

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios
del CONADIS Pasco, 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Lizbet Karem CARDENAS ILLANOVA

Bach. Joselyn Milagros PUCUHUANCA TTITO

Asesor:

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios
del CONADIS Pasco, 2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
PRESIDENTE

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 044-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Lizbet Karem CARDENAS ILLANOVA - Joselyn Milagros PUCUHUANCA TTITO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023

Asesor:

Mag. Gina Neceli, MENDIOLAZA CORNEJO

Índice de Similitud: **10%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 17 de Setiembre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.09.2024 22:29:25 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, por guiar mi camino y ser mi fuente de motivación para seguir adelante.

A mis padres por su apoyo incondicional, sus sabios consejos y por enseñarme el valor de la perseverancia y sobre todo por haber velado por mi bienestar y educación.

Lizbet Karem

A Dios, por permitir que tenga este momento tan especial en mi vida y por haberme dado la salud que necesito para lograr mis metas.

Mi gratitud a mis padres, quienes guiaron mi vida con sus sabios consejos y enseñanzas.

Joselyn Milagros

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por habernos acogido en sus magnas aulas durante nuestra formación profesional.

A la Facultad de Ciencias Empresariales por habernos permitido formar parte de ella, durante estos cinco maravillosos años.

A la Escuela de Formación Profesional de Administración por darnos oportunidad de ser parte de esta gran familia e inculcarnos a la vocación de nuestra carrera.

A los docentes por compartimos sus sabias enseñanzas y ser un pilar fundamental en nuestro aprendizaje diario.

A nuestra estimada asesora de tesis Mg. Gina Neceli, MENDIOLAZA CORNEJO, por su apoyo en el asesoramiento de la tesis, que fueron de gran ayuda para culminar con el desarrollo de nuestra investigación.

Al CONADIS “Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad”, por su colaboración y acceso a los datos fundamentales, cuyo apoyo contribuyo al éxito del estudio de investigación.

Las autoras

RESUMEN

Nuestra investigación se planteó como objetivo general: “Determinar el nivel de relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023”.

El tipo de investigación empleado es básica, de nivel descriptivo – correlacional, el diseño empleado es no experimental, de corte transversal y correlacional, el método utilizado fue el inductivo, deductivo, correlacional se trabajó con una muestra de 224 usuarios, se empleó un cuestionario por cada variable con 9 y 21 preguntas en la Escala de Likert.

Los resultados nos manifiestan que existe una correlación positiva entre nuestras variables estudiadas (inserción laboral y clima organizacional) el cual es del orden ($r = ,776$), la misma que es interpretada como una correlación positiva alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe una alta relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Palabras clave: inserción laboral, clima organizacional, personas con discapacidad.

ABSTRACT

Our research aimed at the general objective: "To determine the level of relationship between job insertion and organizational climate in CONADIS Pasco users, 2023".

The type of research used is basic, descriptive-correlational level, the design used is non-experimental, cross-sectional and correlational, the method used was inductive, deductive, correlational, we worked with a sample of 224 users, a questionnaire was used for each variable with 9 and 21 questions on the Likert Scale.

The results show us that there is a positive correlation between our studied variables (job insertion and organizational climate) which is of the order ($r = .776$), which is interpreted as a high positive correlation.

Thus, our hypothesis is demonstrated: There is a high relationship between job insertion and organizational climate in CONADIS Pasco users, 2023.

Keywords: job insertion, organizational climate, people with disabilities.

INTRODUCCIÓN

En el contexto socioeconómico actual, la inserción laboral de personas con discapacidad representa un desafío significativo que requiere atención tanto a nivel institucional como comunitario. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) juega un papel primordial en la promoción de oportunidades laborales inclusivas y en la mejora del clima organizacional en entornos laborales para este sector de la población.

Nuestra indagación se centra en analizar la inserción laboral y el clima organizacional experimentado por los usuarios del CONADIS en la región de Pasco, durante el año 2023. La elección de esta área geográfica responde a la necesidad de comprender la dinámica laboral y organizacional en un contexto específico, donde factores como la ubicación geográfica, las políticas locales y la disponibilidad de recursos pueden influir en la integración laboral de las personas con discapacidad.

La inserción laboral de individuos con discapacidad no solo es un exigente moral y ético, sino también una vía para promover la equidad y la diversidad en el ámbito laboral, así como para fomentar el desarrollo económico inclusivo. Sin embargo, esta integración no está exenta de desafíos, que van desde barreras físicas y sociales hasta prejuicios arraigados en la cultura organizacional.

Por lo tanto, este estudio se propone examinar tanto los factores que facilitan como los que obstaculizan la inserción laboral de los usuarios del CONADIS en Pasco, así como evaluar la percepción del clima organizacional en los lugares de trabajo donde estos individuos se desempeñan. Se espera que los hallazgos de esta investigación contribuyan a informar políticas y prácticas laborales más inclusivas, promoviendo entornos laborales que respeten la diversidad y aprovechen plenamente el potencial de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Nuestra indagación se desarrolló con lo estipulado en el “Reglamento General de Grados y Títulos de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, teniendo en consideración la distribución para desarrollar la tesis que en ella se menciona y que contiene la siguiente estructura:

En el capítulo I, se desarrolló el problema de investigación, para ello se identificó y determinó del problema, se realizó la delimitación de la investigación la formulación del problema y de los objetivos, tanto general como los específicos, la justificación de la investigación y las limitaciones de la misma.

En el capítulo II, se consideró los antecedentes, así como el marco teórico, se planteó las hipótesis de investigación y se realizó la definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología y técnicas de investigación; se identificó el tipo de investigación, el nivel de Investigación, los métodos de investigación, el diseño de investigación. Así como se identificó la población y muestra.

En el capítulo IV, la interpretación de los resultados y discusión las respectivas pruebas de hipótesis y la discusión de resultados. Concluimos con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En este contexto señores jurados, ponemos a vuestra disposición la presente investigación esperando sus respectivas contribuciones y las críticas altruistas, que servirán para enriquecer la presente tesis.

Las autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.3.	Formulación del problema.....	5
	1.3.1. Problema general.....	5
	1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
	1.4.1. Objetivo general.....	6
	1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	8
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	11

2.3.	Definición de términos básicos	18
2.4.	Formulación de hipótesis	20
2.4.1	Hipótesis general	20
2.4.2	Hipótesis específicas.....	20
2.5.	Identificación de variables	20
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	21

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	22
3.2.	Nivel de investigación	22
3.3.	Métodos de investigación	23
3.4.	Diseño de investigación	23
3.5.	Población y muestra.....	24
3.5.1.	Población.....	24
3.5.2.	Muestra	24
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.6.1.	Técnicas.....	25
3.6.2.	Instrumentos.....	25
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. 26	
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
3.8.1.	Análisis descriptivo:	27
3.8.2.	Análisis inferencial:	27
3.9.	Tratamiento estadístico	27
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. 1.	Descripción del trabajo de campo.....	28
4. 2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	28
4. 3.	Prueba de hipótesis	28
4. 4.	Discusión de resultados.....	61

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable inserción laboral	26
Tabla 2. Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable clima organizacional.....	26
Tabla 3. Inserción laboral	29
Tabla 4. ¿Considera que las organizaciones respetan las leyes de inclusión laboral? ...	30
Tabla 5. ¿Considera que la duración promedio de empleo de las personas con discapacidad es alta?.....	31
Tabla 6. ¿Considera que los ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas, es igual al de las personas normales?	32
Tabla 7. ¿Considera que existen políticas explícitas en organizaciones de Pasco que promueven la contratación y retención de personas con discapacidad?.....	33
Tabla 8. ¿Considera que existen programas de acceso a capacitación para las personas con discapacidad?.....	34
Tabla 9. ¿Considera que se cumple con las cuotas de empleo para personas con discapacidad?.....	34
Tabla 10. ¿Considera que existen obstáculos físicos en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad?.....	36
Tabla 11. ¿Considera que existe estigmatización y discriminación en el proceso de selección de las personas con discapacidad?.....	37
Tabla 12. ¿Considera que existe falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad en el entorno laboral?	38
Tabla 13. Clima organizacional.....	39
Tabla 14. ¿Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos?	40

Tabla 15. ¿Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas?	41
Tabla 16. ¿Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo?.....	42
Tabla 17. ¿Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas?.....	43
Tabla 18. ¿Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo?.....	44
Tabla 19. ¿Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo?	45
Tabla 20. ¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?	46
Tabla 21. ¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas?	47
Tabla 22. ¿Me siento muy útil en mi trabajo?	48
Tabla 23. ¿Mi trabajo bien hecho hace la diferencia?	49
Tabla 24. ¿Me siento pieza clave en la organización?	50
Tabla 25. ¿El trabajo que hago es muy valioso para esta organización?	51
Tabla 26. ¿Considero que mi trabajo no es reconocido?.....	52
Tabla 27. ¿Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo?	53
Tabla 28. ¿La organización reconoce el significado de la contribución que hago?	54
Tabla 29. ¿Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos?	55
Tabla 30. ¿Me siento libre para ser yo mismo en esta organización?	56
Tabla 31. ¿Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente?.....	57
Tabla 32. ¿No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo?	58
Tabla 33. ¿Considero que mi trabajo es desafiante?	59
Tabla 34. ¿Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo?	60
Tabla 35. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	61
Tabla 36. Nivel de correlación entre inserción laboral y clima organizacional	62

Tabla 37. Nivel de correlación entre tasa de inserción laboral y clima organizacional .	63
Tabla 38. Nivel de correlación entre políticas de inclusión y clima organizacional.....	64
Tabla 39. Nivel de correlación entre barreras de inserción laboral y clima organizacional	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la Investigación	24
Figura 2. Inserción laboral.....	29
Figura 3. ¿Considera que las organizaciones respetan las leyes de inclusión laboral? ..	30
Figura 4. ¿Considera que la duración promedio de empleo de las personas con discapacidad es alta?.....	31
Figura 5. ¿Considera que los ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas, es igual al de las personas normales?	32
Figura 6. ¿Considera que existen políticas explícitas en organizaciones de Pasco que promueven la contratación y retención de personas con discapacidad?.....	33
Figura 7. ¿Considera que existen programas de acceso a capacitación para las personas con discapacidad?.....	34
Figura 8. ¿Considera que se cumple con las cuotas de empleo para personas con discapacidad?.....	35
Figura 9. ¿Considera que existen obstáculos físicos en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad?.....	36
Figura 10. ¿Considera que existe estigmatización y discriminación en el proceso de selección de las personas con discapacidad?.....	37
Figura 11. ¿Considera que existe falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad en el entorno laboral?	38
Figura 12. Clima organizacional	39
Figura 13. ¿Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos?.....	40
Figura 14. ¿Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas?	41
Figura 15. ¿Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo?	42

Figura 16. ¿Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas?.....	43
Figura 17. ¿Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo?	44
Figura 18. ¿Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo?.....	45
Figura 19. ¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?.....	46
Figura 20. ¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas?	47
Figura 21. ¿Me siento muy útil en mi trabajo?.....	48
Figura 22. ¿Mi trabajo bien hecho hace la diferencia?.....	49
Figura 23. ¿Me siento pieza clave en la organización?	50
Figura 24. ¿El trabajo que hago es muy valioso para esta organización?	51
Figura 25. ¿Considero que mi trabajo no es reconocido?	52
Figura 26. ¿Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo?.....	53
Figura 27. ¿La organización reconoce el significado de la contribución que hago?.....	54
Figura 28. ¿Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos?.....	55
Figura 29. ¿Me siento libre para ser yo mismo en esta organización?.....	56
Figura 30. ¿Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente?	57
Figura 31. ¿No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo?	58
Figura 32. ¿Considero que mi trabajo es desafiante?	59
Figura 33. ¿Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo?	60

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En la búsqueda de una sociedad más inclusiva y equitativa, la inserción laboral de las personas con discapacidad se ha convertido en un imperativo moral y social. Nuestra región de Pasco, no es ajena a esta realidad, es por ello que este desafío de realizar la investigación, adquiere una dimensión particularmente significativa, ya que el impulso de la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad es esencial para garantizar una sociedad justa y plenamente inclusiva.

El problema de la inserción laboral y el clima organizacional de las personas con discapacidad en el año 2023 es un desafío complejo que afecta a múltiples dimensiones de sus vidas. La falta de empleo, la discriminación y un clima organizacional defectuoso pueden tener efectos perjudiciales tanto a nivel individual como social.

El problema profundo que motiva esta investigación es evidente: a pesar de los avances en la legislación y las políticas de inclusión, las personas con

discapacidad aún se enfrentan a obstáculos sustanciales para acceder a empleos dignos y para conservar sus puestos de trabajo en el mercado laboral. Esto no solo tiene implicaciones en términos de derechos humanos, sino que también limita el potencial económico y social de las personas con discapacidad y de la región en general.

El problema de la inserción laboral de personas con discapacidad en Pasco se manifiesta de diversas formas:

- a) Una tasa de inserción laboral que podría estar muy por debajo del potencial de esta población.
- b) Barreras sistemáticas y estructurales que dificultan el acceso al empleo.
- c) La necesidad de políticas de inclusión efectivas para abordar estos desafíos.
- d) Un clima organizacional en los lugares de trabajo que puede influir significativamente en la satisfacción laboral y la retención de empleo de las personas con discapacidad.

A través de este estudio, se pretende arrojar luz sobre estos problemas, identificar áreas de mejora y contribuir al diseño de políticas y prácticas laborales más inclusivas en la región de Pasco. La investigación analizará la tasa de inserción laboral, las políticas de inclusión existentes y las barreras enfrentadas por las personas con discapacidad, así como su percepción del clima organizacional en sus lugares de trabajo.

La importancia de abordar este problema no puede ser subestimada, más allá de cumplir con las obligaciones legales, la inclusión laboral de personas con discapacidad en Pasco es un paso decisivo hacia una sociedad más justa, diversa y enriquecedora para todos. Este estudio busca contribuir a ese proceso, ofreciendo

datos y perspectivas valiosas para informar futuras intervenciones y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Es por ello que la inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema crítico en la sociedad presente. A pesar de grandes progresos en la legislación y las políticas de inclusión, las personas con discapacidad aún afrontan barreras significativas para acceder a empleos dignos y mantenerse insertados en el mercado laboral. Además, el clima organizacional dentro de las instituciones y organizaciones que emplean a personas con discapacidad puede tener un impacto significativo en su satisfacción laboral y, en última instancia, en su retención y éxito en el trabajo.

En la sociedad actual, la inclusión y el acceso al empleo de las personas con discapacidad son asuntos primordiales para alcanzar una sociedad más justa y equitativa. En este contexto, el CONADIS Pasco (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) juega un papel decisivo al promover políticas y programas que buscan la inserción laboral de este grupo de población. Sin embargo, la inserción laboral no es un proceso aislado; está estrechamente relacionada con el clima organizacional en las empresas donde trabajan estos individuos.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un reto global en Pasco, al igual que en muchas otras regiones del mundo, persisten desafíos significativos. La tasa de empleo de este grupo de población en la región podría no reflejar adecuadamente su potencial y capacidad para contribuir al mercado laboral. Los indicadores tradicionales, como la tasa de desempleo, no capturan completamente la calidad del empleo, la adecuación a las habilidades y la satisfacción laboral de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, es esencial investigar y comprender en profundidad la inserción laboral y el clima organizacional de los usuarios del CONADIS en la región de Pasco en el año 2023. Para ello este estudio busca abordar las siguientes preguntas:

¿Cuál es la tasa de inserción laboral de los usuarios del CONADIS Pasco en el 2023?

