSS versión 27.0.**Figura 3***D2. Nivel de equidad**Nota.* Tabla 3

Los resultados de la segunda dimensión de la primera variable en la tabla 3 y figura 3 muestran que una mayoría de los trabajadores encuestados (64,8%) perciben el nivel de equidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como medio. Un 18,5% de los encuestados consideran que el nivel de equidad es alto, mientras que el 16,7% restante lo percibe como bajo.

Estos resultados indican que una mayoría significativa de los trabajadores perciben la equidad en el lugar de trabajo como adecuada pero no ideal. El hecho de que solo un 18,5% de los encuestados considere que el nivel de equidad es alto sugiere que existen áreas en las que se podría mejorar la percepción de equidad. Además, el 16,7% de los trabajadores que perciben un nivel bajo indica que hay desafíos específicos que podrían estar afectando negativamente la equidad en la institución.

**Tabla 4***D3. Actitud organizativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	58	53,7	53,7	53,7
Bajo	26	24,1	24,1	77,8
Alto	24	22,2	22,2	100,0
Total	108	100,0	100,0	

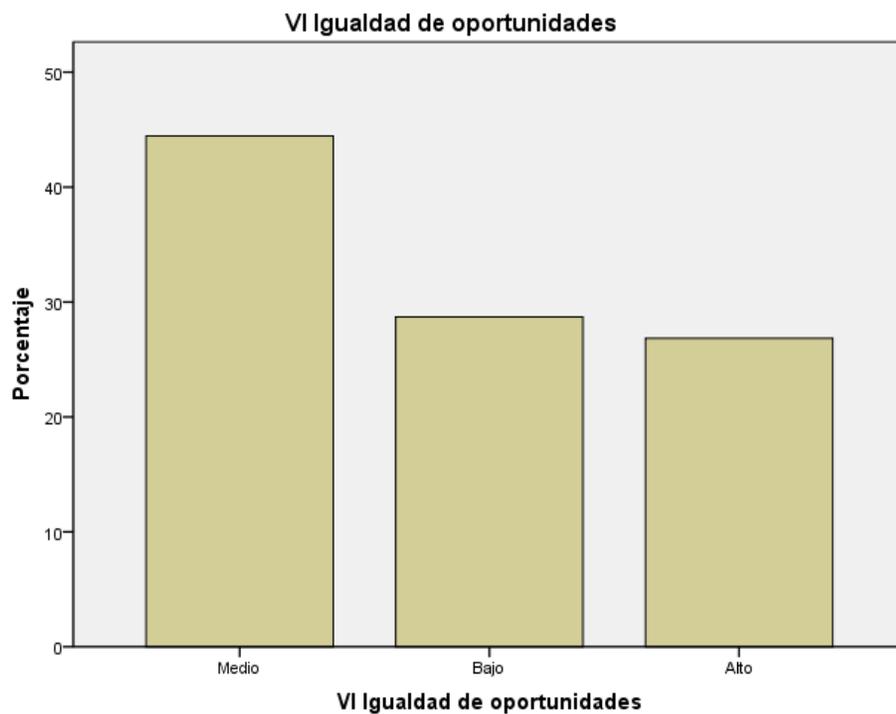
*Nota.* SPSS versión 27.0.**Figura 4***D3. Actitud organizativa**Nota.* Tabla 4

Los resultados de las interrogantes de la tercera dimensión de la primera variable en la tabla 4 y figura 4 muestran que una mayoría de los trabajadores encuestados (53,7%) perciben la actitud organizativa en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 24,1% de los encuestados consideran que la actitud organizativa es de nivel bajo, mientras que el 22,2% restante la percibe como de nivel alto.

Estos resultados indican que más de la mitad de los trabajadores perciben la actitud organizativa como adecuada pero no excelente. El hecho de que solo un 22,2% de los encuestados considere que la actitud organizativa es alta sugiere que hay margen para mejorar el apoyo organizacional y la cultura inclusiva. Además, el 24,1% de los trabajadores que perciben un nivel bajo evidencia la existencia de desafíos y posibles áreas problemáticas que requieren atención.

**Tabla 5***VI Igualdad de oportunidades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	48	44,4	44,4	44,4
Bajo	31	28,7	28,7	73,1
Alto	29	26,9	26,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

*Nota.* SPSS versión 27.0.**Figura 5***VI Igualdad de oportunidades**Nota.* Tabla 5

Los resultados de la variable uno, muestran que una cantidad considerable de los trabajadores encuestados (44,4%) perciben la igualdad de oportunidades en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 28,7% de los encuestados consideran que la igualdad de oportunidades es de nivel bajo, mientras que el 26,9% restante la percibe como de nivel alto.

Estos resultados indican que casi la mitad de los trabajadores perciben la igualdad de oportunidades como adecuada pero no óptima. El hecho de que solo un 26,9% de los encuestados considere que la igualdad de oportunidades es alta sugiere que existen áreas en las que se podría mejorar esta percepción. Además, el 28,7% de los trabajadores que perciben un nivel bajo evidencia la existencia de desafíos significativos que requieren atención.

Para mejorar la percepción sobre la igualdad de oportunidades y promover un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo, la I.E. Parroquial San Martín de Porres podría revisar y ajustar sus políticas y prácticas de igualdad de oportunidades. Implementar programas de formación y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de oportunidades, así como establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que las políticas se apliquen de manera justa y efectiva, podrían contribuir a una percepción más positiva entre los empleados.

