



ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Gestión Pública

**INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN
PÚBLICA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONSEJO
NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA
CON DISCAPACIDAD, LIMA, 2023**

Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública

STEFANIE KATERINE ARAUJO TRUJILLO

Asesor:

Dr. Pedro Alfonso Velásquez Tapullima

(0000-0003-1966-3392)

Lima – Perú

2024

INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PÚBLICA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LIMA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.repositorioacademico.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.upse.edu.ec

Fuente de Internet

1%

3

d.documentop.com

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.derechoshumanosaequitas.org

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

portal.amelica.org

Fuente de Internet

1%

8

revistas.unilibre.edu.co

Fuente de Internet

1%

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la situación problemática.....	2
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Hipótesis de la investigación.....	14
1.4.1. Hipótesis general	14
1.4.2. Hipótesis específicas.....	14
1.5. Justificación de la investigación.....	15

1.6. Viabilidad de la investigación.....	16
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.2.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Estrategias de gestión pública.....	28
2.2.2. Inclusión laboral	38
2.3. Definición de términos	48
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	54
3.1. Diseño metodológico.....	55
3.1.1 Tipo y Nivel de investigación:.....	55
3.1.2 Diseño de investigación:.....	55
3.2. Variables y operacionalización	56
3.2.1 Variable 1:	56
3.2.2 Variable 2:	57
3.3. Población y muestra	58
3.3.1. Población	58
3.3.2. Muestra	58
3.3.3. Muestreo	59
3.3.4 Unidad de análisis.....	60

3.4. Técnicas de recolección de datos.....	60
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	65
3.5.1 Técnicas de procesamiento de la información.....	65
3.6. Validez y Confiabilidad	68
3.7. Aspectos Éticos	71
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	72
4.1. Contexto y análisis descriptivo.....	73
4.2. Análisis descriptivo agrupado	74
4.2.1 Análisis descriptivo por variables y dimensiones.....	75
4.2.2 Análisis exploratorio.....	91
4.3. Análisis inferencial	92
4.3.1 Contrastación de hipótesis general:	92
4.3.2 Contrastación de las hipótesis específicas:	94
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	101
5.1. Proposición del objetivo.....	102
5.2. Validez interna y externa.....	102
5.3. Implicancias teóricas y prácticas	103
5.4 Comparación de los resultados	104
5.6 Conclusión sobre los antecedentes	108
CAPITULO VI: CONCLUSIONES.....	110
6.1. Conclusión general	111

6.2. Conclusiones específicas	111
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	113
7.1. Recomendación general	114
7.2. Recomendaciones específicas	114
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	118
ANEXOS.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Personas con discapacidad ocupada por grupo ocupacional 2019 -2021	5
Tabla 2	Compromiso entre naciones unidas y municipios.....	7
Tabla 3	Operacionalización de la variable Estrategias de gestión pública	56
Tabla 4	Operacionalización de la variable Inclusión laboral	57
Tabla 5	Población, muestra y muestreo	60
Tabla 6	Operacionalización de las estrategias de gestión pública, cantidad de ítems	61
Tabla 7	Especificaciones de la variable Estrategias de gestión pública.....	62
Tabla 8	Escalas de la V1 Estrategias de gestión pública.....	63
Tabla 9	Operacionalización de la Inclusión laboral, cantidad de ítems	63
Tabla 10	Especificaciones de la variable Inclusión laboral	64
Tabla 11	Escalas V2 Inclusión laboral	65
Tabla 12	Validación a Juicio de expertos de la V1 Estrategias de gestión pública	69
Tabla 13	Validación a Juicio de expertos de la V2 Inclusión laboral	69
Tabla 14	Confiabilidad de los datos (Primera variable).....	70
Tabla 15	Confiabilidad de los datos (Segunda variable).....	70
Tabla 16	Datos estadísticos descriptivos referentes a la V1	76
Tabla 17	Datos estadísticos descriptivos referentes a la planeación estratégica.....	78
Tabla 18	Datos estadísticos descriptivos referente a las medidas institucionales.....	80