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo en la región?

¿Cuál es la percepción de los usuarios de CONADIS Pasco sobre el clima organizacional en sus lugares de trabajo?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral y la retención de empleo de las personas con discapacidad en Pasco?

Este proyecto de investigación, titulado "Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023", se propone explorar y analizar en detalle dos dimensiones cruciales que afectan la vida laboral de las personas con discapacidad en la región: la inserción laboral y el clima organizacional.

1.2. Delimitación de la investigación

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

1.2.1. Delimitación temporal

El periodo de análisis de nuestra investigación alcanzó el periodo del año 2023.

1.2.2. Delimitación espacial

El desarrollo del trabajo de investigación se realizó en las oficinas del CONADIS – Pasco, situado en la Av. Manuel Ubalde s/n, del distrito de Yanacancha, de la provincia de Pasco, región Pasco.

1.2.3. Delimitación social

Lo constituyen, todos los agremiados (personas con discapacidad) empadronados en el CONADIS – Pasco.

1.2.4. Delimitación conceptual

Para la investigación son los conceptos de las variables estudiadas, las mismas que definimos como:

a) Inserción laboral:

Se refiere a la experiencia y éxito de los usuarios del CONADIS Pasco al encontrar y mantener su empleo. Puede incluir factores como la tasa de empleo, la calidad de los empleos obtenidos, la satisfacción laboral, etc.

b) Clima organizacional:

Representa el ambiente psicológico y emocional en la entidad, la misma que puede afectar la moral, la motivación y el desempeño de los empleados. Consigue incluir factores como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional, la satisfacción laboral, etc.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué forma se relaciona la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?
- b) ¿De qué modo se relaciona las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?
- c) ¿Cómo se relaciona las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Demostrar el nivel de relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.
- b) Establecer el nivel de relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023
- c) Exponer el nivel de relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

- **Justificación práctica**

Los hallazgos de la investigación, esperamos se aprovechen por los encargados de las oficinas del CONADIS, para poder diseñar nuevas estrategias para lograr una mejor inserción laboral de sus afiliados y lograr que tengan un mejor clima organizacional en sus lugares de trabajo.

- **Justificación teórica**

Asume su justificación en la disposición de ofrecer nuevos aportes y discernimientos a la teoría de nuestras variables estudiadas. Adicionalmente la investigación busca relacionar nuestras teorías estudiadas a su aplicación directa en la gestión pública, específicamente a las entidades que trabajan con las personas con discapacidad.

- **Justificación metodológica**

Producto de la investigación se cuenta con dos instrumentos (el cuestionario), uno por cada variable de estudio (los mismos que están en una escala de Likert) que han sido validados a través del juicio de expertos, y que estamos convencidos servirán para futuras investigaciones.

- **Justificación de conveniencia**

Nuestra investigación resulta conveniente para los encargados de dirigir las políticas de las personas con discapacidad, el CONADIS y las oficinas de las diversas municipalidades e instituciones que tratan este tema.

1.6. Limitaciones de la investigación

Pensamos que una de las principales limitaciones que se exterioriza en cualquier investigación es el concerniente al aspecto económico, ya que son pocas o nulas las fuentes de financiamiento, por lo que la realización del estudio corre con nuestros propios peculios.

Otro inconveniente fue la falta de cooperación de los informantes, especialmente por la discapacidad misma que ellos tienen.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para recoger nuestros antecedentes se recurrió a los diversos repositorios de las universidades tanto a nivel internacional, nacional y local, así mismo se consultó los diversos sitios web de las principales revistas de investigación que tienen que ver con nuestras variables estudiadas, sus dimensiones e indicadores, finalmente también se recurrió a la biblioteca de nuestra universidad y de la facultad. A continuación, presentamos los principales antecedentes encontrados:

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

Carrasco (2022) en el artículo “Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad”. En este trabajo se presentan fundamentos que defienden el progreso de las personas con discapacidad, buscando garantizar una mejor calidad de vida para ellas. Además de acentuar la relevancia del modelo social de la discapacidad, que pone énfasis principalmente en el ámbito laboral y la discapacidad, se aborda específicamente la situación de las mujeres con discapacidad, ya que se ha observado que afrontan desafíos particulares en este

aspecto. Fue una investigación documental, en su conclusión nos menciona que una de las prerrogativas de la integración de las personas discapacitadas es que, “al participar en la actividad económica y ganar un sueldo, su independencia aumenta como consecuencia de ello. Además, al realizar estas tareas por su cuenta sin ayuda ni presencia de familiares, conseguirá importantes avances personales”. (p. 790)

Espinoza y Gallegos (2018) en la indagación “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” fue una investigación cualitativa que se basó en la revisión bibliográfica y descriptiva, se hace mención que casi 4 ecuatorianos/as de cada 100 asumían alguna discapacidad. En su principal conclusión nos mencionan que:

Se busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante el amparo legal, con el fin de promover en la sociedad el manejo de una conducta igualitaria donde se induzca a la inserción laboral y social de los discapacitados, eliminando la discriminación que conllevaba a injusticias y actos inhumanos; mediante un proceso transitorio se ha logrado cambiar parte de esta negativa percepción e insertar laboralmente a estas personas para que gocen de los mismos derechos que todos los ecuatorianos en general. (p. 19)

2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional

Mendiola (2020) en la investigación “Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019” que tuvo como objetivo principal “explicar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019” (p.12), fue un estudio cualitativo, el diseño empleado fue el de caso simple y evaluativo, la técnica empleada fue la entrevista, su conclusión principal manifiesta que: “la Municipalidad de Carabayllo, no brindan la abertura de insertarse en el ambiente laboral y no les dan el apoyo

indispensable que deberían tener hacia las personas con discapacidad, expuesta por la Ley 29973” (p. 28)

Valer (2018) en la investigación “Inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del gobierno regional de Apurímac 2014”, que tuvo como objetivo principal “Conocer el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac – 2018” (p. 7), la indagación llevada a cabo fue de tipo básica, de nivel descriptivo, se emplearon los métodos deductivos. Analítico y sintético. El diseño de la investigación fue no experimental transeccional o transversal, se trabajó con una muestra de 7 personas. Se empleo el cuestionario para recoger la información, su conclusión principal nos menciona que:

Sobre el nivel de Inserción laboral para personas con discapacidad, el 100% de los encuestados indicaron que no existen mecanismos de inserción laboral en la unidad ejecutora 001 del Gobierno Regional de Apurímac, además, el 57% de los encuestados indican que es difícil acceder a un puesto laboral, como se observa en los 623 trabajadores con que cuenta el Gobierno Regional de Apurímac, solo 07 son personas con discapacidad, que asciende al 1.12%, que implica nivel de inserción laboral muy bajo. (p. 78)

Cora (2015) en la indagación “Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión - periodo 2013” cuyo objetivo principal planteado fue “Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013” (p. 3), la investigación fue de tipo básica, el nivel de investigación fue descriptivo, el método general empleado fue el científico y como específicos se utilizaron los métodos inductivo, analítico, sintético, el diseño empleado fue no

experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 20 personas, la técnica empleada fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario, su conclusión principal nos manifiesta que:

Los factores que se encontró sobre la Inserción Laboral, fue que un 95% (19) trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad presentan una alta oportunidad laboral, así se apreció que un 85% (17) señalan que existe una baja contratación laboral, un 50% (10) y otro 50% (10) señalan que existe una alta y baja condición laboral, un 95% (19) señalan que existe una alta condición laboral especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados señalan que existe una alta y una baja optimización laboral, de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013. (p. 58)

2.1.3. Antecedentes a nivel Regional

Estrella (2023) en la investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021” cuyo objetivo principal fue “Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Pasco. 2021” fue un estudio de tipo básico, el nivel empleado fue descriptivo correlacional introspectivo retrospectivo de corte transversal realizado en 47 trabajadores seleccionados al azar estratificado de las oficinas de la DIRESA Pasco, en su conclusión principal nos menciona que “Existe relación estadística significativa entre el clima organizacional favorable y el desarrollo laboral moderado (38.3%).X²C 32.0” (p. 80)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Inserción laboral

La inserción laboral esta referida a la provisión de apoyo a individuos que enfrentan la exclusión laboral y social, con la meta de facilitar su participación en el mercado laboral. Cuando se trata de la inserción laboral de personas con discapacidades, la problemática central reside en la discriminación y en la falta de una cultura social y organizacional inclusiva en el entorno que rodea a estas personas.

Es por este motivo que el estado debe asumir la responsabilidad de implementar políticas efectivas que aborden y solucionen los desafíos asociados con la inserción laboral de personas con discapacidad. Estas políticas son fundamentales para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en el ámbito laboral.

Las discapacidades no tienen un origen singular, sino que se han presentado a lo largo de la historia bajo diversos términos como "minusvalía", "inválidos", "anormales" y "discapacitados", entre otros. Sin embargo, en la era contemporánea, se ha producido un cambio significativo en la percepción y la terminología. En las convenciones mundiales recientes se ha resaltado la idea fundamental de que las personas con discapacidad son ante todo seres humanos.

Este cambio de enfoque ha llevado a la adopción del término "persona con discapacidad" como una manera de destacar la importancia de reconocer la humanidad y la dignidad inherentes a todas las personas, independientemente de sus capacidades funcionales. Este cambio de lenguaje refleja un avance hacia una sociedad más inclusiva y respetuosa de los derechos de las personas con discapacidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT en el mundo existe un 10% de personas con discapacidad, que equivale aproximadamente a unos 650

millones de personas, de las cuales 470 millones están en edad de trabajar, de allí la importancia de su inserción laboral.

Es importante mencionar que las personas con discapacidad están facultadas a su inserción laboral tal como lo menciona el Art. 45 Ley N° 29973 y su Reglamento (MIMP, 2020)

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. (MIMP, 2020, p. 21)

Quienes se encargan de dicha reinserción laboral son “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo”. (MIMP, 2020, p. 22)

En cuanto a la cuota de empleo que deben brindar las diversas entidades públicas, es preciso mencionar lo que el Art, 49 en sus incisos 49.1 y 49. 2

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. (MIMP, 2020, p. 23)

Es importante también mencionar lo que se menciona en nuestra carta magna en su artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

Modelo social de la discapacidad:

El Modelo Social de la Discapacidad, desarrollado en la década de 1980, destaca que la discapacidad no es una limitación inherente de la persona, sino que es el resultado de las barreras en la sociedad y en el entorno laboral. En este enfoque, se enfatiza la importancia de eliminar las barreras físicas, sociales y culturales que impiden la participación plena de las personas con discapacidad en el trabajo. Este modelo influye en la creación de políticas y prácticas laborales inclusivas.

Teoría de la diversidad e inclusión:

La Teoría de la Diversidad e Inclusión reconoce la diversidad de las personas en el lugar de trabajo incluyendo las diferencias en capacidades, aboga por la creación de entornos laborales que valoren y aprovechen las diferencias individuales y promuevan la igualdad de oportunidades. Esta teoría promueve la inclusión de personas con discapacidad en todas las etapas del ciclo laboral, desde la contratación hasta el desarrollo profesional.

Legislación y normativas internacionales:

A nivel internacional, se han establecido normativas clave para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) ha sido un marco importante, enfocándose en la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y

la no discriminación en el empleo. Esta convención ha influido en la creación de leyes y políticas a nivel nacional para garantizar la inclusión laboral.

Efectos de la inserción laboral en la calidad de vida:

Diversas investigaciones han demostrado que la inserción laboral de personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos al proporcionarles autonomía económica, sino que también tiene un impacto positivo en su calidad de vida en términos de bienestar emocional, salud mental y sentido de pertenencia social. Estos efectos se derivan de la satisfacción laboral y el fortalecimiento de la autoestima que resultan de la participación en el trabajo.

Barreras y desafíos en la inserción laboral:

A pesar de los avances legales y teóricos, las personas con discapacidad todavía enfrentan numerosas barreras en la inserción laboral, que incluyen estereotipos, falta de accesibilidad, falta de apoyo y discriminación. Estos desafíos a menudo requieren soluciones multifacéticas que aborden tanto los aspectos individuales como los sistémicos.

2.2.2. Dimensiones de la inserción laboral

a) Tasa de inserción laboral

La tasa de inserción laboral se refiere al porcentaje de personas con discapacidad que tienen empleo en comparación con el total de esta población en la región de Pasco en 2023. Esta dimensión mide el nivel general de empleo de las personas con discapacidad en la región.

b) Políticas de inclusión

Las políticas de inclusión se refieren a las estrategias y medidas adoptadas por las instituciones y empresas para promover la

contratación y retención de personas con discapacidad en el mercado laboral.

c) Barreras de inserción laboral

Las barreras de inserción laboral son los obstáculos que las personas con discapacidad enfrentan al buscar empleo. Estas barreras pueden ser de naturaleza física, psicológica o social.

2.2.3. Clima organizacional

La gestión del clima organizacional desempeña un papel crucial en la creación de un entorno laboral favorable que fomente el pleno desarrollo del potencial de los colaboradores de una entidad. La adecuada gestión de este clima ofrece a las entidades públicas la oportunidad de diseñar planes de acción con el propósito de elevar la motivación y el compromiso de su personal, generando un impacto altamente positivo en los logros y resultados de la organización.

Dentro de las entidades es primordial suscitar un ambiente de trabajo agradable, lo que la mayoría de autores consideran un “clima organizacional”, la misma que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización”. (SERVIR, 2017 2, p. 10)

Un buen clima o un mal clima organizacional, “tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc.” (Ministerio de Salud, 2009, p. 20)

De acuerdo con Uribe (2015) “el clima organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contextual de la organización de la cual forman parte los trabajadores” (p. 39)

Un clima organizacional positivo, caracterizado por la satisfacción, el reconocimiento y el apoyo, tiende a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten valorados y respaldados, están más inclinados a esforzarse y contribuir al logro de los objetivos de la organización.