**Variable dependiente: Inclusión de trabajadores con discapacidad**

**Tabla 6**

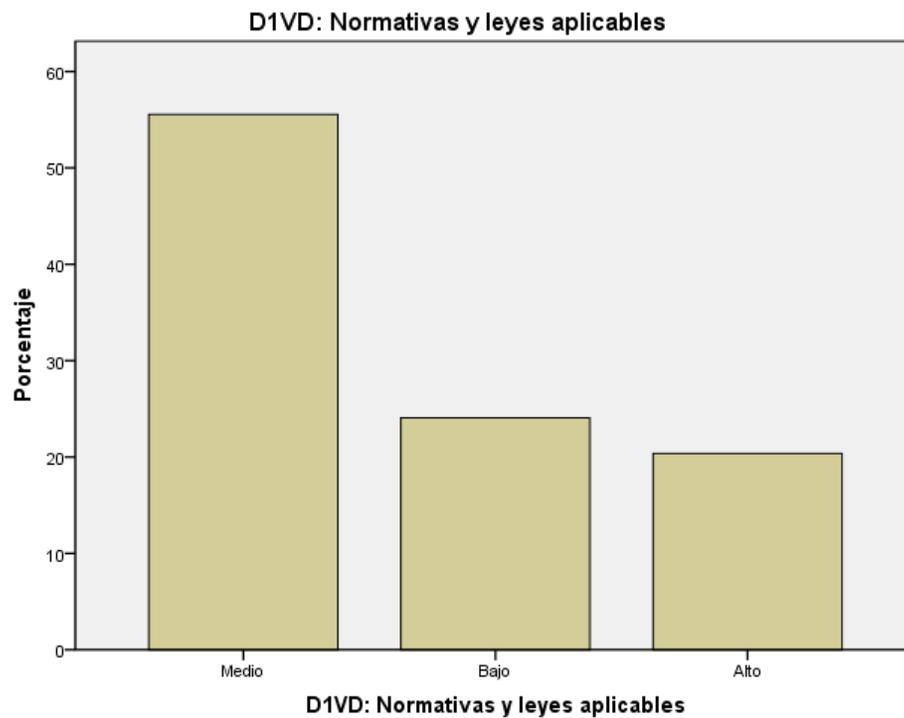
*D1 Normativas y leyes aplicables*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	60	55,6	55,6	55,6
Bajo	26	24,1	24,1	79,6
Alto	22	20,4	20,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	

*Nota.* SPSS versión 27.0.

**Figura 6**

*D1 Normativas y leyes aplicables*



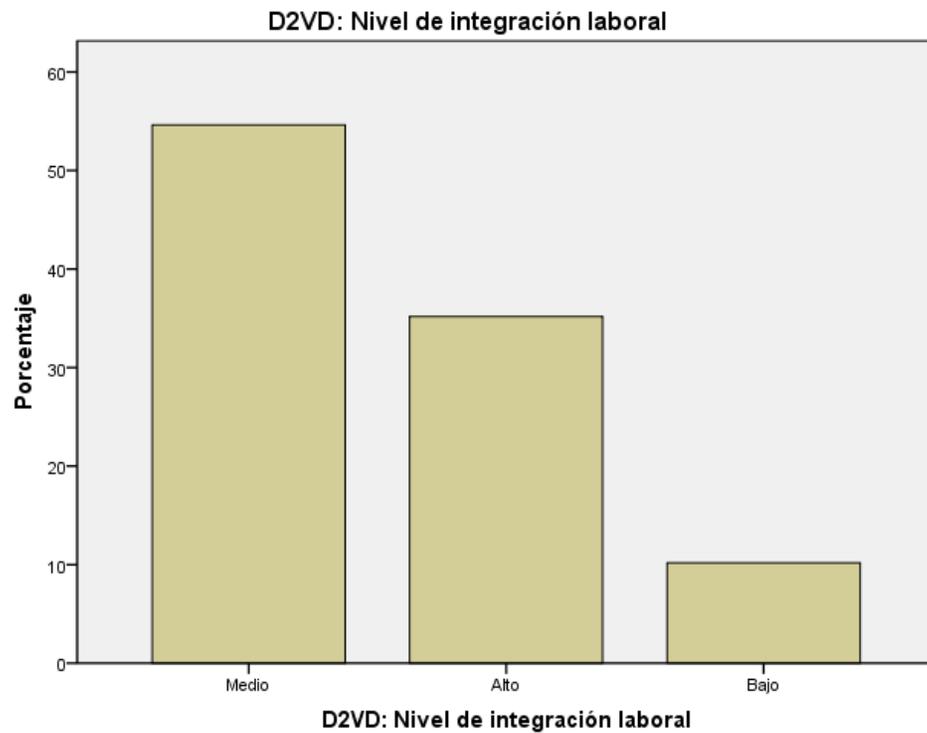
*Nota.* Tabla 6.

Los resultados de las interrogantes referentes a la primera dimensión de la variable dependiente en la tabla 6 y figura 6 muestran que la mayoría de los trabajadores encuestados (55,6%) perciben la implementación de normativas y leyes aplicables a la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 24,1% de los encuestados consideran que la implementación de estas normativas y leyes es de nivel bajo, mientras que el 20,4% restante la percibe como de nivel alto.

Estos resultados indican que más de la mitad de los trabajadores perciben la implementación de normativas y leyes aplicables a la inclusión de trabajadores con discapacidad como adecuada pero no óptima. El hecho de que solo un 20,4% de los encuestados considere que la implementación es alta sugiere que existen áreas en las que se podría mejorar la aplicación y el cumplimiento de estas normativas y leyes. Además, el 24,1% de los trabajadores que perciben un nivel bajo evidencia la existencia de desafíos significativos en este aspecto.

**Tabla 7***D2 Nivel de integración laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	59	54,6	54,6	54,6
Alto	38	35,2	35,2	89,8
Bajo	11	10,2	10,2	100,0
Total	108	100,0	100,0	

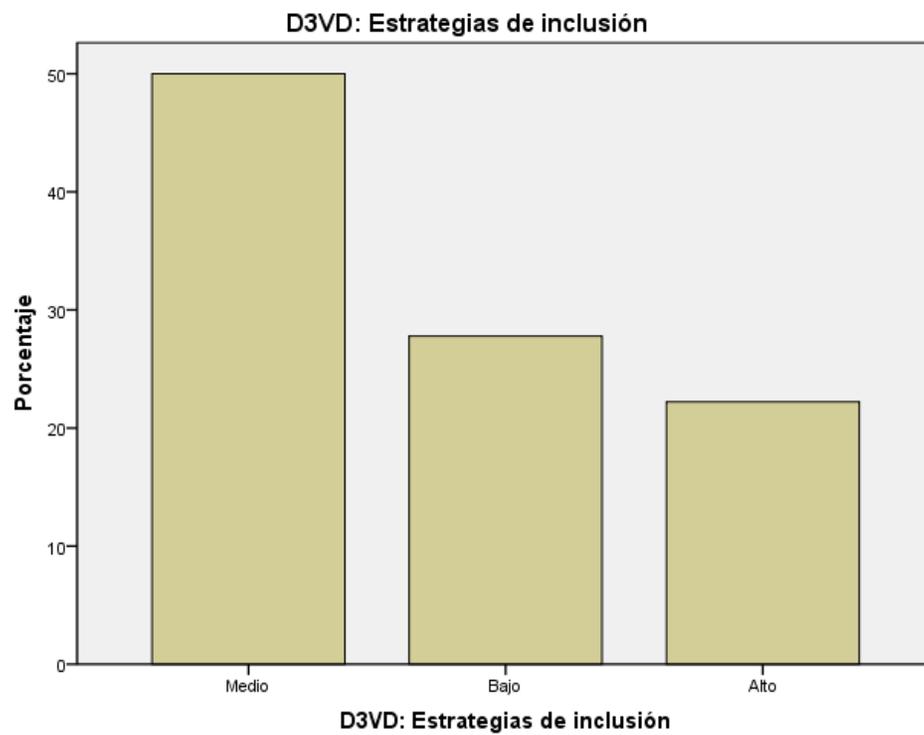
*Nota.* SPSS versión 27.0.**Figura 7***D2 Nivel de integración laboral**Nota.* Tabla 7