Tabla 19	Datos estadísticos descriptivos referente a la V2	82
Tabla 20	Datos estadísticos descriptivos referente a la integración laboral.....	84
Tabla 21	Datos estadísticos descriptivos referente a la accesibilidad.....	86
Tabla 22	Datos estadísticos descriptivos referente a los ajustes razonables	89
Tabla 23	Prueba de normalidad de datos de la investigación	91
Tabla 24	Correlación de variables "Estrategias de gestión pública" y "Inclusión laboral" ...	93
Tabla 25	Correlación de la variable Estrategias de gestión pública y la dimensión Integración	95
Tabla 26	Correlación de la variable Estrategias de gestión pública y la dimensión Accesibilidad.....	97
Tabla 27	Correlación de la variable Estrategias de gestión pública y la dimensión Ajustes razonables	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cuota laboral de empleo inclusivo	3
Figura 2 Genero de los/as servidores de las oficinas del CONADIS, Lima 2023	74
Figura 3 Rango de edades de los/as servidores/as del CONADIS, Lima 2023	75
Figura 4 Percepción de la primera variable -Estrategias de gestión pública	76
Figura 5 Percepción de la planeación estratégica	77
Figura 6 Percepción de las medidas institucionales.....	79
Figura 7 Percepción de la segunda variable - Inclusión laboral	82
Figura 8 Percepción de la integración laboral.....	83
Figura 9 Percepción de la accesibilidad.....	86
Figura 10 Percepción de los ajustes razonables	89

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a mi madre, Olimpia Trujillo Vargas, por su apoyo incondicional y comprensión durante este arduo proceso de investigación. A mis profesores cuya sabiduría y orientación han sido fundamentales para mi crecimiento académico y profesional. A todas las personas que, día a día, trabajan en la gestión pública con compromiso y dedicación, inspirándonos a seguir adelante en la búsqueda de un futuro más justo y próspero para todos.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios, que me da su bendición, fuerza y sabiduría, gracias a mi madre, quien siempre está apoyándome en las circunstancias más adversas, alentando a que siga superándome. Me agradezco por continuar firme en culminar lo que me propongo, por ser valiente, por soñar, por seguir intentando sin rendirme, me agradezco, me valoro y me felicito. Finalmente, agradezco a mi asesor por sus enseñanzas y dedicación; a la administración del CONADIS y servidores/as de la misma, que contribuyeron con disponibilidad de su tiempo a la viabilidad de mi investigación.

RESUMEN

La presente investigación de tesis tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023; ahora bien, respecto a la metodología de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, de alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental – transversal, la población del estudio, abarcó a 70 servidores/as del CONADIS, a quienes se evaluó mediante la técnica de recolección de datos *cuestionario*, que guarda relación con la temática de la investigación propuesta para medir el grado de percepción que tienen los/as servidores/as en el CONADIS respecto a las estrategias de gestión para la inclusión laboral. Asimismo, la investigación contempló el análisis de datos estadísticos, donde se consideró un nivel de significancia de Alfa (α) = 0.05 (5%) para la prueba de hipótesis. Se obtuvo un resultado significativo ($p < 0.01$) en la prueba R Pearson, lo que condujo a la evaluación de un índice de correlación de 0.921, equivalente al 92%. Este valor respaldó la afirmación de la hipótesis de la investigadora luego de un minucioso análisis de los resultados, lo cual evidencia que: Las estrategias de gestión pública del CONADIS se relacionan significativamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2023.

Palabras claves: Inclusión laboral, estrategias, gestión pública, personas con discapacidad.

ABSTRACT

The main objective of this thesis was to determine to what extent public management strategies influence the labor inclusion of people with disabilities at the National Council for the Integration of Persons with Disabilities (CONADIS) in Lima, 2023. Regarding the research methodology used, it is important to mention that it was a quantitative approach, basic type, with descriptive correlational scope, with a non-experimental - cross-sectional design. The study population included 70 CONADIS employees, who were evaluated using two questionnaire instruments as data collection techniques. These instruments are related to the research topic proposed to measure the degree of perception that CONADIS employees have regarding management strategies for labor inclusion.