2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

a) Autonomía individual:

La autonomía individual se refiere al grado de libertad y autonomía que los empleados tienen en su trabajo, involucra la capacidad de tomar decisiones relacionadas con las tareas y responsabilidades laborales sin una supervisión constante. Una alta autonomía individual implica que los empleados tienen margen para tomar decisiones y ejercer su juicio en el desempeño de sus funciones, mientras que una baja autonomía podría significar una mayor supervisión y control.

b) Grado de estructura del puesto:

El grado de estructura del puesto se refiere al nivel de claridad y especificidad de las tareas y responsabilidades de un empleado en su puesto de trabajo. Los puestos altamente estructurados tienen tareas claramente definidas y procedimientos establecidos, mientras que los puestos menos constituidos pueden implicar un mayor grado de ambigüedad y flexibilidad en la forma en que se realizan las tareas. La estructura del puesto puede influir en la sensación de control y satisfacción de un empleado en su trabajo.

c) Recompensa:

La dimensión de recompensa en el clima organizacional se relaciona con la forma en que la organización reconoce y recompensa el desempeño y la contribución de sus empleados. Esto puede incluir aspectos como el sistema de remuneración, los incentivos, los reconocimientos y las oportunidades de desarrollo profesional. Una recompensa adecuada y equitativa puede fomentar la satisfacción laboral y la motivación de los empleados.

d) Consideración, agradecimiento y apoyo:

Esta dimensión se refiere a la percepción que los empleados tienen sobre el grado de consideración, agradecimiento y apoyo que reciben de sus superiores y colegas en la organización. Contiene la calidad de las relaciones interpersonales, la empatía, el apoyo emocional y la valoración de las contribuciones individuales. Una cultura de consideración, agradecimiento y apoyo puede contribuir positivamente al clima organizacional y al bienestar de los empleados.

2.3. Definición de términos básicos

Porcentaje de personas con discapacidad empleadas en el mercado laboral: El porcentaje de personas con discapacidad que actualmente tienen empleo en relación con el total de la población con discapacidad en la región de Pasco.

Duración promedio de empleo: La cantidad promedio de tiempo que las personas con discapacidad mantienen sus empleos, lo que refleja la estabilidad laboral en la población.

Ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas: La cantidad promedio de ingresos que las personas con discapacidad ganan en sus empleos, lo

que proporciona información sobre su capacidad para acceder a empleos de calidad.

Existencia de políticas de inclusión: La presencia o ausencia de políticas explícitas en las empresas que fomentan la contratación y el desarrollo de personas con discapacidad.

Acceso a programas de capacitación y apoyo laboral: La disponibilidad de programas de capacitación, ajustes razonables y apoyo específico para personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Cumplimiento de cuotas de empleo para personas con discapacidad: El grado en que las empresas cumplen con las cuotas legales de contratación de personas con discapacidad establecidas por la legislación local o nacional.

Barreras físicas en el lugar de trabajo: Obstáculos físicos, como la falta de accesibilidad, que dificultan o impiden que las personas con discapacidad accedan y realicen sus tareas en el lugar de trabajo.

Clima organizacional: “Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (Ministerio de Salud”, 2009, p. 16)

Estigmatización y discriminación en el proceso de selección: La presencia de actitudes discriminatorias o estigmatizantes por parte de los participantes o entrevistadores durante el proceso de selección de candidatos.

Falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad: La falta de conocimiento y comprensión sobre las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad por parte de los compañeros y colegas.

Gestión del clima organizacional: “Es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad. Al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización”. (SERVIR, 2017 1, p. 10)

Trabajo: “Toda actividad humana dirigida a la transformación de la naturaleza a fin de satisfacer una necesidad. Para los economistas, es uno de los factores de producción, junto con la tierra y el capital”. (Chiavenato, 2009, p. 508)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una alta relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Existe una alta relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023
- b) Existe una alta relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023
- c) Existe una alta relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023

2.5. Identificación de variables

Las variables identificadas para nuestra investigación son:

Variable 1

Inserción laboral

Variable 2

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	ITEMS
Inserción laboral	Se refiere a la experiencia y éxito de los usuarios del CONADIS Pasco al encontrar y mantener su empleo. Puede incluir factores como la tasa de empleo, la calidad de los empleos obtenidos, la satisfacción laboral, etc.	Tasa de Inserción Laboral	1,2,3,
		Políticas de Inclusión	4,5,6,
		Barreras de Inserción Laboral	7,8,9,
Clima organizacional	Palma (2004) “Es la percepción de los trabajadores con respecto a la institución donde laboran” y varía de acuerdo a las actividades, interacciones y otra experiencia que cada miembro tenga en su institución; entonces el clima laboral puede volverse en un aspecto positivo o negativo para la institución.	Autonomía individual	1,2,3,4,5,
		Grado de estructura del puesto	6,7,8,9,10,
		Recompensa	11,12,13,14,15
		Consideración, agradecimiento y apoyo	16,17,18,19, 20,21.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Nuestra investigación es de tipo básica, porque es "aquella cuyo propósito es la obtención de nuevos conocimientos científicos, sin tener en cuenta su aplicación inmediata o futura". Al respecto (Hernández Sampieri et al. (2014). La investigación básica, también conocida como investigación fundamental o investigación pura, se centra en la expansión del conocimiento sin aplicaciones prácticas inmediatas. Su objetivo principal es comprender los fenómenos naturales o sociales, sin preocuparse inicialmente por su utilidad práctica (p. 127).

3.2. Nivel de investigación

El nivel a emplear es el descriptivo, en esta investigación se describe las características del fenómeno que se investiga. Así mismo consideramos correlacional de acuerdo con Moisés et al., (2018) "El nivel correlacional en investigación científica se refiere a un enfoque que busca establecer relaciones entre variables, sin intervenir o manipular directamente ninguna de ellas. En este nivel, el investigador examina si existe una relación estadística entre dos o más

variables, pero no puede inferir causalidad” (p. 116). Ya que buscamos establecer el nivel de relación entre nuestras variables estudiadas.

3.3. Métodos de investigación

“El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad” (de la Torre y Navarro, 1990, p. 58)

En nuestra investigación se empleará los métodos inductivo, deductivo y correlacional.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de nuestra investigación es no experimental, de corte transversal y correlacional.

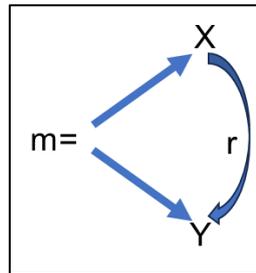
No experimental porque “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Es transaccional o transversal de correlaciones, “ya que se recolectan datos en un solo momento, en un único tiempo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Es correlacional, “porque busca establecer correlaciones entre nuestras variables estudiadas, para determinar el grado de relación que existe entre ellas, en un momento determinado, en el grupo de personas que son parte de la muestra”. (Hernández, et al., 2016)

El mismo que podemos apreciar en la figura 1:

Figura 1. *Diseño de la Investigación*



Se representa la relación (X, Y) de acuerdo a:

M: Muestra

X: Variable Inserción laboral

Y: Variable Clima organizacional

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

“Conjunto de todos los individuos de interés para nuestra investigación, que surge de un modo directo de los objetivos planteados” (Echevarría, 2016, 46)

Según datos proporcionados por los encargados del CONADIS Pasco, en las diversas oficinas de la región se cuenta con 531 usuarios.

3.5.2. Muestra

“La muestra es en esencia un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández et al., 2010, p. 175).

Después de realizar los cálculos según las fórmulas empleadas para los cálculos, la muestra establecida será de 224 usuarios.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

“Son medios que se emplean para recopilar la información en una investigación. Pueden ser directas o indirectas. Las directas son las entrevistas y las observaciones; las indirectas son los cuestionarios, las escalas, los inventarios y los tests”. (Sánchez Carlessi et al., 2018, pág. 120)

3.6.1. Técnicas

Se empleó como técnica para la recolección de nuestros datos la encuesta, la misma que de acuerdo con Arias (2020)

Es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. Mayormente se obtienen datos numéricos. (p. 18).

3.6.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario. Según Deza y Muñoz (2012),

El cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación, básicamente es una conversación entre el entrevistador y el entrevistado donde la conversación gira en torno al problema de estudio, que conlleva a un propósito profesional. (p.114)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

El instrumento de investigación (un cuestionario por cada variable), se eligió de acuerdo a las variables de estudio. Este cuestionario consta de 9 y 21 preguntas tal como se aprecia en el anexo 01.

La validez de los mismos, se consiguió con la aprobación de profesionales de nuestra región entendidos en el tema, quienes, con sus conocimientos y experiencia, procedieron a su respectiva validación de acuerdo con los razonamientos señalados en el anexo 02.

Mediante la aplicación del método del Alfa de Cronbach, se procedió a determinar la confiabilidad de nuestros instrumentos, cuyos resultados se aprecian a continuación:

Tabla 1.

Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable inserción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de Elementos
,944	,938	9

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2.

Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de Elementos
,951	,949	21

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En cuanto al análisis utilizamos dos técnicas las mismas que son:

3.8.1. Análisis descriptivo:

Se manejó para la interpretación de los concernientes resultados, los mismos que serán en números y porcentajes, tal como se apreciarán en las tablas y figuras correspondientes.

3.8.2. Análisis inferencial:

Mediante el cual se realizaron inferencias en nuestra muestra de datos, para extraer las principales conclusiones.

3.9. Tratamiento estadístico

Existen varios programas informáticos para el procedimiento de los datos, en nuestro caso se utilizó el Excel en primer lugar y luego el SPSS V. 26.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la correlación de rho de Spearman, ya que investigamos valorar el grado de relación existente entre nuestras variables, las mismas que son ordinales.

Los datos obtenidos son expuestos mediante tablas y representaciones gráficas, los cuales son presentados mediante el diagrama de barras.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Se respetan los resultados de las indagaciones y de manera específica los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente estudio.

Se respeta la autoría de nuestras fuentes de información analizadas y de sus respectivos autores, la elaboración de nuestras citas y las referencias están de acuerdo a las normas de la American Psychological Association - APA (2020).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. 1. Descripción del trabajo de campo.

Una vez completada la validación y aseguramiento de la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, procedimos con la recopilación de la información pertinente. Tras la impresión de los instrumentos, llevamos a cabo las encuestas de acuerdo con la muestra predeterminada.

Una vez obtenidos los datos, fueron ingresados en el software SPSS V. 26. para su posterior análisis cuantitativo a partir de cada encuesta. Esta etapa permitió la generación de figuras y tablas pertinentes, lo que facilitó la realización de las pruebas de hipótesis correspondientes.

Además, durante este proceso se llevaron a cabo todas las medidas necesarias para garantizar la integridad y la confidencialidad de los datos recopilados, así como la precisión en su análisis y presentación.

4. 2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Variable inserción laboral

Tabla 3.
Inserción laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	4,0
Casi Nunca	48	21,4
A Veces	51	22,8
Casi Siempre	67	29,9
Siempre	49	21,9
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

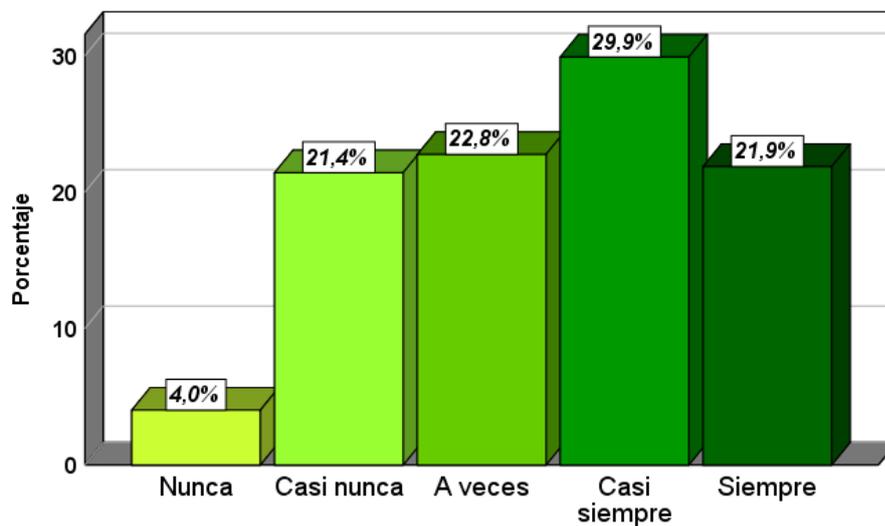


Figura 2. *Inserción laboral*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 3 y figura 2, el 29,9% de los encuestados consideran que casi siempre existe inserción laboral para los usuarios del CONADIS Pasco, 22,8% opina que a veces, 21,9% menciona que siempre, 21,4% indica que casi nunca y el 4% declara que nunca.

Tabla 4.

¿Considera que las organizaciones respetan las leyes de inclusión laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	5,4
Casi Nunca	50	22,3
A Veces	46	20,5
Casi Siempre	35	15,6
Siempre	81	36,2
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

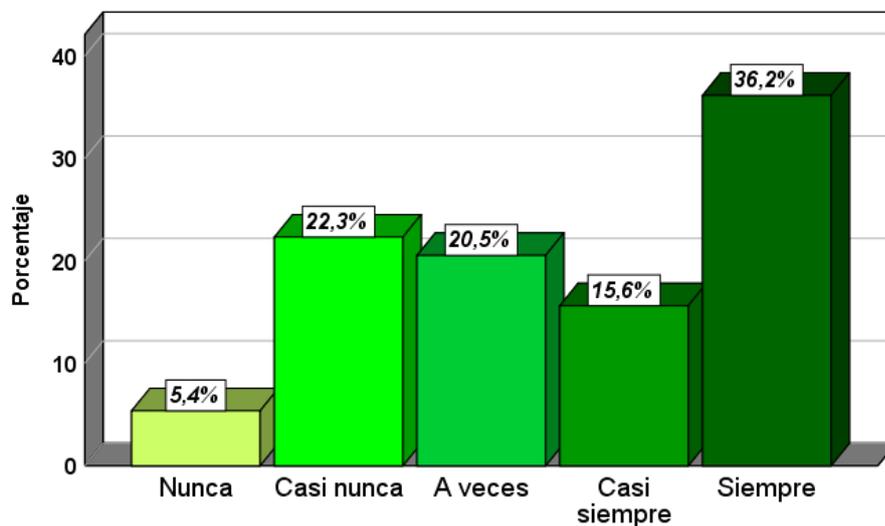


Figura 3. *¿Considera que las organizaciones respetan las leyes de inclusión laboral?*

Análisis e Interpretación:

De los datos conseguidos en la tabla 4 y figura 3, el 36,2% de los encuestados consideran que siempre las organizaciones respetan las leyes de inclusión laboral, 22,3% opina que casi nunca, 20,5% menciona que a veces, 15,6% indica que casi siempre y el 5,4% declara que nunca.

Tabla 5.