Los resultados de las interrogantes de la segunda dimensión de la variable dependiente muestran en la tabla 7 y figura 7 que la mayoría de los trabajadores encuestados (54,6%) perciben el nivel de integración laboral de los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 35,2% de los encuestados consideran que el nivel de integración laboral es alto, mientras que el 10,2% restante lo percibe como bajo.

Estos resultados indican que más de la mitad de los trabajadores perciben el nivel de integración laboral como adecuado, pero no excelente. El hecho de que solo un 35,2% de los encuestados considere que el nivel de integración laboral es alto sugiere que hay margen para mejorar la inclusión y la integración de los trabajadores con discapacidad. Además, el 10,2% de los trabajadores que perciben un nivel bajo evidencia la existencia de desafíos y posibles áreas problemáticas que requieren atención.

**Tabla 8***D3 Estrategias de inclusión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	54	50,0	50,0	50,0
Bajo	30	27,8	27,8	77,8
Alto	24	22,2	22,2	100,0
Total	108	100,0	100,0	

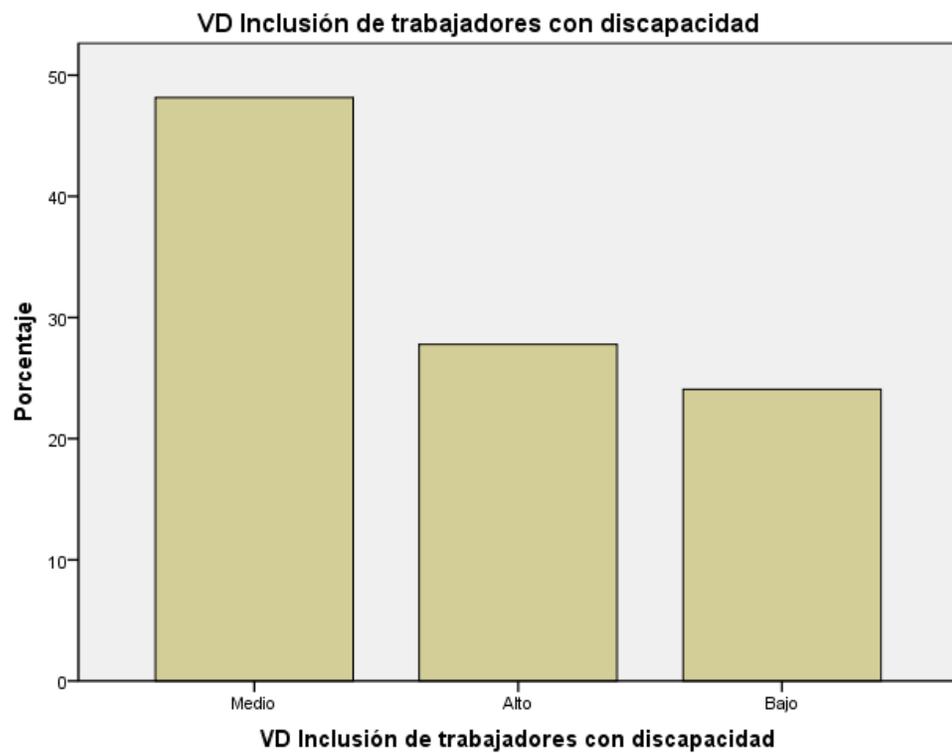
*Nota.* SPSS versión 27.0.**Figura 8***D3 Estrategias de inclusión**Nota.* Tabla 8

Los resultados de las preguntas de la dimensión 3 de la variable dependiente muestran en la tabla 8 y figura 8 que la mayoría de los trabajadores encuestados (50,0%) perciben las estrategias de inclusión para trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 27,8% de los encuestados consideran que las estrategias de inclusión son de nivel bajo, mientras que el 22,2% restante las percibe como de nivel alto.

Estos resultados indican que la percepción de las estrategias de inclusión es predominantemente media, con solo una minoría considerando que estas estrategias son altamente efectivas. La percepción de un 27,8% de los encuestados que consideran que las estrategias de inclusión son de nivel bajo sugiere que existen áreas significativas que podrían necesitar mejoras para hacer más efectivas las estrategias de inclusión.

**Tabla 9***VD Inclusión de trabajadores con discapacidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	52	48,1	48,1	48,1
Alto	30	27,8	27,8	75,9
Bajo	26	24,1	24,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

*Nota.* SPSS versión 27.0.**Figura 9***VD Inclusión de trabajadores con discapacidad**Nota.* Tabla 9

Los resultados de las interrogantes referentes a la variable dependiente muestran que casi la mitad de los trabajadores encuestados (48,1%) perciben la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna, como de nivel medio. Un 27,8% de los encuestados consideran que la inclusión es de nivel alto, mientras que el 24,1% restante la percibe como de nivel bajo.

Estos resultados indican que una proporción significativa de los trabajadores percibe la inclusión como adecuada pero no excelente. El hecho de que solo un 27,8% de los encuestados considere que la inclusión es alta sugiere que hay áreas en las que se podría mejorar la integración y apoyo a los trabajadores con discapacidad. Además, el 24,1% de los trabajadores que perciben un nivel bajo de inclusión indica que existen desafíos importantes que necesitan ser abordados.

### Prueba de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis, se evaluó si las variables cumplían con el supuesto de normalidad en relación con sus respectivos instrumentos de medición. Para ello, se utilizaron pruebas estadísticas como Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 elementos. Estas pruebas permitieron verificar la normalidad de los datos en el contexto de este estudio de investigación.