Furthermore, the research involved the analysis of statistical data. The significance level considered to test the hypothesis was (Alpha) $\alpha = 0.05$ (5%). From the Pearson R test, a significant result ($p < 0.01$) was obtained, leading to an analysis of the correlation index of 0.921, equivalent to 92%. This value allowed confirming the researcher's hypothesis after evaluating and analyzing the results, which showed that: The public management strategies of CONADIS are significantly related to the labor inclusion of people with disabilities, 2023.

Keywords: Labor inclusion, strategies, public management, people with disabilities.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la situación problemática

Esta tesis adquiere relevancia porque busca determinar cómo influyen las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral; es esencial resaltar que, las estrategias desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas independientemente de sus capacidades, a través un enfoque integral que aborda la colaboración efectiva entre el Estado y la sociedad en su conjunto. Asimismo, esta investigación puede ser instrumental para descubrir posibles deficiencias, dado que, en diversos lugares, las normativas y políticas vinculadas con la inclusión laboral resultan insuficientes o carecen de una implementación adecuada, lo que complica la tarea de identificar las mejores prácticas y la mejora continua de las políticas públicas en este ámbito.

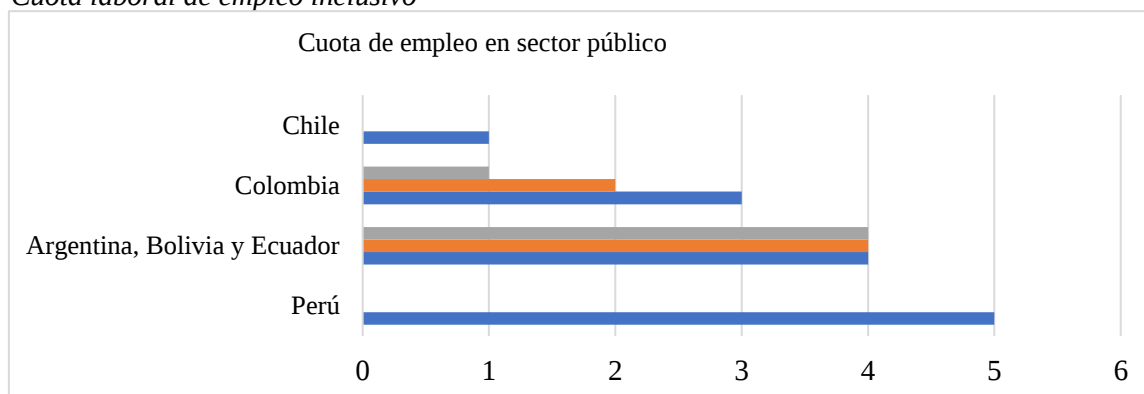
De acuerdo a lo señalado por la Secretaría de Gestión Pública (2018) en los últimos dos años, nos hemos enfrentado a una crisis económica y sanitaria en el mundo a causa de la pandemia del Covid – 19, frente a un escenario altamente incierto en el cual las entidades públicas tuvieron que planificar e implementar políticas más flexibles, adaptativas, inclusivas y sobre todo resilientes, acorde con los cambios de la modernización de la gestión pública, que obligaron a replantear sus estrategias institucionales tanto internas como externas (p. 7 - 9); estas estrategias involucran una mayor transparencia e inclusión en la formulación de políticas, lo que implica mejorar la forma en la que el Estado gestiona las cosas, de esta manera convertir con eficiencia y eficacia el quehacer público, lo que conlleva a que la gestión en las entidades públicas sea más incluyente, contando con ajustes razonables, que permitan a los/as servidores/as realizar sus actividades óptimamente.