¿Considera que la duración promedio de empleo de las personas con discapacidad es alta?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	6,3
Casi Nunca	79	35,3
A Veces	29	12,9
Casi Siempre	64	28,6
Siempre	38	17,0
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

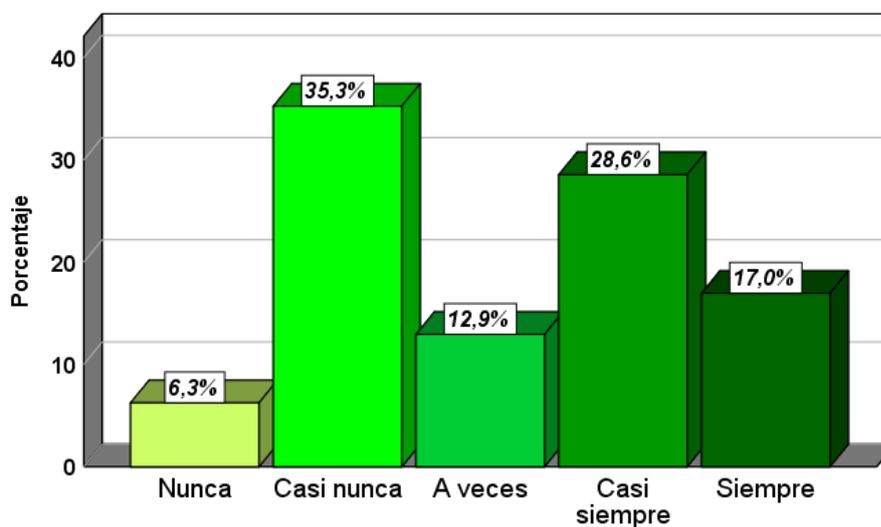


Figura 4. ¿Considera que la duración promedio de empleo de las personas con discapacidad es alta?

Análisis e Interpretación:

De los datos conseguidos en la tabla 5 y figura 4, el 35,3% de los encuestados consideran que casi nunca la duración promedio de empleo de las personas con discapacidad es alta, 28,6% opina que casi siempre, 17% menciona que siempre, 12,9% cree que a veces y el 6,3% declara que nunca.

Tabla 6.

¿Considera que los ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas, es igual al de las personas normales?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	8,5
Casi Nunca	35	15,6
A Veces	68	30,4
Casi Siempre	63	28,1
Siempre	39	17,4
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

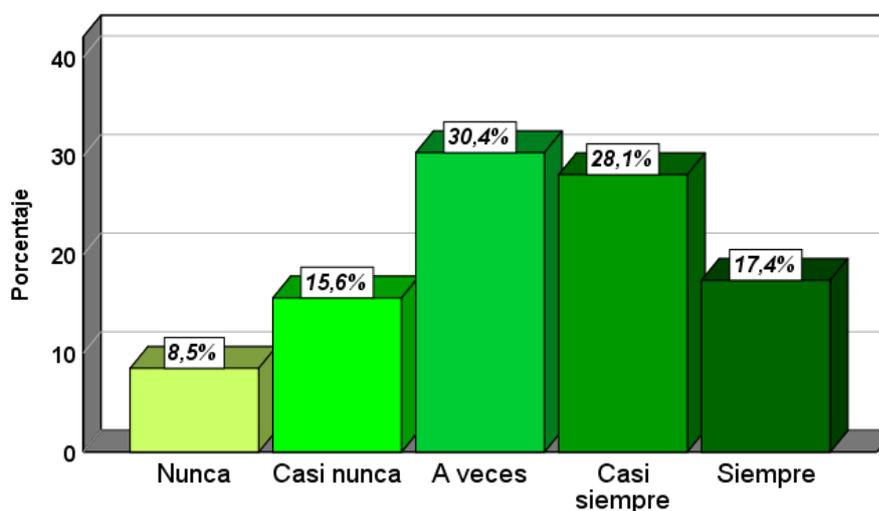


Figura 5. *¿Considera que los ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas, es igual al de las personas normales?*

Análisis e Interpretación:

De los datos conseguidos en la tabla 6 y figura 5, el 30,4% de los encuestados consideran que a veces los ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas, es igual al de las personas normales, 28,1% señala que casi siempre, 17,4% menciona que siempre, 15,6% opina que casi nunca y el 8,5% declara que nunca.

Tabla 7.

¿Considera que existen políticas explícitas en organizaciones de Pasco que promueven la contratación y retención de personas con discapacidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	58	25,9
Casi Nunca	27	12,1
A Veces	26	11,6
Casi Siempre	51	22,8
Siempre	62	27,7
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

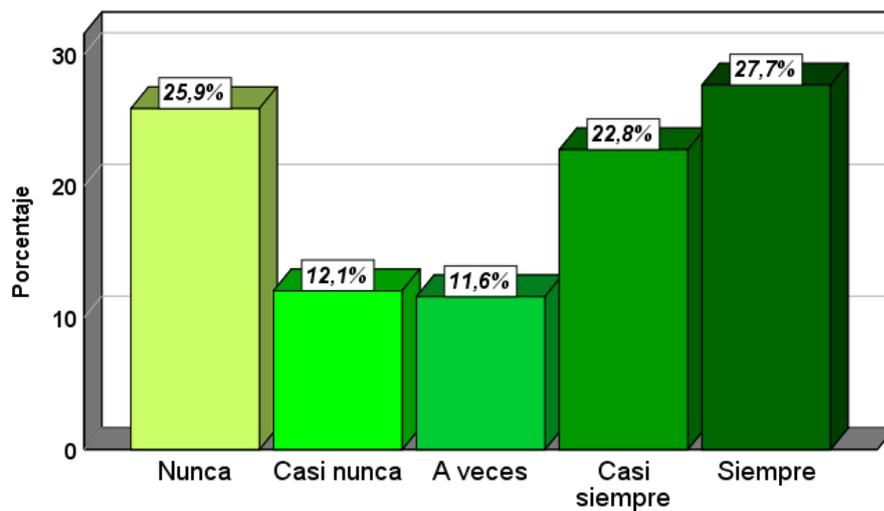


Figura 6. *¿Considera que existen políticas explícitas en organizaciones de Pasco que promueven la contratación y retención de personas con discapacidad?*

Análisis e Interpretación:

De los datos de la tabla 7 y figura 6, el 27,7% de los encuestados consideran que siempre existen políticas explícitas en organizaciones de Pasco que promueven la contratación y retención de personas con discapacidad, el 25,9% señala que nunca, 22,8% menciona que casi siempre, 12,1% opina que casi nunca y el 11,6% declara que a veces.

Tabla 8.

¿Considera que existen programas de acceso a capacitación para las personas con discapacidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	17,4
Casi Nunca	15	6,7
A Veces	34	15,2
Casi Siempre	22	9,8
Siempre	114	50,9
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

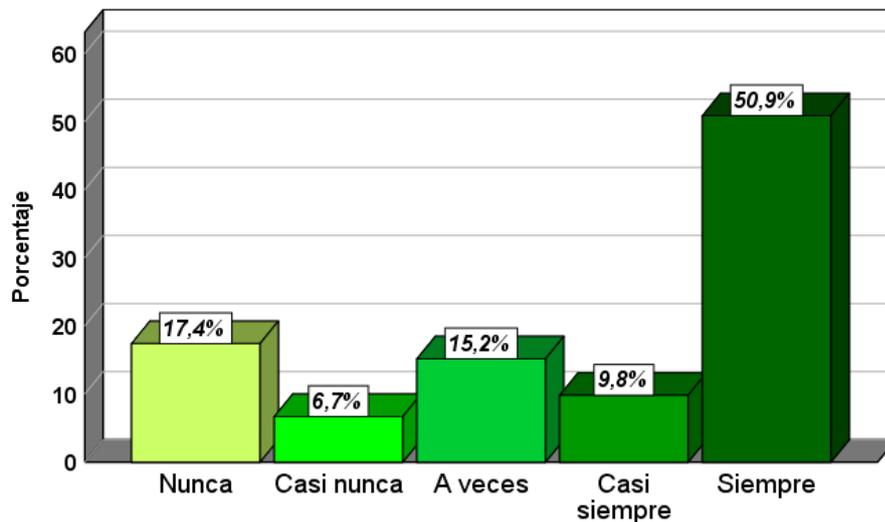


Figura 7. *¿Considera que existen programas de acceso a capacitación para las personas con discapacidad?*

Análisis e Interpretación:

De los datos que se aprecian en la tabla 8 y figura 7, el 50,9% de los encuestados consideran que siempre existen programas de acceso a Capacitación para las personas con discapacidad, el 17,4% señala que nunca, un 15,2% menciona que a veces, 9,8% opina que casi siempre y el 6,7% declara que casi nunca.

Tabla 9.

¿Considera que se cumple con las cuotas de empleo para personas con discapacidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	13,4
Casi Nunca	28	12,5
A Veces	20	8,9
Casi Siempre	19	8,5
Siempre	127	56,7
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

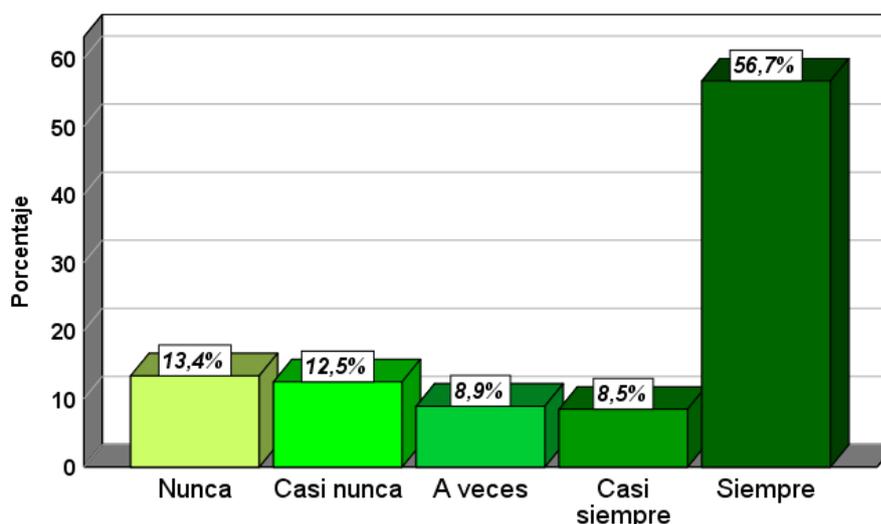


Figura 8. *¿Considera que se cumple con las cuotas de empleo para personas con discapacidad?*

Análisis e Interpretación:

De los datos que se aprecian en la tabla 8 y figura 7, el 56,7% de los encuestados consideran que siempre se cumple con las cuotas de empleo para personas con discapacidad, el 13,4% señala que nunca, un 12,5% menciona que casi nunca, 8,9% opina que a veces y el 8,5% declara que casi siempre.

Tabla 10.

¿Considera que existen obstáculos físicos en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	12,9
Casi Nunca	13	5,8
A Veces	20	8,9
Casi Siempre	74	33,0
Siempre	88	39,3
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

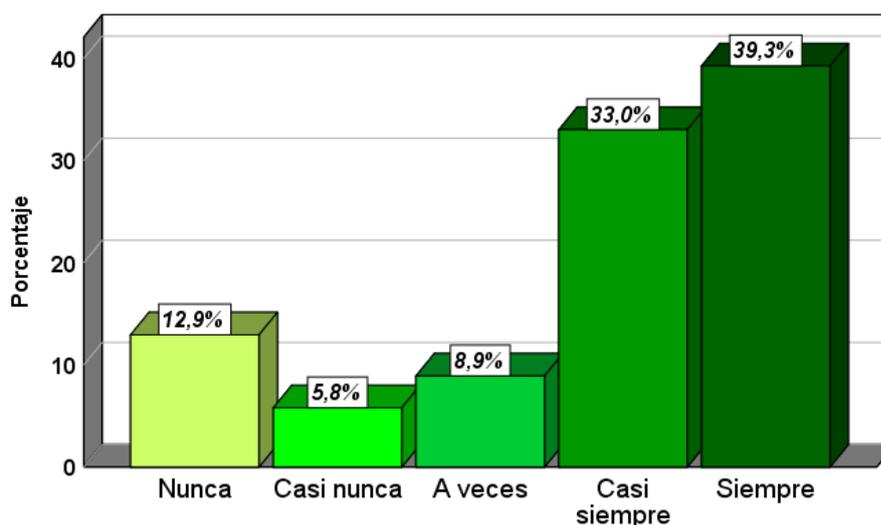


Figura 9. *¿Considera que existen obstáculos físicos en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad?*

Análisis e Interpretación:

De los datos que se aprecian en la tabla 10 y figura 9, el 39,3% de los encuestados consideran que siempre existen obstáculos físicos en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad, el 33% señala que casi siempre, un 12,9% menciona que nunca, 8,9% opina que a veces y el 5,8% declara que casi nunca.

Tabla 11.

¿Considera que existe estigmatización y discriminación en el proceso de selección de las personas con discapacidad?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	11,2
Casi Nunca	13	5,8
A Veces	21	9,4
Casi Siempre	40	17,9
Siempre	125	55,8
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

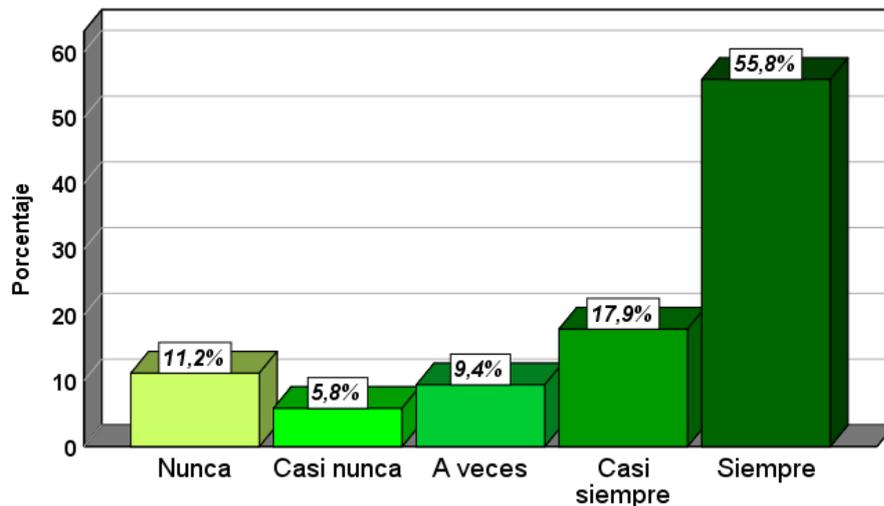


Figura 10. *¿Considera que existe estigmatización y discriminación en el proceso de selección de las personas con discapacidad?*

Análisis e Interpretación:

De los datos que se aprecian en la tabla 11 y figura 10, el 39,3% de los encuestados consideran que siempre existe estigmatización y discriminación en el proceso de selección de las personas con discapacidad, el 17,9% señala que casi siempre, un 11,2% menciona que nunca, 9,4% opina que a veces y el 5,8% declara que casi nunca.

Tabla 12.