1) Formular hipótesis

H<sub>0</sub>: La distribución de la variable de medición en estudio **es normal**

H<sub>1</sub>: La distribución de la variable de medición en estudio **no es normal**.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadística de prueba

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad*

Instrumentos de medición	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable independiente: Igualdad de oportunidades	0,103	108	< 0,007
Variable dependiente: Inclusión de trabajadores con discapacidad	0,123	108	< 0,000

*Nota.* SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado que los valores de p (p-valor) son significativamente inferiores al nivel de significancia establecido ( $\alpha=0,05$ ), se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).

## 5) Conclusión

Con un nivel de significancia del 5%, se concluye que la distribución de la variable de interés no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se optará por realizar pruebas estadísticas no paramétricas, como el coeficiente de Rho de Spearman y la regresión logística ordinal, para el análisis en esta investigación.

## 4.2. Comprobación de la hipótesis

### Contraste de hipótesis

#### Hipótesis general

La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

#### 1) Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : La igualdad de oportunidades no se relaciona de manera significativa con la inclusión de trabajadores con discapacidad.

$H_1$ : La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con la inclusión de trabajadores con discapacidad.

#### 2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

## 3) Estadístico de prueba

**Tabla 11***Contraste de la hipótesis general*

			Inclusión de trabajadores con discapacidad (Y)
Rho de Spearman	Igualdad de oportunidades (X)	Coefficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

*Nota.* SPSS versión 27.0.

## 4) Decisión

Dado que el p-valor (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). Esto indica que la igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con la inclusión de trabajadores con discapacidad.

## 5) Conclusión

La relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad es significativa, lo que sugiere que una mayor igualdad de oportunidades puede tener un impacto positivo en la inclusión de estos trabajadores. La correlación positiva (0.776) indica que a medida que la igualdad de oportunidades aumenta, también lo hace la inclusión de trabajadores con discapacidad, y viceversa. Este hallazgo resalta la importancia de implementar y fomentar políticas de igualdad de oportunidades en la institución para promover un ambiente más inclusivo y equitativo para todos los empleados.

### Hipótesis específica 1

La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

#### 1) Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : La igualdad de oportunidades no se relaciona de manera significativa con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad.

$H_1$ : La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad.

#### 2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

#### 3) Estadístico de prueba

### Tabla 12

#### Contraste de la hipótesis 1

		D1 Normativas y leyes aplicables (Y)	
Rho de Spearman	Igualdad de oportunidades (X)	Coefficiente de correlación	,829**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

Nota. SPSS versión 27.0.

#### 4) Decisión

Dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Esto indica que la igualdad de oportunidades se

relaciona de manera significativa con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la institución.

#### 5) Conclusión

La relación entre la igualdad de oportunidades y las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad es significativa, lo que sugiere que una mayor igualdad de oportunidades puede estar asociada con una mejor implementación y cumplimiento de las normativas y leyes que protegen a los trabajadores con discapacidad. La alta correlación positiva (0.829) indica que a medida que se promueve la igualdad de oportunidades, también se tiende a mejorar la adhesión y el respeto a las normativas y leyes aplicables. Este hallazgo resalta la importancia de promover políticas de igualdad de oportunidades en la institución para asegurar el cumplimiento adecuado de las leyes y normativas que benefician a los trabajadores con discapacidad.

#### **Hipótesis específica 2**

La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

##### 1) Planteamiento de la hipótesis

$H_0$  : La igualdad de oportunidades no se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad.

$H_1$  : La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad.

##### 2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

## 3) Estadístico de prueba

**Tabla 13***Contraste de la hipótesis 2*

				D2 Nivel de integración laboral (Y)
Rho de Spearman	de Igualdad de oportunidades (X)	de	Coefficiente de correlación	,654**
			Sig. (bilateral)	,000
			N	108

*Nota.* SPSS versión 27.0.

## 4) Decisión

Dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Esto indica que la igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la institución.

## 5) Conclusión

La relación entre la igualdad de oportunidades y el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad es significativa, lo que sugiere que una mayor igualdad de oportunidades puede estar asociada con un mejor nivel de integración laboral de estos trabajadores. La correlación positiva (0.654) indica que a medida que se promueve la igualdad de oportunidades, también se tiende a mejorar la integración laboral de los trabajadores con discapacidad. Este hallazgo resalta la importancia de implementar políticas de igualdad de oportunidades en la institución para fomentar una integración laboral efectiva y equitativa para todos los empleados, incluyendo a aquellos con discapacidad.

### Hipótesis específica 3

La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.

1) Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : La igualdad de oportunidades no se relaciona de manera significativa con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad.

$H_1$ : La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadístico de prueba

#### Tabla 14

*Contraste de la hipótesis 3*

			D3 Estrategias de inclusión (Y)
Rho de Spearman	Igualdad de oportunidades (X)	Coefficiente de correlación	,734**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

*Nota.* SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Esto indica que la igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E.

## 5) Conclusión

La relación entre la igualdad de oportunidades y las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad es significativa, lo que sugiere que una mayor igualdad de oportunidades puede estar asociada con una implementación más efectiva de estrategias de inclusión. La correlación positiva (0.734) indica que a medida que se promueve la igualdad de oportunidades, también se tiende a mejorar las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad. Este hallazgo subraya la importancia de desarrollar y fomentar políticas de igualdad de oportunidades en la institución para garantizar que las estrategias de inclusión sean efectivas y beneficiosas para todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidad.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

El presente estudio investigó la relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024. Los resultados obtenidos para la variable independiente revelan que, una cantidad considerable de los trabajadores (44,4%) perciben la igualdad de oportunidades en la I.E., con un nivel medio, siendo de la misma manera para la variable dependiente, ya que casi la mitad (48,1%) perciben la inclusión de trabajadores con discapacidad como nivel medio. Asimismo, estadísticamente estos resultados confirman que existe una relación significativa entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad, lo que indica que una mayor igualdad de oportunidades puede contribuir positivamente a la inclusión de estos trabajadores en la institución. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas, como la de Perero (2023), que en su estudio “Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, Sil Provincia de Santa Elena,” subraya la importancia de estrategias inclusivas para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, ya que concluyó que era importante contar con un plan de estrategias enfocadas en el fortalecimiento de la inclusión laboral para incentivar la articulación de esfuerzos de los actores involucrados, mediante acciones conjuntas con el propósito de contribuir a la construcción y consolidación de espacios de trabajo que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de la provincia.