Y es frente a esa situación que, el valor de la igualdad adquiere una posición central en el punto de inflexión histórico, especialmente por la intervención del Estado a través de las políticas públicas, ya que desempeña un papel protagónico en abordar los retos globales; así se tiene que, uno de los desafíos más apremiantes para los países de América Latina y el Caribe (ALC), fue la necesidad de progresar hacia sociedades más cohesionadas, inclusivas y solidarias, esto subraya la importancia de garantizar que ninguna persona se quede rezagada en el camino hacia el desarrollo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2019).

En esa línea, en la Figura 1 se muestra la comparación realizada sobre legislación y cuotas laborales para personas con discapacidad en el sector público de los países de ALC: siendo que a Chile le corresponde el 1% (para entidades con más de cien trabajadores), Colombia 3% (para entidades entre 1 y 1000 empleados), 2% (para entidades entre 1001 y 3000 empleados) y 1% (para entidades mayores a 3001 empleados), Argentina, Bolivia y Ecuador 4% (mínimo del total de trabajadores de la entidad) y Perú 5% (mínimo de la totalidad de trabajadores de la entidad) (CEPAL, 2018).

Figura 1

Cuota laboral de empleo inclusivo



Nota: Datos obtenidos de la CEPAL (2018, p.132).

En ese contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó un registro que muestra el impacto de los mercados laborales de ALC, que han retrocedido al menos 10 años enfrentando elevadas tasas de desempleo, un incremento alarmante en la falta de participación laboral y continuas carencias en la disponibilidad de empleo digno para las personas con discapacidad (OIT, 2020); este suceso resulta preocupante ya que evidencia la necesidad urgente de abordar los desafíos en el ámbito laboral, particularmente en lo que respecta a la inclusión y el acceso igualitario al empleo, lo cual resalta la importancia de implementar estrategias de gestión, políticas y medidas que promuevan la equidad y la participación activa de todos los ciudadanos en el mercado laboral, sin importar sus condiciones individuales.

Aunado a ello, la OIT reporta que, a nivel mundial la población con discapacidad no se encuentra adecuadamente representada en los mercados laborales, por ser una población que presenta menos probabilidad de participar activamente en el empleo, con mayor probabilidad de participar en actividades no remuneradas y mayores tasas de desempleo en relación con las personas sin discapacidades, por lo que, recomendó la creación de políticas más favorables para la población con discapacidad para promover su participación en el mercado de trabajo en igual de condiciones con los demás (OIT, 2020, p. 65 - 66).

Es por ello que, la gestión pública juega un papel fundamental, y es que el estado debe prever la defensa de los derechos de todas las personas y la inclusión de las mismas al mercado laboral, proponiendo políticas y adecuados programas a favor de las personas con discapacidad; por tanto, en la región de América Latina y el Caribe se sigue llevando

a cabo reformas en el ámbito público que fomentan logros concretos, tales como generar una mayor confianza en el gobierno y asegurar igualdad para todos (OIT, 2020).

Según Adecco Company, reveló que el Perú se encuentra entre los países menos inclusivos del mundo, ocupando el lugar número 100 de 125 naciones a nivel global y la posición 14 en el ámbito latinoamericano; el Perú se ubica solo por encima de México, el Salvador y Venezuela en términos de inclusión, presentando una disminución de dos puntos en comparación con la del año 2018. Los primeros puestos en la clasificación pertenecen a Islandia (1), Finlandia (2), Noruega (3), Suecia (4) y Canadá (5). En cuanto a América Latina, Uruguay lidera la lista en la posición (23), seguido por Costa Rica en el puesto (30) y Panamá en (34) (ADECCO Company, 2019).

Tomando como referencia lo señalado precedentemente, se evidencia que en el ámbito nacional aún persiste la marginación laboral; tal como se puede apreciar en la Tabla 1, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) se estimó que las personas con alguna discapacidad, representan el 4.8% de la población nacional, lo que en términos absolutos representó a 1,583600 personas, de los cuales el 54.2% de trabajadores con discapacidad se desempeñan como independiente, el 21.1% se desempeña como asalariado privado y el 16.5% como trabajador del hogar no remunerado y solo un 4.7% como asalariado público (INEI, 2021).