¿Considera que existe falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad en el entorno laboral?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	81	36,2
Casi Nunca	43	19,2
A Veces	8	3,6
Casi Siempre	56	25,0
Siempre	36	16,1
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

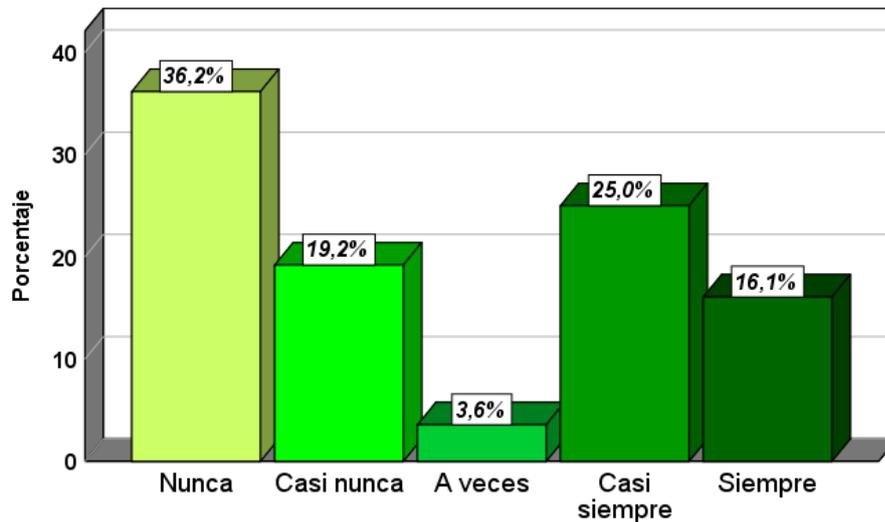


Figura 11. *¿Considera que existe falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad en el entorno laboral?*

Análisis e Interpretación:

De los datos que se aprecian en la tabla 12 y figura 11, el 36,2% de los encuestados consideran que nunca existe falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad en el entorno laboral, el 25% señala que casi siempre, un 19,2% menciona que casi nunca, 16,1% opina que siempre y el 3,6% declara que a veces.

4.2.2. Variable clima organizacional

Tabla 13.

Clima organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	2,7
Casi Nunca	22	9,8
A Veces	79	35,3
Casi Siempre	83	37,1
Siempre	34	15,2
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

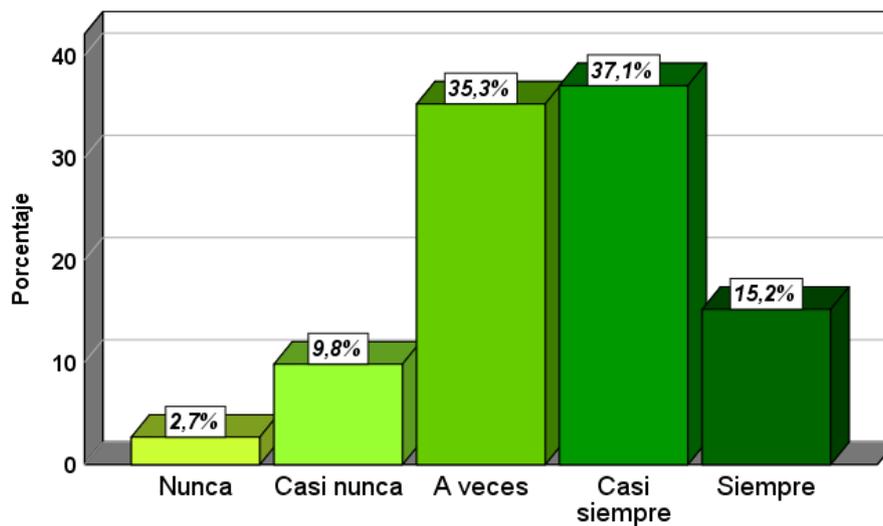


Figura 12. *Clima organizacional*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 13 y figura 12, el 37,1% de los encuestados consideran que casi siempre existe un buen clima organizacional en el CONADIS Pasco, 35,3% opina que a veces, 15,2% menciona que siempre, 9,8% indica que casi nunca y el 2,7% declara que nunca.

Tabla 14.

¿Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	44	19,6
Casi Nunca	88	39,3
A Veces	10	4,5
Casi Siempre	41	18,3
Siempre	41	18,3
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

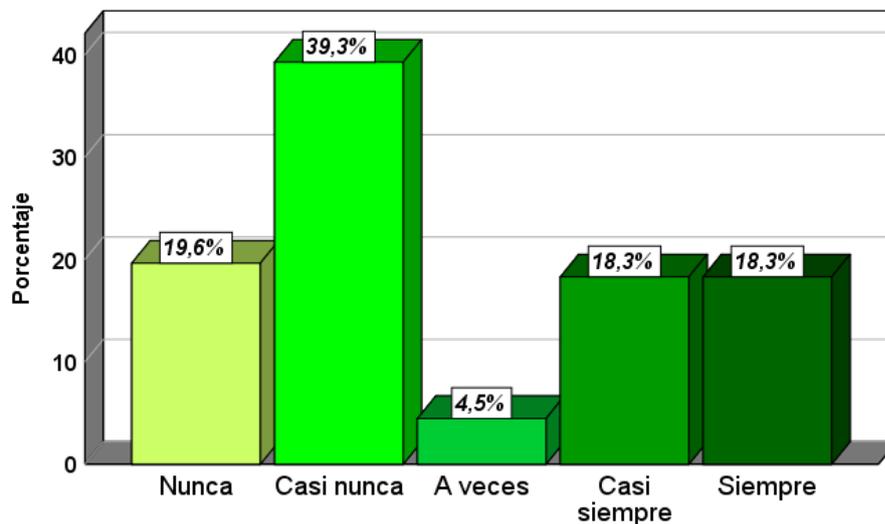


Figura 13. *¿Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 14 y figura 13, el 39,3% de los encuestados consideran que casi nunca su jefe es flexible en relación al cumplimiento de sus objetivos, 19,6% opina que nunca, 18,3% menciona que siempre, igual que el 18,3% que indica que casi siempre y el 4,5% declara que a veces.

Tabla 15.

¿Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	13,8
Casi Nunca	7	3,1
A Veces	15	6,7
Casi Siempre	53	23,7
Siempre	118	52,7
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

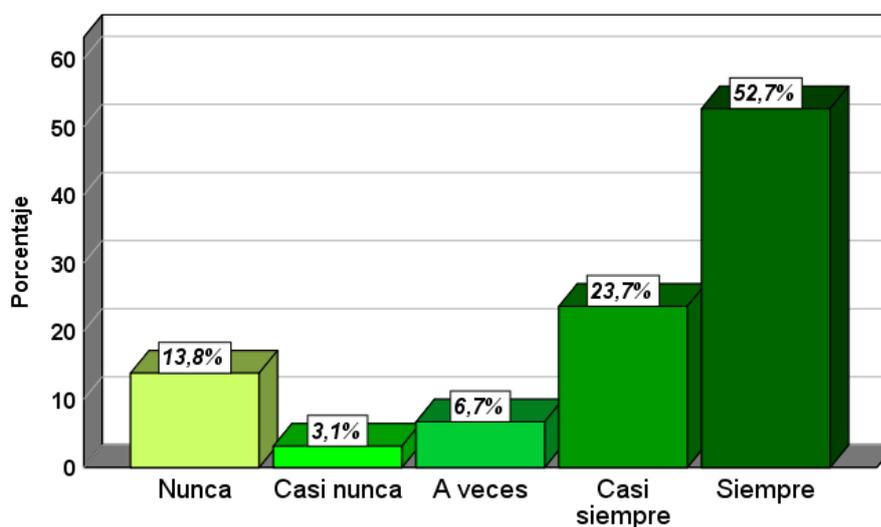


Figura 14. *¿Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 15 y figura 14, el 52,7% de los encuestados consideran que siempre su jefe apoya sus ideas y la forma en que hace las cosas, 23,7% opina que casi siempre, 13,8% menciona que nunca, el 6,7% indica que a veces y el 3,1% declara que casi nunca.

Tabla 16.

¿Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	11,2
Casi Nunca	9	4,0
Casi Siempre	61	27,2
Siempre	129	57,6
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

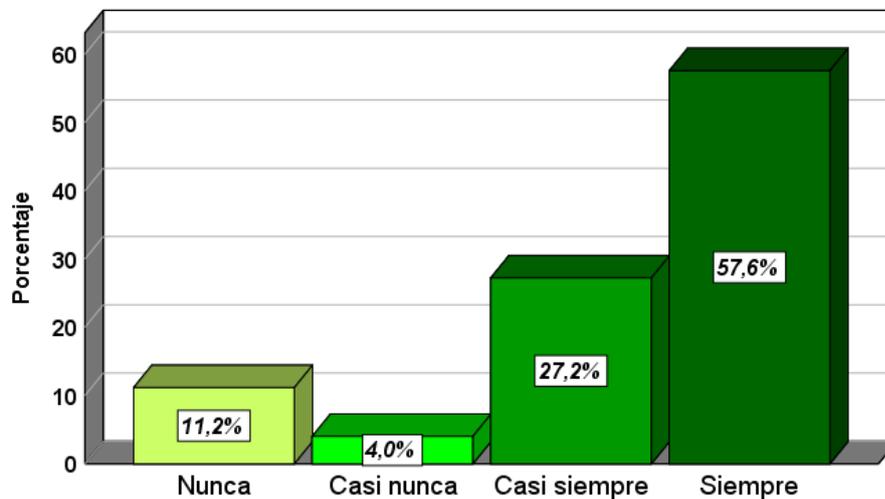


Figura 15. *¿Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 16 y figura 15, el 57,6% de los encuestados consideran que siempre su jefe les da la autoridad para hacer las cosas como creen, 22,7% opina que casi siempre, 11,2% menciona que nunca y el 4% declara que casi nunca.

Tabla 17.

¿Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	43	19,2
Casi Nunca	65	29,0
A Veces	15	6,7
Casi Siempre	53	23,7
Siempre	48	21,4
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

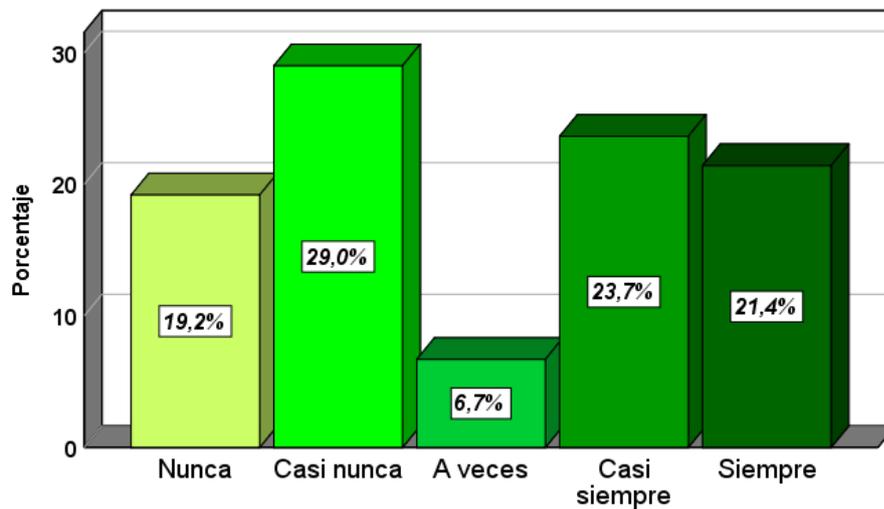


Figura 16. *¿Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 17 y figura 16, el 29% de los encuestados consideran que casi nunca es cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque su jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas, 23,7% opina que casi siempre, 21,4% menciona que siempre, el 19,2% indica que nunca y el 6,7% declara que a veces.

Tabla 18.

¿Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	9,8
Casi Nunca	30	13,4
A Veces	70	31,3
Casi Siempre	28	12,5
Siempre	74	33,0
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

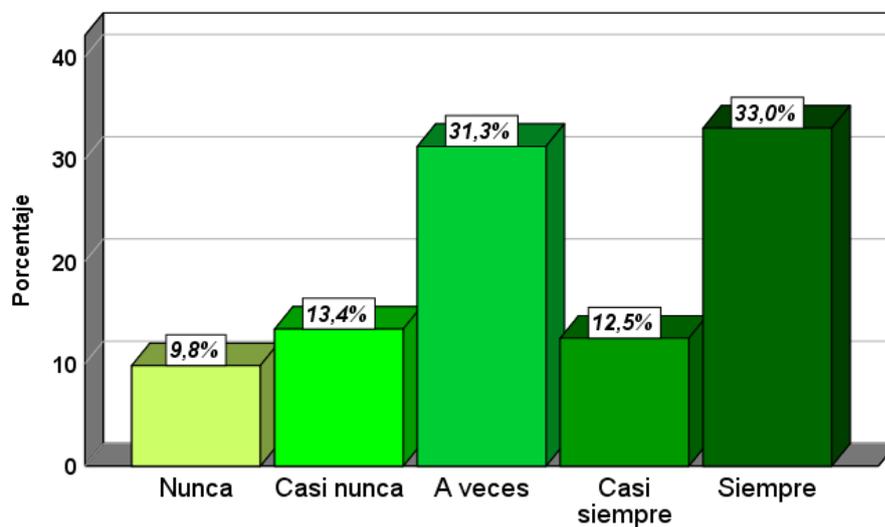


Figura 17. *¿Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 18 y figura 17, el 33% de los encuestados consideran que casi siempre pueden confiar en que su jefe apoye sus decisiones en el trabajo, 31,3% opina que a veces, 13,4% menciona que casi nunca, el 12,5% indica que casi siempre y el 9,8% declara que nunca.

Tabla 19.

¿Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	13,8
Casi Nunca	24	10,7
A Veces	49	21,9
Casi Siempre	55	24,6
Siempre	65	29,0
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

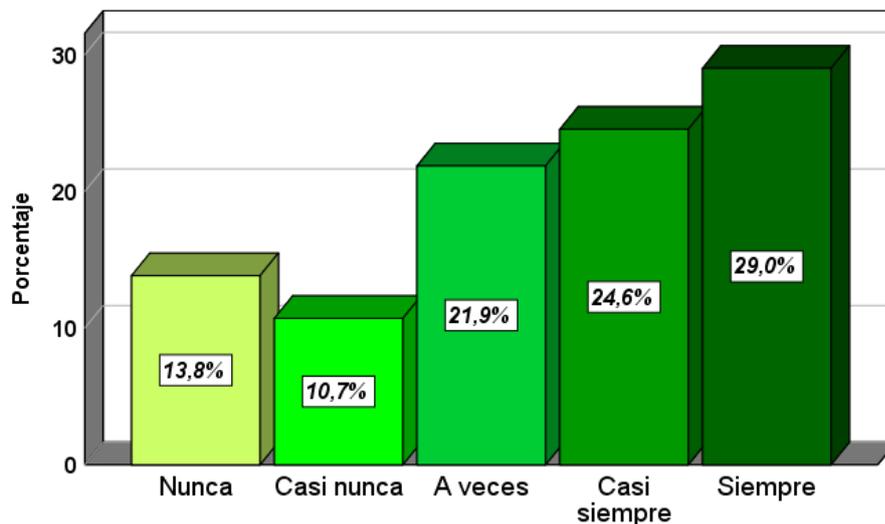


Figura 18. *¿Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 19 y figura 18, el 29% de los encuestados consideran que siempre tienen perfectamente claro cómo deben hacer su trabajo, 24,6% opina que casi siempre, 21,9% menciona que a veces, el 13,8% indica que nunca y el 10,7% declara que casi nunca.

Tabla 20.

¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	7,6
Casi Nunca	35	15,6
A Veces	49	21,9
Casi Siempre	63	28,1
Siempre	60	26,8
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

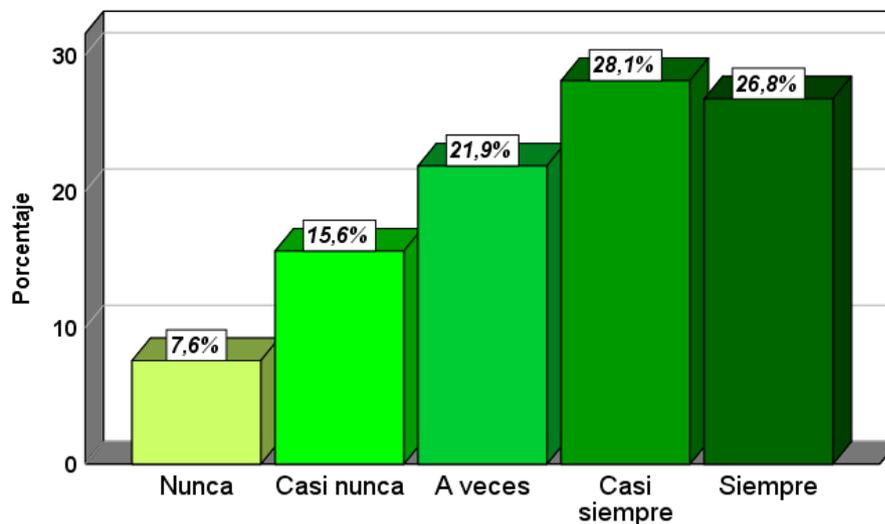


Figura 19. *¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 20 y figura 19, el 28,1% de los encuestados consideran que casi siempre la cantidad de responsabilidad y esfuerzo que esperan de su trabajo está claramente definida, 26,8% opina que siempre, 21,9% menciona que a veces, el 15,6% indica que casi nunca y el 7,6% declara que nunca.

Tabla 21.

¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	7,6
Casi Nunca	26	11,6
A Veces	67	29,9
Casi Siempre	63	28,1
Siempre	51	22,8
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

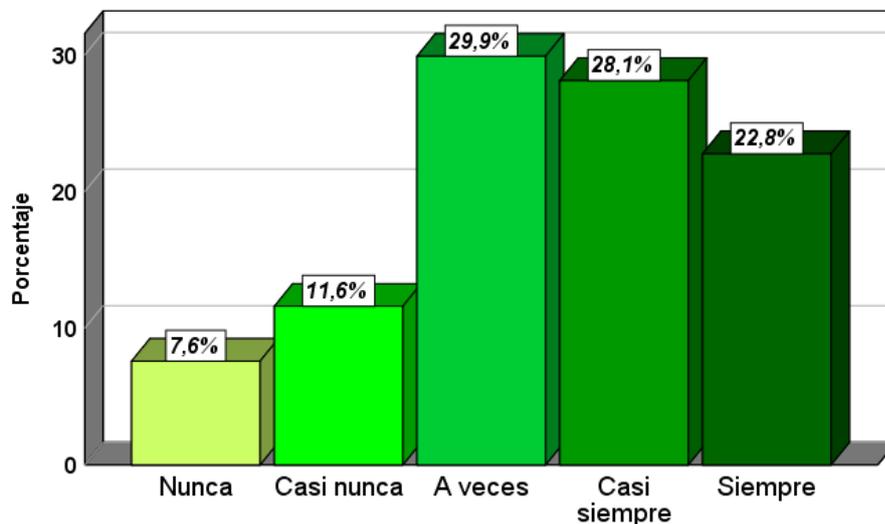


Figura 20. *¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 21 y figura 20, el 29,9% de los encuestados consideran que a veces las normas de desempeño en su área son bien entendidas y comunicadas, 28,1% opina que casi siempre, 22,8% menciona que siempre, el 11,6% indica que casi nunca y el 7,6% declara que nunca.

Tabla 22.

¿Me siento muy útil en mi trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	12,9
Casi Nunca	8	3,6
A Veces	24	10,7
Casi Siempre	29	12,9
Siempre	134	59,8
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

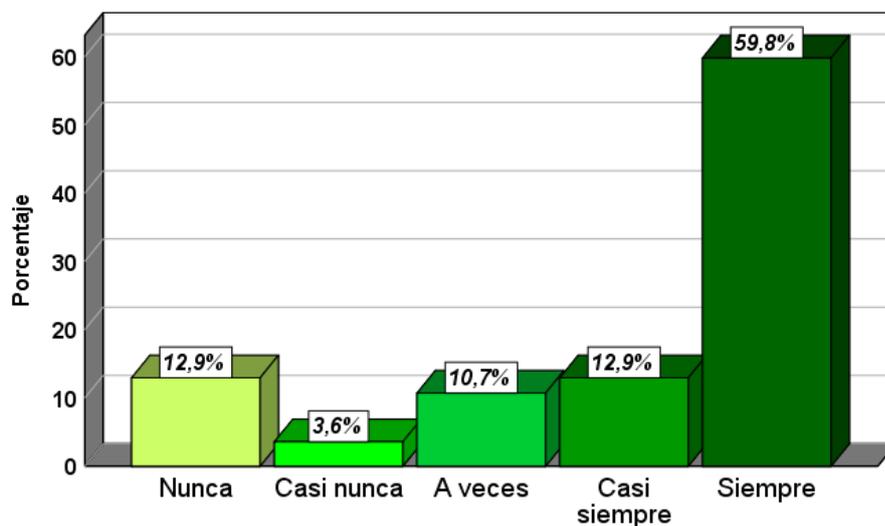


Figura 21. *¿Me siento muy útil en mi trabajo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 22 y figura 21, el 59,8% de los encuestados consideran que se sienten útil con la labor que realizan en su trabajo, 12,9% opina que casi siempre, 10,7% menciona que a veces, el 12,9% indica que nunca y el 3,6% declara que casi nunca.

Tabla 23.

¿Mi trabajo bien hecho hace la diferencia?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	14,7
Casi Nunca	35	15,6
A Veces	66	29,5
Casi Siempre	47	21,0
Siempre	43	19,2
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

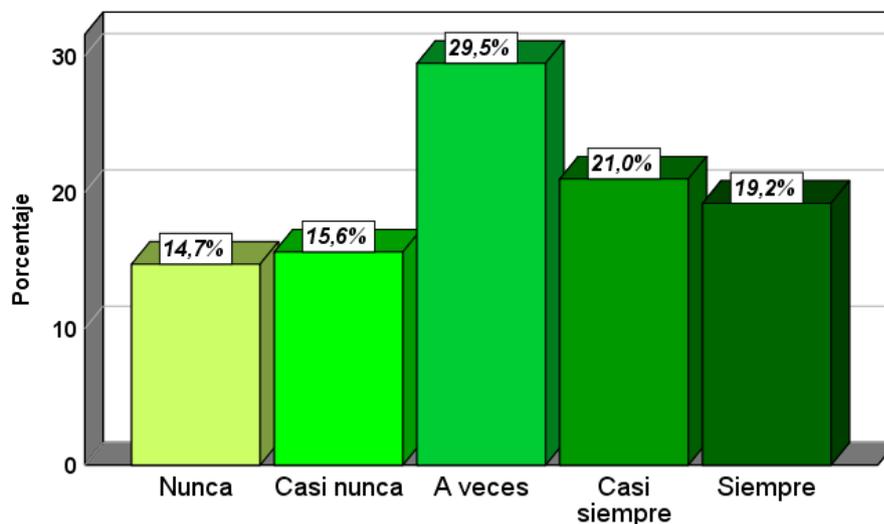


Figura 22. *¿Mi trabajo bien hecho hace la diferencia?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 23 y figura 22, el 29,5% de los encuestados consideran que a veces su trabajo bien hecho hace la diferencia, 21% opina que casi siempre, 19,2% menciona que siempre, el 15,6% indica que casi nunca y el 14,7% declara que nunca.

Tabla 24.

¿Me siento pieza clave en la organización?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	12,9
Casi Nunca	27	12,1
A Veces	55	24,6
Casi Siempre	38	17,0
Siempre	75	33,5
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

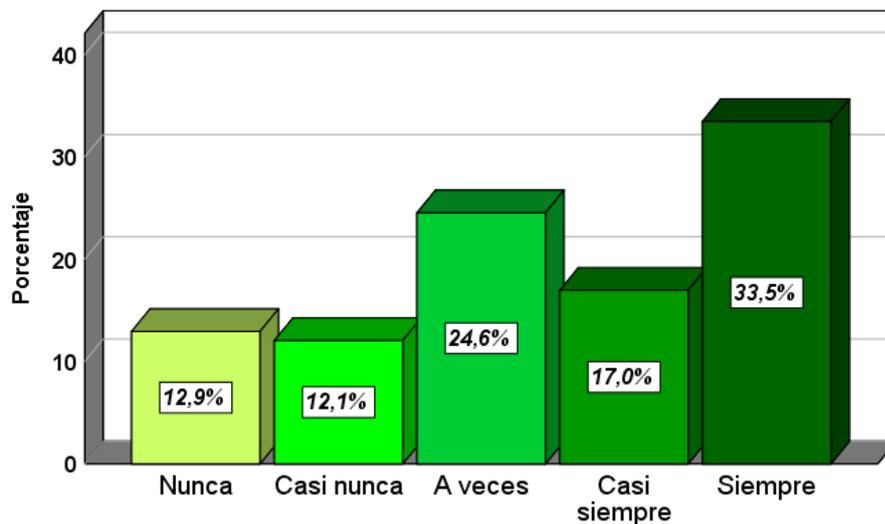


Figura 23. *¿Me siento pieza clave en la organización?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 24 y figura 23, el 33,5% de los encuestados consideran que siempre se sienten pieza clave en su organización, 24,6% opina que a veces, 17% menciona que casi siempre, el 12,9% indica que nunca y el 12,1% declara que casi nunca.

Tabla 25.

¿El trabajo que hago es muy valioso para esta organización?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	15,2
Casi Nunca	30	13,4
A Veces	58	25,9
Casi Siempre	32	14,3
Siempre	70	31,3
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

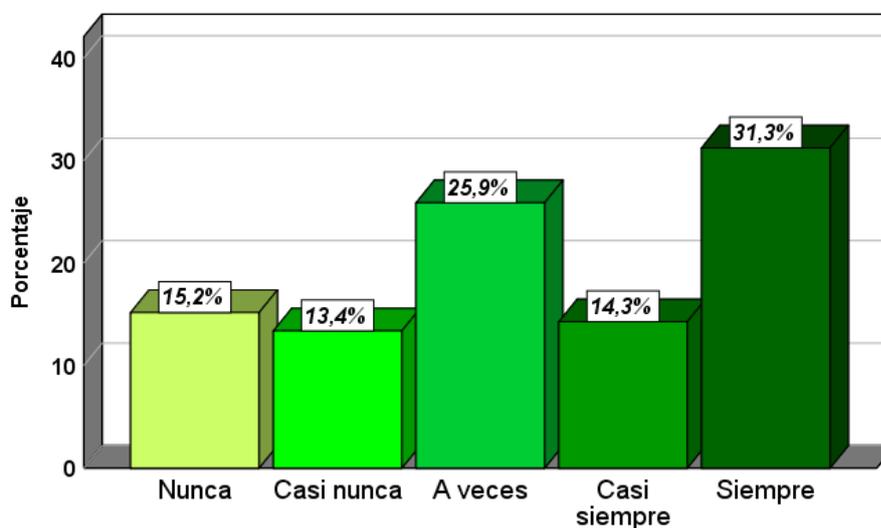


Figura 24. *¿El trabajo que hago es muy valioso para esta organización?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 25 y figura 24, el 31,3% de los encuestados consideran que siempre el trabajo que hacen es muy valioso para su organización, 25,9% opina que a veces, 15,2% menciona que nunca, el 14,3% indica que casi siempre y el 13,4% declara que casi nunca.

Tabla 26.

¿Considero que mi trabajo no es reconocido?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	14,3
Casi Nunca	51	22,8
A Veces	50	22,3
Casi Siempre	48	21,4
Siempre	43	19,2
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

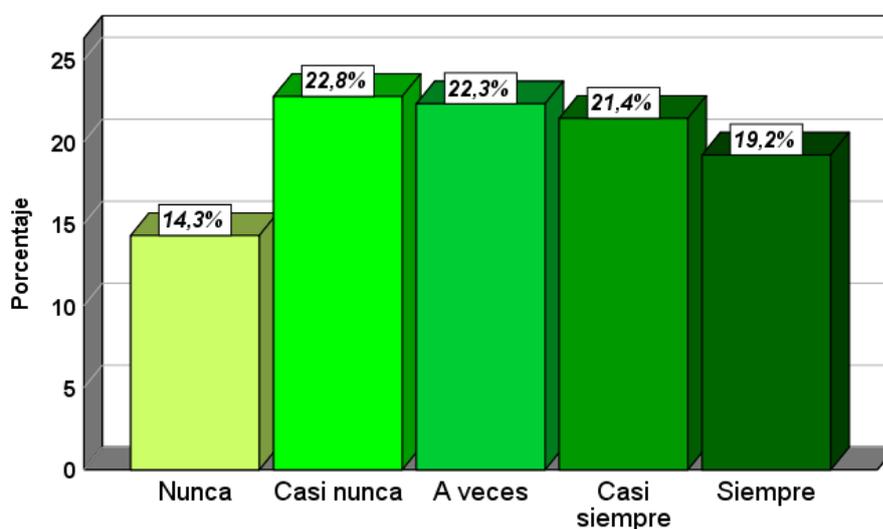


Figura 25. *¿Considero que mi trabajo no es reconocido?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 26 y figura 25, el 22,8% de los encuestados consideran que casi nunca su trabajo es reconocido, 22,3% opina que a veces, 21,4% menciona que casi siempre, el 19,2% indica que siempre y el 14,3% declara que nunca.

Tabla 27.

¿Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	14,7
Casi Nunca	35	15,6
A Veces	49	21,9
Casi Siempre	64	28,6
Siempre	43	19,2
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

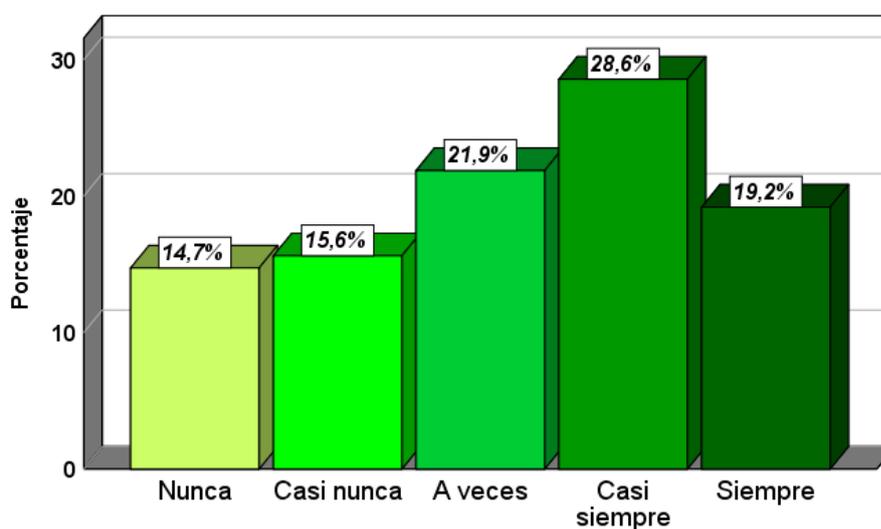


Figura 26. *¿Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 27 y figura 26, el 28,6% de los encuestados consideran que casi siempre sus superiores generalmente aprecian la forma en que realiza su trabajo, 21,9% opina que a veces, 19,2% menciona que siempre, el 15,6% indica que casi nunca y el 14,7% declara que nunca.