Para el primer objetivo: Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024. Los resultados muestran que la igualdad de oportunidades está significativamente relacionada con la implementación de normativas y leyes

aplicables a la inclusión de trabajadores con discapacidad. Un 55,6% de los trabajadores perciben la implementación de estas normativas como de nivel medio. La alta correlación positiva (0.829) indica que a medida que se promueve la igualdad de oportunidades, también se tiende a mejorar la adhesión y el respeto a las normativas y leyes aplicables. Este hallazgo es consistente con la literatura revisada, como la de Patiño et al. (2023), que en su estudio “Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones,” encontró un impacto positivo en las organizaciones al contratar personas con discapacidad y cumplir con las normativas establecidas.

Para el segundo objetivo: Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024. Los resultados muestran que la igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de los trabajadores con discapacidad. La mayoría de los trabajadores perciben el nivel de integración como medio, y la correlación positiva. (0.654) indica que una mayor igualdad de oportunidades está asociada con una mejor integración laboral. Este hallazgo es consistente con la investigación de Salazar y Jaramillo (2021), que en su estudio “Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección,” reporta un incremento en la inclusión laboral debido a la implementación efectiva de estrategias, lo cual contribuye a una integración más completa de los trabajadores con discapacidad.

Para el tercer objetivo: Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024. Los resultados muestran que la igualdad de oportunidades se relaciona significativamente con las estrategias de inclusión para trabajadores con discapacidad. Un 50% de los trabajadores perciben las estrategias de inclusión como de nivel medio, y la correlación positiva (0.734) sugiere que una mayor

igualdad de oportunidades también mejora las estrategias de inclusión. Este hallazgo es respaldado por estudios como el de Callupe et al. (2023), que en su estudio “Evaluación de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Auditiva Asistidos con Tecnología,” revela una percepción positiva respecto a las estrategias inclusivas cuando se utiliza tecnología de asistencia, reflejando una mejora en la equidad y la inclusión en el entorno laboral.

Los resultados de este estudio destacan la importancia de promover políticas de igualdad de oportunidades para mejorar la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres. La correlación positiva encontrada en cada objetivo subraya la necesidad de continuar implementando y fomentando prácticas inclusivas que beneficien a todos los empleados, especialmente a aquellos con discapacidad.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

##### **Primera**

Se concluye que existe una relación significativa entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres, Tacna. La correlación positiva encontrada ( $r = 0.776$ ,  $p < 0.05$ ) indica que a medida que aumenta la igualdad de oportunidades, también lo hace la inclusión de trabajadores con discapacidad. Este hallazgo resalta la importancia de adoptar y promover políticas de igualdad para mejorar la integración y el bienestar de los empleados con discapacidad.

##### **Segunda**

Se concluye que la igualdad de oportunidades se relaciona significativamente con la implementación de normativas y leyes aplicables a los trabajadores con discapacidad. La correlación positiva encontrada ( $r = 0.829$ ,  $p < 0.05$ ) sugiere que una mayor igualdad de oportunidades está asociada con una mejor adherencia a las normativas y leyes que protegen a los trabajadores con discapacidad.

##### **Tercera**

Se concluye que la igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de los trabajadores con discapacidad, con una correlación positiva ( $r = 0.654$ ,  $p < 0.05$ ). Esto sugiere que una mayor igualdad de oportunidades está asociada con un mejor nivel de integración laboral de estos trabajadores.

#### **Cuarta**

Se concluye que existe una relación significativa entre la igualdad de oportunidades y la eficacia de las estrategias de inclusión, con una correlación positiva ( $r = 0.734$ ,  $p < 0.05$ ). Esto indica que a medida que se promueve una mayor igualdad de oportunidades, también se tiende a mejorar la implementación de estrategias de inclusión para los trabajadores con discapacidad.

## **6.2.Recomendaciones**

### **Primera**

Se recomienda implementar y reforzar políticas de igualdad de oportunidades que aborden las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad. Asimismo, ofrecer capacitación continua a todo el personal sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad.

### **Segunda**

Se recomienda revisar y actualizar las normativas internas para garantizar que cumplan con las leyes vigentes y promuevan la igualdad de oportunidades. Asimismo, realizar auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de las normativas relacionadas con la inclusión de trabajadores con discapacidad.

### **Tercera**

Se recomienda desarrollar programas específicos para facilitar la integración laboral de trabajadores con discapacidad, incluyendo adaptaciones razonables y apoyo continuo. Asimismo, implementar mecanismos de evaluación para medir el nivel de integración y ajustar las estrategias según sea necesario.

### **Cuarta**

Se recomienda crear y aplicar estrategias de inclusión que estén alineadas con los principios de igualdad de oportunidades y que respondan a las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Asimismo, ofrecer capacitación a los responsables de implementar las estrategias de inclusión para asegurar una aplicación efectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco Group Institute. (2024). *Cómo implementar una estrategia de inclusión para personas con discapacidad*. Obtenido de Adecco Group Institute: <https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/como-implementar-una-estrategia-de-inclusion-para-personas-con-discapacidad/>
- Astete, M. (2022). *Equidad, igualdad y protección laboral a todas las actividades laborales de obras y servicios*. Obtenido de PUCP: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27292>
- Barzola, A. (2021). *Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada*. Obtenido de U Continental: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Barzola\\_Correa\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf)
- Bautista, N. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Obtenido de Editorial: Manual moderno: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y2CEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=2022+no+experimental+de+corte+transversal.+Este+tipo+de+dis+e%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+implica+la+recopilaci%C3%B3n+de+datos+en+un+solo+punto+en+el+tiempo.+No+hay+manipulaci%C3%B>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social*. Obtenido de Cepal: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48735>
- Callupe et al. (2023). *Evaluación de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Auditiva Asistidos con Tecnología*. Obtenido de Revista De Ciencias De La Gestión: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/27096>