Tabla 1

Personas con discapacidad ocupada por grupo ocupacional 2019 -2021

Grupo ocupacional	2019	2020	2021
Asalariado privado	21.3%	20.3%	21.1%
Asalariado publico	5.6%	5.8%	4.7%
Independiente	53.1%	53.3%	54.2%
Trabajador del hogar	15.%	17.1%	16.5%

Nota: Datos obtenidos del INEI (2021, p.26).

Estas cifras y tendencias son motivo de preocupación, ya que representa la necesidad urgente de abordar los desafíos en el ámbito laboral, particularmente en lo que respecta a la inclusión y el acceso igualitario al empleo para las personas con discapacidad.

Por otro lado, en el Perú se presenta el “Modelo de Gestión” como propuesta de mejora en el desempeño de los gobiernos con el cumplimiento de las leyes nacionales, al mismo tiempo que se esfuerza por fomentar las posibilidades de empleo y crecimiento profesional de las personas con discapacidad a través de sus iniciativas y medidas (Defensoría del Pueblo, 2012, p. 15-16). De esta forma se aprecia que, promover la participación de las personas con discapacidad en el trabajo decente no es solo una obligación moral, sino también una tarea impuesta por las normas vigentes a las autoridades locales.

En esa línea, el Ministerio de trabajo y promoción del Empleo (2022), refiere que la participación activa en el mercado laboral por parte de las personas con discapacidad es relativamente baja, a diferencia de quienes no cuentan con discapacidad (p.26); dicho organismo da cuenta que, el acceso al lugar de trabajo suele ser difícil para algunos grupos vulnerables, quienes representan alrededor del 10% de la población, que a pesar de la existencia de la ley N° 29973 que hace referencia a la cuota laboral, el índice de desempleo sigue siendo un gran problema.

Ahora bien, respecto al ámbito local, de acuerdo con el Consejo nacional para la integración de las personas con discapacidad (CONADIS), se prevé superar las brechas de desigualdad eliminando obstáculos acordes a lo que establece la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 (PNMDD)” (CONADIS, 2023).

Como se puede observar en la Tabla 2, en el distrito de Lima para fortalecer la gestión pública local e inclusión laboral en los municipios, se plantearon iniciativas concretas para promover el acceso laboral a través del Programa Conjunto “Empleo y Discapacidad”, mediante el cual algunos municipios de Lima, firmaron una carta de compromiso para eliminar los obstáculos que impiden que las personas con discapacidad accedan a empleos adecuados y garanticen sus derechos humanos, así como su plena integración en la sociedad (Fondo de Población de las Naciones Unidas -UNFPA, 2019).

Tabla 2

Compromiso entre naciones unidas y municipios

Programa Conjunto “Empleo y Discapacidad”						
Instrumentos	Municipios					Ventanilla
	Miraflores	San Martín de Porres	Lince	Villa el salvador		
Modelo de gestión sobre acceso al empleo inclusivo	Firmo carta compromiso	Firmo carta compromiso	Firmo carta compromiso	En proceso		En proceso
Programa presupuestal orientado a resultados (PpR)	Firmo carta compromiso	Firmo carta compromiso	Firmo carta compromiso	En proceso		En proceso

Nota: Datos obtenidos del Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú (UNFPA, 2019).

Según lo reportado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a pesar de la existencia de la cuota de empleo establecida en la Ley General de Discapacidad, solo 70 empresas cumplieron con la cuota en el año 2018; esta discrepancia incluye a las organizaciones públicas que, en este caso, de 19 entidades nacionales solo 1 cumple con el requisito del 5% respecto a la inserción laboral de servidores públicos que presenten algún tipo de discapacidad.