Tabla 28.

¿La organización reconoce el significado de la contribución que hago?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	13,4
Casi Nunca	37	16,5
A Veces	51	22,8
Casi Siempre	56	25,0
Siempre	50	22,3
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

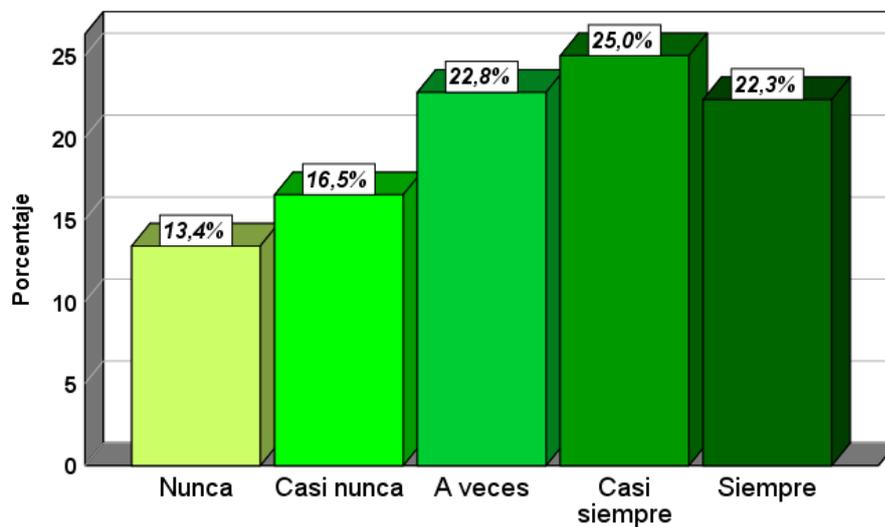


Figura 27. ¿La organización reconoce el significado de la contribución que hago?

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 28 y figura 27, el 25% de los encuestados consideran que casi siempre la organización reconoce el significado de la contribución que hace, 22,8% opina que a veces, 22,3% menciona que siempre, el 16,5% indica que casi nunca y el 13,4% declara que nunca.

Tabla 29.

¿Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	13,4
Casi Nunca	40	17,9
A Veces	69	30,8
Casi Siempre	48	21,4
Siempre	37	16,5
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

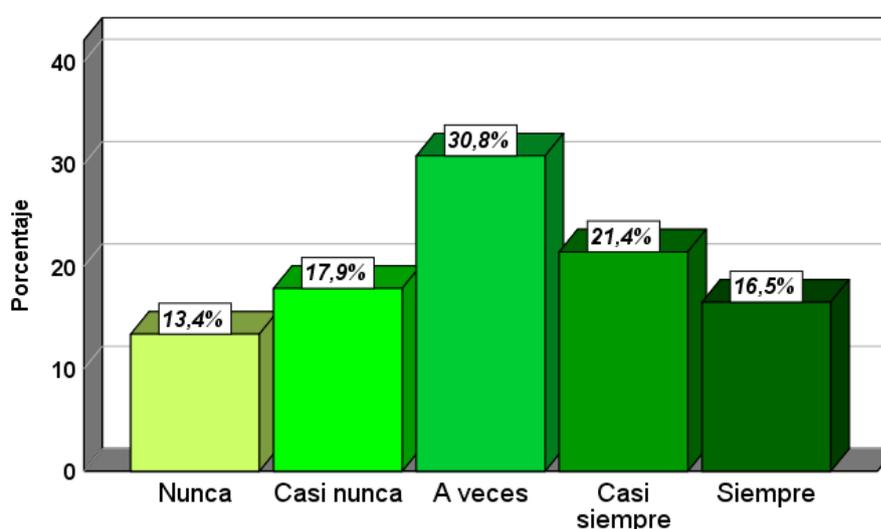


Figura 28. *¿Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 29 y figura 28, el 30,8% de los encuestados consideran que a veces los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos, 21,4% opina que casi siempre, 17,9% menciona que casi nunca, el 16,5% indica que siempre y el 13,4% declara que nunca.

Tabla 30.

¿Me siento libre para ser yo mismo en esta organización?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	12,5
Casi Nunca	17	7,6
A Veces	38	17,0
Casi Siempre	33	14,7
Siempre	108	48,2
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

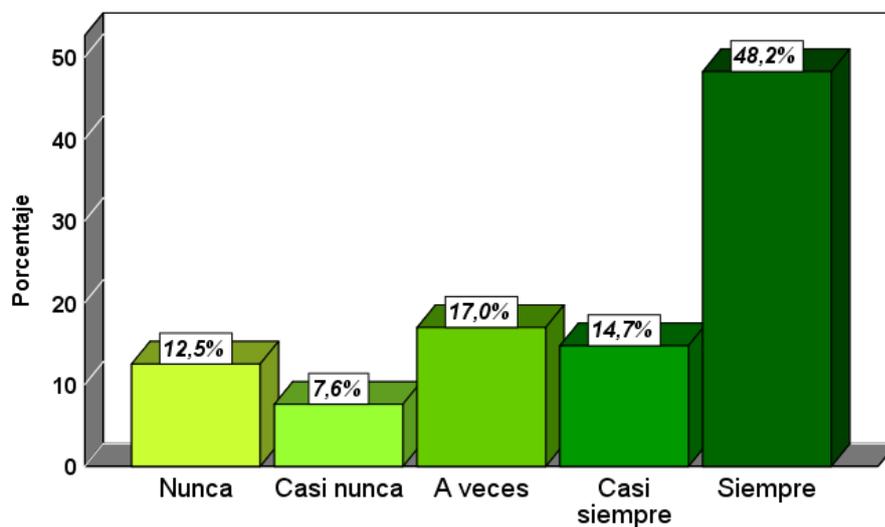


Figura 29. *¿Me siento libre para ser yo mismo en esta organización?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 30 y figura 29, el 48,2% de los encuestados consideran que siempre se siente libre para ser el mismo en su organización, 17% opina que a veces, 14,7% menciona que casi siempre, el 12,5% indica que nunca y el 7,6% declara que casi nunca.

Tabla 31.

¿Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	12,5
Casi Nunca	30	13,4
A Veces	15	6,7
Casi Siempre	62	27,7
Siempre	89	39,7
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

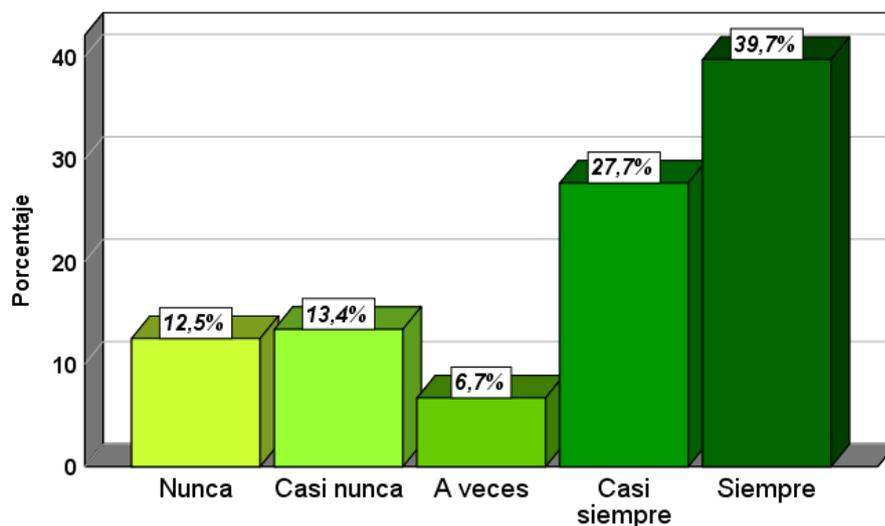


Figura 30. *¿Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 31 y figura 30, el 39,7% de los encuestados consideran que siempre hay partes de ellos que no pueden expresarlas libremente, 27,7% opina que casi siempre, 13,4% menciona que casi nunca, el 12,5% indica que nunca y el 6,7% declara que a veces.

Tabla 32.

¿No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	14,3
Casi Nunca	46	20,5
A Veces	25	11,2
Casi Siempre	76	33,9
Siempre	45	20,1
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

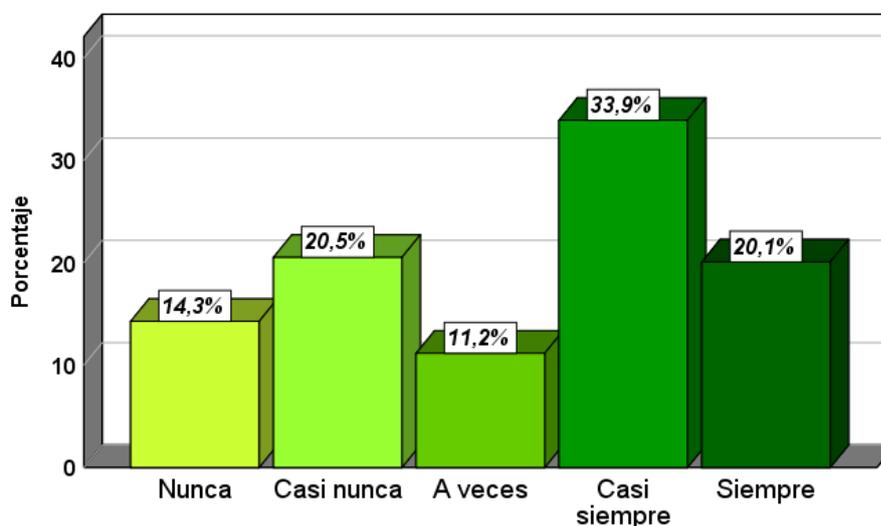


Figura 31. *¿No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 32 y figura 31, el 33,9% de los encuestados consideran que casi siempre no hay problema si expresan sus sentimientos en su trabajo, 20,5% opina que casi nunca, 20,1% menciona que siempre, el 20,5% indica que casi nunca y el 14,3% declara que nunca.

Tabla 33.

¿Considero que mi trabajo es desafiante?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	10,3
Casi Nunca	26	11,6
A Veces	35	15,6
Casi Siempre	63	28,1
Siempre	77	34,4
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

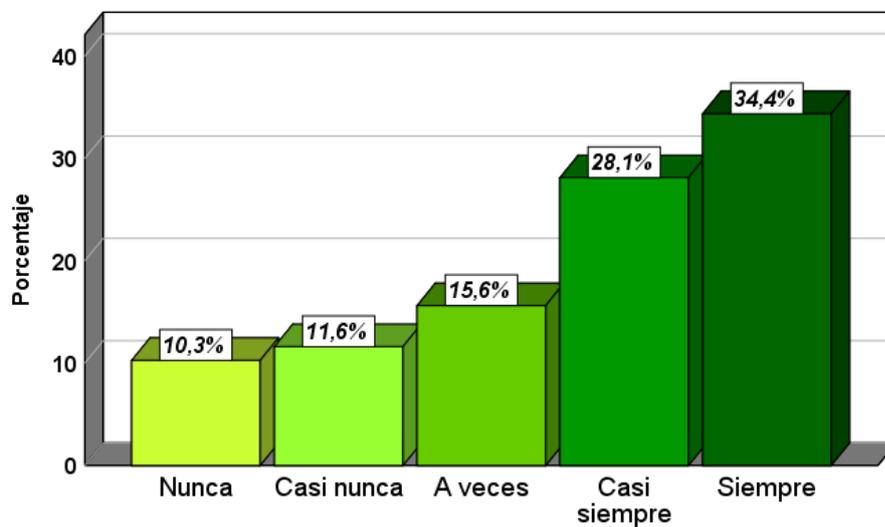


Figura 32. *¿Considero que mi trabajo es desafiante?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 33 y figura 32, el 34,4% de los encuestados consideran que siempre su trabajo es desafiante, 28,1% opina que casi siempre, 15,6% menciona que a veces, el 11,6% indica que casi nunca y el 10,3% declara que nunca.

Tabla 34.

¿Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	11,6
Casi Nunca	27	12,1
A Veces	34	15,2
Casi Siempre	60	26,8
Siempre	77	34,4
Total	224	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

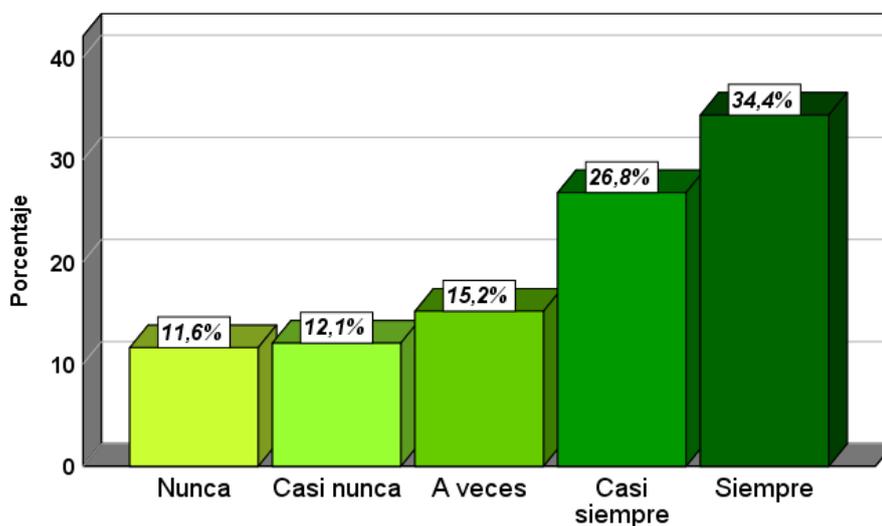


Figura 33. *¿Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo?*

Análisis e Interpretación:

De los datos obtenidos en la tabla 34 y figura 33, el 34,4% de los encuestados consideran que siempre para lograr sus objetivos de trabajo, requieren de su máximo esfuerzo, 26,8% menciona que casi siempre, el 15,2% manifiesta que a veces, 12,1% indica que casi nunca y el 11,6% declara que nunca.