- Castañeda, C. (2023). *Desarrollo personal y cultura organizacional en SPTEL SAC, Comas, 2023*. Obtenido de UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132154/Casta%20b1eda\\_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132154/Casta%20b1eda_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, C. (2023). *La importancia del balance entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios del Banco Popular oficina BP Total Guápiles, para mejorar la productividad y ayudar a la salud tanto física como emocional*. Obtenido de Suwa: <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/2251>
- Christopher y Heredia. (2023). *Discriminación laboral en Costa Rica. Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Quepos, 2023*. Obtenido de Universidad Latina Campus Heredia: [https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/2675/1/TFG\\_Ulatina\\_Christopher\\_Kelly\\_Salazar\\_20161730065.pdf](https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/2675/1/TFG_Ulatina_Christopher_Kelly_Salazar_20161730065.pdf)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2024). *Cooperación internacional para promover las innovaciones tecnológicas y la transferencia de tecnología por un futuro inclusivo. Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (págs. 1-12). Nueva York: CRPD. Obtenido de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/083/45/pdf/n2408345.pdf>
- Delgado, A. K. (2021). *Oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad física y la responsabilidad del Estado Peruano en el Distrito Baños del Inca - Cajamarca durante el año 2020*. Obtenido de Universidad alas Peruanas: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11634/Tesis\\_oportunidad\\_igualdad\\_derechos%20laborales\\_perssonas\\_discapacidad\\_f%C3%](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11634/Tesis_oportunidad_igualdad_derechos%20laborales_perssonas_discapacidad_f%C3%91)

ADsica\_responsabilidad\_estado%20peruano\_Cajamarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Discapacidad trabajo. (2023). *¿Qué es la cuota de empleo?* Obtenido de Discapacidad trabajo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Discapacidad Trabajo. (2024). *Normas legales*. Obtenido de Discapacidad Trabajo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/publicaciones/normas-legales/>

DPLPCD. (2024). *¿Qué son los ajustes razonables?* Obtenido de Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad - DPLPCD: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/ajustes-razonables/que-son-los-ajustes-razonables/>

Fernández, J. M. (2024). Efectos de la incorporación de la bimodalidad en estudiantes que se declaran en situación de discapacidad en una universidad argentina. *Razón Crítica*, 17, 1-18. doi:<https://doi.org/10.21789/25007807.2015>

Franciskovic Ingunza, B., & Varsi-Rospigliosi, E. (2024). Los perros de asistencia para las personas con. *Prudentia Iuris*(97), 297-306. doi:<https://doi.org/10.46553/prudentia.97.2024.11>

Fuenzalida, A. (2023). *Cómo adaptar la selección e inducción a personas con discapacidad*. Obtenido de Genoma: <https://www.genoma.work/post/reclutamiento-seleccion-induccion-para-personas-con-discapacidad>

Galarraga, F. (2023). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Naciones Unidas: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_actualizacion\\_argentina\\_-\\_marzo\\_2023.d.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_actualizacion_argentina_-_marzo_2023.d.pdf)

- Gutiérrez y Reyes. (2024). *Análisis de marco jurídico de la Ley de Igualdad de Género en Honduras, desde la óptica laboral y social*. Obtenido de CRAI: <https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/13052>
- Ley N° 29992. (s.f.). *Ley N° 29992 - Ley que modifica la Ley 26644*. Obtenido de Conadis: <https://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/NORMAS/Ley%2029992.pdf>
- Ley N° 29973. (2014). *Ley N° 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad*. Obtenido de Congreso: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%20GENERAL%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISCAPACIDAD%20Y%20SU%20REGLAMENTO\\_17\\_07\\_2023.pdf?v=1689899174](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%20GENERAL%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISCAPACIDAD%20Y%20SU%20REGLAMENTO_17_07_2023.pdf?v=1689899174)
- Loayza, E. (2023). *La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro 2022*. Obtenido de Atónoma: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2725>
- Manrique, M. (2024). *Políticas públicas de trabajo y la inclusión social de las personas con discapacidad en los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023*. Obtenido de UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132411>
- Mejia, M. D., & Vasquez, M. N. (2024). *Universidad Politecnica Salesiana*. Obtenido de Análisis de aplicación del reglamento de personas con discapacidad intelectual de una empresa en el periodo 2023-2024.: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27814/1/UPS-GT005295.pdf>
- Miguel, S. (2023). *Este subapartado analiza las actitudes y comportamientos dentro de la organización respecto a las políticas de igualdad*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/59859>

- Muñoz, M. (2023). *Las particularidades de acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad*. Obtenido de Revista Crítica de Relaciones de Trabajo: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/download/756/883>
- Noreña, D. (2023). *Diccionario de investigación*. Obtenido de Universidad de Lima: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/Nore%C3%B1a\\_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/Nore%C3%B1a_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1)
- Ortega-Pérez, C. D.-V.-D.-M. (2024). Modelos de atención a la discapacidad en instituciones del Municipio de Chihuahua. *Mexicana de Ciencias de la Cultura Física*, 3(7), 31-45. doi:10.54167/rmccf.v3i7.1390
- Palacios y Rosario. (2023). *Análisis de las instalaciones del Hotel El Sombrero, para personas con discapacidad, Huanchaco 2023*. Obtenido de UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34404>
- Pamies, P. M. (2021). *El derecho a la educación de las personas con discapacidad*. Obtenido de Universitat Miguel Hernández: <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/26285/1/TFG-Pam%C3%ADes%20Pardo%2C%20Mar%C3%ADa%20Jos%C3%A9.pdf>
- Patiño et al. (2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones*. Obtenido de Biblioteca Hildebrando Perico Afanador: <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12848>
- Perero, A. (2023). *Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, Sil Provincia de Santa Elena*. Obtenido de UPSE: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9810/1/UPSE-MAP-2023-0007.pdf>

- Perlaza et al. (2023). *Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad*. Obtenido de *Ánfora*, vol. 30: <https://www.redalyc.org/journal/3578/357875237005/357875237005.pdf>
- Pita y Sanclemente. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín*. Obtenido de Espam: [https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2303/1/TIC\\_AP102D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2303/1/TIC_AP102D.pdf)
- Poder Judicial del Perú. (s.f.). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de Poder Judicial del Perú: [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_diccionario\\_juridico](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico)
- Rebollo y Ábalos. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Obtenido de Editorial: EPUB: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vbWHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=2022+El+dise%C3%B1o+de+la+investigaci%C3%B3n+ser%C3%A1+no+experimental+de+corte+transversal.+Este+tipo+de+dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+implica+la+recopilaci%C3%B3n+de+datos+en+u>
- RM N.º 171-2019-TR. (2019). *Resolución Ministerial N.º 171-2019-TR*. Obtenido de CDN: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/339880/R.M.\\_171-2019-tr.pdf?v=1562369316](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/339880/R.M._171-2019-tr.pdf?v=1562369316)
- Rodriguez y Torres. (2023). *La accesibilidad en materia de transporte y movilidad para personas en condición de discapacidad visual en Bogotá DC en los años 2000 al año 2023*. Obtenido de Unilibre: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/28194>

- Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Obtenido de Investigaliacr: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Salazar y Jaramillo. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección*. Obtenido de Universidad EAFIT: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d963410f-341a-4ec1-a187-3e2803964ac3/content>
- Servir. (2020). *Ajustes razonables: las personas con discapacidad en la gestión de recursos humanos*. Obtenido de Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3830040/PPT%20SERVIR%20-%20Las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20.pdf>
- Torres, A. (2023). *Principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023*. Obtenido de UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135904>
- Trovar, M. (2022). *Mobbing y el "Enfoque de las capacidades" de Martha Nussbaum en académicas universitarias de enfermería*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de México: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/137250>
- Vega, S. M. (2021). *Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973*. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega\\_SMA-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega_SMA-SD.pdf)

Vizcaíno et al. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*.