Por lo expuesto, es importante realizar la identificación de problemas para encontrar soluciones efectivas y mejorar la situación; en ese sentido, se describirá la naturaleza y las implicancias de las mismas:

- **Discriminación y Estigma:** A menudo las personas con discapacidad enfrentan discriminación y estigmatización por parte de los empleadores y compañeros de trabajo, resultando un ambiente laboral hostil, lo que no solo es injusto, sino que también va en contra de los principios fundamentales de igualdad y equidad; es esencial que en el CONADIS y la sociedad en general, reconozcan el valor y el potencial de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ya que, la diversidad de perspectivas y habilidades puede conducir a un ambiente laboral más creativo y productivo.
- **Falta de Oportunidades:** La falta de empleos adecuados y accesibles puede limitar las opciones de empleo para las personas con discapacidad, tales como las barreras físicas que pueden dificultar su acceso a lugares de trabajo. Es innegable que esto plantea un desafío importante para las personas con discapacidad, ya que no solo restringe sus oportunidades de trabajo, sino que también puede generar frustración y desigualdad.
- **Normativas Inadecuadas:** En muchos lugares, las leyes y regulaciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad pueden ser insuficientes o no estar bien aplicadas. Esto puede dejar a las personas con discapacidad sin la protección legal necesaria. Este problema no garantiza que se trate a las personas con discapacidad con equidad en el lugar de trabajo, ya que la legislación y las regulaciones deben ser sólidas, claras y aplicadas de manera consistente para garantizar que tengan igualdad de oportunidades en el empleo y estén protegidas contra la discriminación.

- **Falta de Sensibilización y Capacitación:** En el entorno laboral tanto los empleadores como los empleados pueden carecer de la sensibilización y capacitación necesarias para comprender y apoyar a las personas con discapacidad.

Es necesario comprender las posibles consecuencias que pueden derivarse de estos problemas para poder abordarlos de manera efectiva. En este sentido, es fundamental analizar de manera profunda cada uno de los problemas identificados y sus posibles consecuencias que se detallan a continuación:

- **Desempleo y Subempleo:** La discriminación y las barreras de acceso genera tasas más altas de desempleo y subempleo entre las personas con discapacidad, resultando en una pérdida de ingresos y estabilidad financiera.
- **Pobreza y Dependencia:** La falta de oportunidades laborales puede contribuir a la pobreza y la dependencia de las personas con discapacidad en la asistencia pública y los sistemas de apoyo, lo que afecta negativamente su calidad de vida y autonomía.
- **Aislamiento Social:** La exclusión del mercado laboral puede llevar al aislamiento social y emocional de las personas con discapacidad, ya que pueden sentirse marginadas y excluidas de la sociedad. Puede llevar a una baja calidad en los trabajos de investigación, lo que a su vez puede disminuir la credibilidad y el impacto de los resultados. Esto podría tener consecuencias negativas en diversos ámbitos, incluyendo el académico, científico y social.

- **Desarrollo de Habilidades Limitado:** La falta de acceso a la educación y formación de calidad puede limitar el desarrollo de habilidades y competencias de las personas con discapacidad, lo que a su vez reduce sus perspectivas de empleo y avance profesional.

En este estudio se exponen las distintas opciones de solución a los inconvenientes identificados en un entorno concreto, considerando siempre su estrecha relación con el problema encontrado. Se ofrece un detallado examen de cada una de las alternativas posibles con el objetivo de asegurar su eficacia.

- **Brindar apoyo en la búsqueda de empleo:** Crear programas especializados que ayuden a encontrar empleo inclusivo, con la creación de redes y conexiones profesionales para personas con discapacidad. Resultaría en una estrategia efectiva para contribuir a la reducción del desempleo. generar incentivos para empleadores: Ofrecer incentivos fiscales y financieros a las empresas que contraten a personas con discapacidad. Reconocer y premiar a las empresas que adopten prácticas de empleo inclusivas.
- **Promoción del Emprendimiento:** Apoyar a las personas con discapacidad en el emprendimiento y creación de negocios propios, con apoyo del estado para el financiamiento y recursos. Implementar Programas de Sensibilización y Capacitación: Llevar a cabo campañas de sensibilización para combatir el estigma y promover una cultura de inclusión en el lugar de trabajo. Es necesario Proporcionar capacitación a empleadores y empleados sobre cómo trabajar de

manera efectiva con personas con discapacidad. esto implica la creación de entornos laborales accesibles, la inversión en infraestructura que permita la movilidad de las personas con discapacidad y la promoción de políticas de inclusión en el empleo.