4. 3. Prueba de Hipótesis

Se tendrá en consideración los parámetros siguientes:

a. Coeficiente de Correlación:

Se utilizará la Correlación de Rho de Spearman, de acuerdo a la tabla

Tabla 35.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Rho de Spearman

b. Nivel de significancia:

Que es igual a (0,05) 5%

c. Regla de decisión:

Si Valor $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si Valor $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, se acepta (H_1)

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Formulamos nuestras hipótesis:

a. Hipótesis nula:

No existe una alta relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

b. Hipótesis alterna:

Existe una alta relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Tabla 36.

Nivel de correlación entre inserción laboral y clima organizacional

		Inserción laboral	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	224	224
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	224	224

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

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación:

Los resultados derivados del análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que se presentan en la tabla 36, revelan un coeficiente de 0,766. Este valor sugiere una correlación positiva alta entre nuestras variables estudiadas: inserción laboral y clima organizacional.

Según el nivel de correlación, el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que:

Existe una alta relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Formulamos nuestras hipótesis:

a. Hipótesis nula:

No existe una alta relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

b. Hipótesis alterna:

Existe una alta relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Tabla 37.

Nivel de correlación entre tasa de inserción laboral y clima organizacional

		Tasa de inserción Laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Tasa de inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,728**
	Clima organizacional	N	.
			,000
		224	224
		Coefficiente de correlación	,728**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			,000
		224	224

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

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación:

Los resultados procedentes del análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que se presentan en la tabla 37, revelan un coeficiente de 0,728. Este valor sugiere una correlación positiva alta entre nuestras variables estudiadas: tasa de inserción laboral y clima organizacional.

Según el nivel de correlación, el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que:

Existe una alta relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Formulamos nuestras hipótesis:

a. Hipótesis nula:

No existe una alta relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

b. Hipótesis alterna:

Existe una alta relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Tabla 38.

Nivel de correlación entre políticas de inclusión y clima organizacional

		Políticas de inclusión	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Políticas de inclusión	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,782**	
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,782**	
		Sig. (bilateral)	1,000	
	N		224	224
	N		224	224

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

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación:

Los resultados procedentes del análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que se presentan en la tabla 37, revelan un coeficiente de 0,782. Este valor sugiere una correlación positiva alta entre nuestras variables estudiadas: políticas de inclusión y clima organizacional.

Según el nivel de correlación, el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que:

Existe una alta relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Formulamos nuestras hipótesis:

a. Hipótesis nula:

No existe una alta relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

b. Hipótesis alterna:

Existe una alta relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

Tabla 39.

Nivel de correlación entre barreras de inserción laboral y clima organizacional

		Barreras de inserción laboral	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Barreras de inserción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	224	224

Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	224	224

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

Fuente: Datos de la investigación

Análisis e interpretación:

Los resultados procedentes del análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que se presentan en la tabla 37, revelan un coeficiente de 0,708. Este valor sugiere una correlación positiva alta entre nuestras variables estudiadas: barreras de inserción laboral y clima organizacional.

Según el nivel de correlación, el valor obtenido corresponde a un $p < 0,05$, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que:

Existe una alta relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

4. 4. Discusión de resultados

La discusión de los resultados expuestos a través del coeficiente de correlación de rho de Spearman proporciona una visión profunda sobre la relación entre la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco en 2023, en línea con los objetivos establecidos para este estudio.

Respecto al objetivo general de determinar el nivel de relación entre la inserción laboral y el clima organizacional, el coeficiente de correlación obtenido de 0,766 indica una correlación positiva alta entre estos dos factores. Esto sugiere que existe una asociación significativa entre el nivel de inserción laboral de los usuarios del CONADIS Pasco y el ambiente organizacional en el que se desenvuelven.

Esta correlación positiva alta sugiere que un clima organizacional favorable está fuertemente relacionado con mayores niveles de inserción laboral para los usuarios del CONADIS Pasco. Este hallazgo es coherente con la literatura previa, que ha demostrado consistentemente que un entorno de trabajo positivo y de apoyo puede influir positivamente en la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Los resultados guardan relación con los de Gritti (2017) quien manifiesta que:

Se pudo determinar la inexistencia de un programa formal de reclutamiento y selección para personas con discapacidad, haciendo base en los dichos del gerente acerca de las modificaciones que se realizan durante el proceso general de acuerdo al tipo de discapacidad que presente el postulante. Es decir, que se evalúa durante la marcha del mismo, la necesidad de adaptación. (p. 47)

Concerniente a los resultados de los objetivos específicos, se destaca la correlación positiva alta entre la tasa de inserción laboral y el clima organizacional (0,728), las políticas de inclusión y el clima organizacional (0,782), y las barreras de inserción laboral y el clima organizacional (0,708). Estos hallazgos proporcionan una visión más detallada sobre cómo factores específicos relacionados con la inserción laboral, como las políticas de inclusión y las barreras percibidas, se entrelazan con el ambiente organizacional en el CONADIS Pasco.

La consistencia en los resultados obtenidos en los objetivos específicos respalda y refuerza la validez de la relación encontrada entre la inserción laboral y el clima organizacional en el contexto específico del CONADIS Pasco en 2023.

Estos hallazgos tienen alcances significativos para el diseño e implementación de programas y políticas encaminadas a mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, destacando la importancia de promover un clima organizacional favorable como parte integral de estos esfuerzos.

Desde esta perspectiva, es evidente que el establecimiento de políticas inclusivas efectivas y la eliminación de barreras en el lugar de trabajo pueden contribuir significativamente a cultivar un clima organizacional positivo que facilite la inserción laboral exitosa de las personas con discapacidad. Las políticas de inclusión que promueven la accesibilidad, la adaptación de puestos de trabajo y la sensibilización del personal pueden crear un entorno laboral más acogedor y equitativo, lo que a su vez fomenta un mayor compromiso y satisfacción laboral entre los empleados con discapacidad.

Por otro lado, la identificación de barreras específicas, como la discriminación, la falta de accesibilidad o la falta de apoyo institucional, destaca áreas clave de intervención para mejorar el clima organizacional y suscitar una cultura de inclusión en el lugar de trabajo. Al abordar estas barreras de manera proactiva, las organizaciones pueden establecer entornos laborales más inclusivos y receptivos, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la inserción laboral y el bienestar general de las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

- 1) Tras analizar los resultados conseguidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se determina que existe una correlación positiva alta (0,766) entre la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco en 2023, esta relación significativa entre nuestras variables, sugiere que un clima organizacional favorable está asociado positivamente con niveles más altos de inserción laboral en las personas con discapacidad.
- 2) El análisis de los resultados demostró una correlación positiva alta (0,728) entre la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco en 2023. Esto indica que existe una asociación significativa entre la tasa de inserción laboral y el ambiente organizacional percibido por las personas con discapacidad.
- 3) El estudio estableció una correlación positiva alta (0,782) entre las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco en 2023. Esto indica que las políticas de inclusión implementadas por la institución están relacionadas de manera significativa con la percepción del ambiente laboral por parte de los discapacitados.
- 4) Se encontró una correlación positiva alta (0,708) entre las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco en 2023. Esto nos permite exponer que la percepción de las barreras para la inserción laboral está influenciada por el ambiente organizacional en el que se desenvuelven las personas con discapacidad.

RECOMENDACIONES

- 1) Fomentar y fortalecer un ambiente organizacional inclusivo y de apoyo. Esto puede lograrse mediante iniciativas que promuevan la participación activa de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, así como la implementación de programas de capacitación y sensibilización para todo el personal, con el fin de crear un entorno laboral que fomente la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo.
- 2) Se sugiere llevar a cabo evaluaciones periódicas del clima organizacional dentro de los centros de labores de los usuarios del CONADIS Pasco, con el objetivo de identificar áreas de mejora y oportunidades para fortalecer el ambiente laboral. Además, es importante seguir promoviendo políticas y prácticas que fomenten la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo.
- 3) Se recomienda fortalecer y ampliar las políticas de inclusión dentro del CONADIS Pasco, con un enfoque en la mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes de la población con discapacidad para lograr una mejor reinserción laboral de sus usuarios.
- 4) Se sugiere tratar de manera prioritaria las barreras identificadas para la inserción laboral, mediante la implementación de estrategias y políticas específicas destinadas a eliminar o reducir estas barreras. Esto puede incluir la capacitación del personal en materia de inclusión, la adaptación de los espacios físicos y de trabajo, y la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad y la equidad.
- 5) Se recomienda realizar evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y ajustar las estrategias de inserción laboral de los usuarios del CONADIS Pasco, según sea necesario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association - APA. (2020). *Guía Normas APA* (7ma. ed.). Washington D. C.: American Psychological Association.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017). *Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional*. Lima: SERVIR.
- Carrasco Lara, G. P. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Ccora Quispe, J. (2015). Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión - periodo 2013. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/818>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima: Congreso de la República.
- de la Torre Villar, E., & Navarro de Anda, R. (1990). *Metodología de la Investigación: Bibliográfica archivística y documental*. México: McGraw-Hill.
- Deza Rivasplata, J., & Muñoz Ledesma, S. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Talleres gráficos de la Universidad Alas Peruanas.
- Echevarría, H. D. (2016). *Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Río Cuarto: Universidad Nacional de Río Cuarto.

- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3-21. <https://doi.org/https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Estrella Rivera, A. N. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3150>
- Gritti, G. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad visual en la empresa Aguas Cordobesas S.A. *[Tesis de Licenciatura]*. Universidad Siglo XXI. Obtenido de <chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Frepositorio.21.edu.ar%2Fbitstream%2Fhandle%2Fues21%2F16923%2FGRITTI%2520GIANNA.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta edición ed.)*. McGraw-Hill Interamericana editores S.A. de C.V. <https://doi.org/https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Mendiola Romero, F. I. (2020). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. [*Tesis de Maestría*]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41847>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. (2020). *Ley N° 29973 y su Reglamento*. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS.
- Ministerio de Salud. (2009). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Moisés Ríos, B. W., Ango Bedriñama, J. H., & Palomino Vargas, V. A. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima: San Marcos. https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenio-del-proyecto-de-investigacion-cientifica_84226
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México y Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Valer Bacilio, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en la unidad ejecutora 001 del gobierno regional de Apurímac 2014. [*Tesis de Pregrado*]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac. Obtenido de <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/813>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de recolección de datos



**“UNIVERSIDAD NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRION”
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración**



ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE INSERCIÓN LABORAL

Estimado colaborador(a), agradezco por anticipado su valioso apoyo.

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de la tesis: Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

La información que nos proporcionará será anónima, solo tiene fines de investigación

INSTRUCCIONES:

- Rodee con un círculo o una x, la opción que mejor refleje su opinión.
- Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Tasa de Inserción Laboral						
1	¿Considera que las organizaciones respetan las leyes de inclusión laboral?					
2	¿Considera que la duración promedio de empleo de las personas con discapacidad es alta?					
3	¿Considera que los ingresos promedio de personas con discapacidad empleadas, es igual al de las personas normales?					
Dimensión 2: Políticas de Inclusión						
4	¿Considera que existen políticas explícitas en organizaciones de Pasco que promueven la contratación y retención de personas con discapacidad?					
5	¿Considera que existen programas de acceso a Capacitación para las personas con discapacidad?					
6	¿Considera que se cumple con las cuotas de empleo para personas con discapacidad?					
Dimensión 3: Barreras de Inserción Laboral						
7	¿Considera que existen obstáculos físicos en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad?					

8	¿Considera que existe estigmatización y discriminación en el proceso de selección de las personas con discapacidad?					
9	¿Considera que existe falta de conciencia y sensibilidad sobre la discapacidad en el entorno laboral?					

ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Autonomía individual						
1	¿Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos?					
2	¿Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas?					
3	¿Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo?					
4	¿Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas?					
5	¿Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo?					
Dimensión 2: Grado de estructura del puesto						
6	¿Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo?					
7	¿La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo está claramente definida?					
8	¿Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas?					
9	¿Me siento muy útil en mi trabajo?					
10	¿Mi trabajo bien hecho hace la diferencia?					
Dimensión 3: Recompensa.						
11	¿Me siento pieza clave en la organización?					
12	¿El trabajo que hago es muy valioso para esta organización?					
13	¿Considero que mi trabajo no es reconocido?					
14	¿Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo?					
15	¿La organización reconoce el significado de la contribución que hago?					
Dimensión 4: Consideración, agradecimiento y apoyo						
16	¿Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos?					
17	¿Me siento libre para ser yo mismo en esta organización?					
18	¿Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente?					
19	¿No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo?					
20	¿Considero que mi trabajo es desafiante?					
21	¿Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo?					

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Noeding L. ORDAYA MORALES

Cargo o Institución donde labora: Dirección Regional de Educación

Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Lizbet Karen CÁRDENAS ILLANOVA y Bach. Joselyn Milagros PUCUHUANCA TTITO

Título: "Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables															X					
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna															X					
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica															X					
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral															X					
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.															X					
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones															X					
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, setiembre del 2023	43960431		927535187
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Edwin A. CALDERON CARHUAS

Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Lizbet Karen CÁRDENAS ILLANOVA y Bach. Joselyn Milagros PUCUHUANCA TTITO

Título: "Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables															X					
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna															X					
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica															X					
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral															X					
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.															X					
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones															X					
20. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Cerro de Pasco, setiembre del 2023	04085334		981790006
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Jorge L. CAJAVILCA VICUÑA

Cargo o Institución donde labora: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Lizbet Karen CARDENAS ILLANOVA y Bach. Joselyn Milagros PUCUHUANCA TTITO

Título: "Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente					
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
21. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables															X					
22. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
24. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna															X					
25. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica															X					
26. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral															X					
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.															X					
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones															X					
30. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

NO APLICABLE ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, setiembre del 2023	40460116		94570068
Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

Tabla 1

Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable inserción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,938	9

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Tabla 2

Fiabilidad del Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,951	,949	21

Fuente: Procesado con el SPSS V. 26

Anexo 03: Matriz de consistencia

TITULO: Inserción Laboral y Clima Organizacional en los Usuarios del CONADIS Pasco, 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?	Determinar el nivel de relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.	Existe una alta relación de la inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.	<p>VARIABLE 1</p> <p>Inserción Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Tasa de Inserción Laboral</p> <p>Políticas de Inclusión</p> <p>Barreras de Inserción Laboral</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Clima Organizacional</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Autonomía individual</p> <p>Grado de estructura del puesto</p> <p>Recompensa</p> <p>Consideración, agradecimiento y apoyo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p><i>Descriptivo – Correlacional</i></p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Métodos inductivo, deductivo y correlacional.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental, de corte transversal y correlacional.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>531</p> <p>MUESTRA:</p> <p>224</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
Pe1.	Oe1	He1		
¿En qué forma se relaciona la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?	Demostrar el nivel de relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.	Existe una alta relación de la tasa de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.		
Pe2.	Oe2	He2		
¿De qué modo se relaciona las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?	Establecer el nivel de relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.	Existe una alta relación de las políticas de inclusión y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.		
Pe3.	Oe3	He3		
¿Cómo se relaciona las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023?	Exponer el nivel de relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.	Existe una alta relación de las barreras de inserción laboral y el clima organizacional en los usuarios del CONADIS Pasco, 2023.		