Obtenido de Revista Ciencia Latina:

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Igualdad de oportunidades e inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a. ¿De qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar si existe relación entre la igualdad de oportunidades y la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a. Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las normativas y leyes aplicables para los</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con la inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> a. La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las normativas y leyes aplicables para los trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San</p>	<p><b>Independiente:</b> Igualdad de oportunidades</p>	<p>1.1. Desarrollo del personal 1.2. Remuneración 1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 1.4. Acoso o mobbing hacia los trabajadores incapacitados</p> <p>2.1. Equidad distributiva de labores 2.2. Equidad distributiva de puestos laborales 2.3. Equidad en la participación y contratación laboral</p> <p>3.1. Actitud de los jefes hacia las políticas de igualdad en la institución 3.2. Actitud de los colaboradores hacia las políticas de igualdad en la institución</p>	<p>Cuestionario</p>

<p>discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?</p> <p>b. ¿De qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?</p> <p>c. ¿De qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024?</p>	<p>trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024</p> <p>b. Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024</p> <p>c. Determinar de qué manera se relaciona la igualdad de oportunidades con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024</p>	<p>Martin de Porres-Tacna, 2024</p> <p>b. La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con el nivel de integración laboral de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024</p> <p>c. La igualdad de oportunidades se relaciona de manera significativa con las estrategias de inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. Parroquial San Martin de Porres-Tacna, 2024</p>	<p><b>Dependiente:</b> Inclusión de trabajadores con discapacidad</p>	<p>3.3. Difusión interna y externa de las políticas de igualdad</p> <p>4.1. Ley General de la Persona con Discapacidad 4.2. RM N° 171-2019-TR 4.3. Normas internacionales 4.4. Ley N° 29992</p> <p>5.1. Consideraciones del tipo y grado de discapacidad 5.2. Cuota de empleabilidad para discapacitados</p> <p>6.1. Acompañamiento e inducción 6.2. Adaptación del puesto y accesibilidad 6.3. Permisos, rehabilitación y tratamiento</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario 1

El presente cuestionario es totalmente anónimo, ya que no se requerirá de ningún dato personal de quien responde. En base a lo mencionado, se le solicita marcar con una X la respuesta que se ajuste más a su opinión o experiencia. Asimismo, se le agradece de antemano por su participación.

#### *Instrucciones:*

Lea y responda de acuerdo a su experiencia, conocimiento u opinión al respecto de la pregunta, marcando (X) en la casilla que corresponda.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Variable independiente: Igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5
<b>1. Oportunidades y condiciones laborales</b>						
<b>1.1. Desarrollo del personal</b>						
1	¿La institución ofrece iguales oportunidades de desarrollo profesional a todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad?					
<b>1.2. Remuneración</b>						
2	¿La institución garantiza una remuneración justa y equitativa para todos los empleados, sin discriminación por discapacidad?					
<b>1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>						
3	¿La institución proporciona medidas adecuadas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad?					
<b>1.4. Acoso o mobbing hacia los trabajadores incapacitados</b>						
4	¿La institución cuenta con políticas efectivas para prevenir y abordar el acoso o mobbing hacia los trabajadores con discapacidad?					
<b>2. Nivel de equidad</b>						
<b>2.1. Equidad distributiva de labores</b>						
5	¿Las tareas laborales son distribuidas de manera equitativa entre todos los empleados?					
<b>2.2. Equidad distributiva de puestos laborales</b>						
6	¿Los puestos laborales son asignados equitativamente entre todos los empleados, considerando las capacidades individuales y no la discapacidad?					
<b>2.3. Equidad en la participación y contratación laboral</b>						
7	¿La institución promueve la participación equitativa en los procesos de selección y la contratación inclusiva de personas con discapacidad?					
<b>3. Actitud organizativa</b>						
<b>3.1. Actitud de los jefes hacia las políticas de igualdad en la institución</b>						

8	¿Los jefes en la institución apoyan y promueven activamente las políticas de igualdad dirigidas a los trabajadores discapacitados?					
<b>3.2. Actitud de los colaboradores hacia las políticas de igualdad en la institución</b>						
9	¿Los colaboradores en la institución demuestran una actitud positiva y empática hacia las políticas de igualdad dirigidas a los trabajadores discapacitados?					
<b>3.3. Difusión interna y externa de las políticas de igualdad</b>						
10	¿La institución comunica de manera efectiva sus políticas de igualdad de oportunidades laborales tanto interna como externamente?					

## Cuestionario 2

El presente cuestionario es totalmente anónimo, ya que no se requerirá de ningún dato personal de quien responde. En base a lo mencionado, se le solicita marcar con una X la respuesta que se ajuste más a su opinión o experiencia. Asimismo, se le agradece de antemano por su participación.

### ***Instrucciones:***

Lea y responda de acuerdo a su experiencia, conocimiento u opinión al respecto de la pregunta, marcando (X) en la casilla que corresponda.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Variable dependiente: Inclusión de trabajadores con discapacidad	1	2	3	4	5
<b>4. Normativas y leyes aplicables</b>						
<b>4.1. Ley General de la Persona con Discapacidad</b>						
11	¿La institución cumple con la Ley General de la Persona con Discapacidad en todas sus prácticas laborales?					
<b>4.2. RM N° 171-2019-TR</b>						
12	¿La institución cumple con las disposiciones establecidas en la RM N°171-2019-TR?					
<b>4.3. Normas internacionales</b>						
13	¿La institución se adhiere a las normas internacionales relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad?					
<b>4.4. Ley N° 29992</b>						
14	¿La institución cumple con el tiempo ampliado de licencia por maternidad para las trabajadoras que dan a luz bebés con alguna discapacidad?					
<b>5. Nivel de integración laboral</b>						
<b>5.1. Consideraciones del tipo y grado de discapacidad</b>						
15	¿La institución tiene en cuenta el tipo y grado de discapacidad al integrar a los trabajadores en el entorno laboral?					
<b>5.2. Cuota de empleabilidad para discapacitados</b>						
16	¿La institución cumple con la cuota de empleabilidad establecida para trabajadores con discapacidad?					
<b>6. Estrategias de inclusión</b>						
<b>6.1. Acompañamiento e inducción</b>						
17	¿La institución proporciona programas de acompañamiento e inducción específicos para trabajadores con discapacidad?					
<b>6.2. Adaptación del puesto y accesibilidad</b>						
18	¿La institución realiza adaptaciones en los puestos de trabajo y mejora la accesibilidad para los trabajadores con discapacidad?					
<b>6.3. Permisos, rehabilitación y tratamiento</b>						
19	¿La institución ofrece permisos adecuados y apoyo para la rehabilitación y tratamiento de los trabajadores con discapacidad?					

### Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

La prueba de Confiabilidad estadística, que emplea el Coeficiente de Alpha de Cronbach, tiene como objetivo evaluar la consistencia interna de los ítems, es decir, su correlación adecuada entre sí. En este caso, los resultados son los siguientes:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,846	10

El coeficiente obtenido, de 0,846, indica una alta confiabilidad del instrumento aplicado para medir la variable independiente Igualdad de oportunidades.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	9

El coeficiente de 0,901 obtenido para la variable dependiente Inclusión de trabajadores con discapacidad también señala una alta confiabilidad del instrumento utilizado.

Es fundamental destacar que el fuerte vínculo entre la variable, sus indicadores y las preguntas del instrumento administrado otorgan consistencia y validez a los resultados de la investigación.

## Anexo 4: Informe de opinión por expertos en la materia

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante (experto): Rensso Victor Hugo Mora Arce  
 1.2. Grado Académico: Doctor en Derecho  
 1.3. Profesión: Abogado  
 1.4. Institución donde labora: Estudio Jurídico  
 1.5. Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_  
 1.6. Denominación del instrumento: V. I. Igualdad de oportunidades, V.D. Inclusión de trabajadores con discapacidad  
 1.7. Autor del Instrumento: ELIAS ALONSO COTRADO ESCOBAR  
 1.8. Programa de pregrado: \_\_\_\_\_

#### II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

#### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 24  
 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE \_\_\_\_\_  
 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

Tacna, 3 de junio de 2024

Firma

Rensso Victor Hugo Mora Arce  
 ABOGADO  
 ICAT. 397  
 MAGISTER EN DERECHO PENAL  
 DOCTOR EN DERECHO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombre del informante (experto) Teofilo Ruiz Paredes  
 1.2. Grado Académico: Doctor  
 1.3. Profesión: Abogado  
 1.4. Institución donde labora: Estudio Jurídico Procuraduría del GRT  
 1.5. Cargo que desempeña: Abogado del Procurador  
 1.6. Denominación del instrumento: V. I. Igualdad de oportunidades, V.D. Inclusión de trabajadores con discapacidad  
 1.7. Autor del Instrumento: ELIAS ALONSO COTRADO ESCOBAR  
 1.8. Programa de pregrado: .....

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29  
 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR  NO FAVORABLE   
 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

Tacna, 3 de junio de 2024

  
 .....  
 Dr. Teofilo Ruiz Paredes  
 Doctor en Derecho  
 Abogado  
 Reg. C.A.A. N° 03314

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombre del informante (experto) Hugo Mora Arce  
 1.2. Grado Académico: Magister en Derecho Penal  
 1.3. Profesión: Abogado  
 1.4. Institución donde labora: Estudio Jurídico  
 1.5. Cargo que desempeña: .....

1.6. Denominación del instrumento: V. I. Igualdad de oportunidades, V.D. Inclusión de trabajadores con discapacidad

1.7. Autor del Instrumento: ELIAS ALONSO COTRADO ESCOBAR

1.8. Programa de pregrado: .....

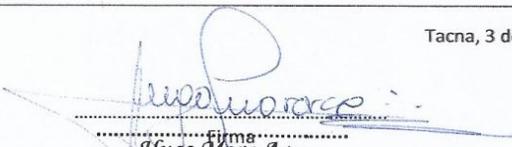
**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29  
 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE \_\_\_\_\_  
 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

Tacna, 3 de junio de 2024

  
 .....  
 Hugo Mora Arce  
 ABOGADO  
 ICAT. 715  
 MAGISTER EN DERECHO PENAL

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**SOLICITO:** AUTORIZACIÓN PARA LA  
APLICACIÓN DE ENCUESTA

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN MARTIN DE  
PORRES" DE TACNA

Yo, ELÍAS ALONSO COTRADO ESCOBAR,  
identificada con DNI N° 00402775 con  
domicilio en la J.V. Leoncio Prado calle 7 de  
junio # 1555 del distrito de Tacna. Ante Ud.  
respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional  
de DERECHO en la Universidad Cima, solicito a Ud. Autorizar el desarrollo de una  
"ENCUESTA" como instrumento del trabajo de investigación "IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD".

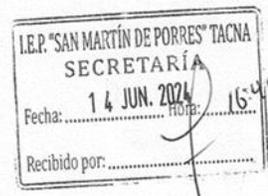
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Tacna, 14 de Junio del 2024



Elías Alonso cotrado escobar  
DNI N° 00402775



**Anexo 5: Declaración jurada de autorización****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, Elías Alonso Cotrado Escobar, identificada con DNI. N° 004502775, de la Facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el Título Profesional de Abogado.

- a) Acceso abierto; tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.
- b) Acceso restringido; solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión.

En caso que él autor del trabajo de investigación elija la opción restringida, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.



---

Elías Alonso Cotrado Escobar

Autor

**Anexo 6: Declaración jurada de autoría****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, Elías Alonso Cotrado Escobar, identificado con DNI 00402775, egresado de la Carrera de Derecho, declaro bajo juramento ser autor del Trabajo de Investigación denominado "Igualdad de oportunidades e inclusión de trabajadores con discapacidad en la I.E. parroquial San Martín de Porres-Tacna, 2023". Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.



---

Elías Alonso Cotrado Escobar

Autor