- **Modificación de Legislación y Políticas Inclusivas:** Con la finalidad de desarrollar y fortalecer las leyes y regulaciones que prohíban la discriminación en el empleo basada en la discapacidad, es necesario que las entidades implementen ajustes razonables para acomodar a personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Establecer cuotas de empleo para personas con discapacidad en empresas y organismos gubernamentales. Para abordar este problema, es necesario que se promulguen y se apliquen leyes y políticas de inclusión en el empleo, se brinde capacitación sobre la sensibilización y la diversidad, y se fomente una cultura de respeto e inclusión. promueva la igualdad de oportunidades para todos los empleados. En última instancia, todos tenemos un papel que desempeñar para crear un mundo laboral más inclusivo y equitativo para las personas con discapacidad, donde puedan prosperar y contribuir plenamente a la sociedad.
- **Garantizar el acceso a la educación y formación:** Garantizar el acceso equitativo a la educación y la formación de calidad para personas con discapacidad desde una edad temprana; desarrollar programas de formación vocacional y capacitación específicos para las necesidades de empleo de personas con discapacidad. Además, es esencial que haya mecanismos efectivos de aplicación y supervisión para garantizar que las empresas cumplan con estas leyes y que

las personas con discapacidad puedan denunciar cualquier violación de sus derechos laborales de manera segura y sin temor a represalias. La inclusión laboral es un componente fundamental de una sociedad justa y equitativa, y la falta de protección legal adecuada socava estos principios. Es responsabilidad de los gobiernos, las empresas y la sociedad en su conjunto abogar por leyes y políticas sólidas que promuevan la igualdad de oportunidades y garantizar que se cumplan de manera efectiva.

Como se puede apreciar, se evidencia una brecha de discriminación, es por ello que, las estrategias de gestión pública para la inclusión laboral juegan un papel fundamental en la entidad, ya que, el factor humano permite alcanzar el logro del cumplimiento de metas institucionales y con ello, la generación de valor público.

Por los fundamentos expuestos precedentemente, tanto a nivel internacional, nacional y local, se muestra la existencia de exclusión laboral en la gestión pública, debido a la falta de ajustes razonables que deberían ofrecer igualdad de oportunidades a los trabajadores con discapacidad en el entorno laboral para que puedan aprovechar completamente sus habilidades y talentos, con un enfoque particular en el CONADIS, que es la institución que vela por la defensa de sus derechos; es así que las estrategias de gestión pública adquiere relevancia en la inclusión laboral en dicha institución.

Por consiguiente, podemos decir que el logro de alcanzar el cumplimiento de la cuota de empleo está estrechamente ligado a una inclusión laboral efectiva, por eso se pone mucho énfasis en la importancia de que se incorporen en las normativas institucionales, los ajustes razonables apropiados para quienes presentan algún tipo de discapacidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la integración laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?

¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?

¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en los ajustes razonables en las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la integración de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

Establecer en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en los ajustes razonables en las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. *Hipótesis general*

Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

1.4.2. *Hipótesis específicas*

Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la integración laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en los ajustes razonables en las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Respecto a la justificación del presente estudio, es preciso señalar que, la desigualdad de oportunidades, la exclusión laboral, la falta de ajustes razonables y la discriminación, son problemas que continúan aquejando en la actualidad a las personas con discapacidad, se observa que no cuentan con equidad en cuanto a oportunidades laborales; en ese sentido, el tema del presente estudio es idóneo, ya que reflejará una investigación reflexiva que permitirá determinar la importancia de las estrategias de gestión pública y su influencia para minimizar o erradicar las brechas sociales, a través de la inclusión laboral, cuyo esfuerzo está enfocado a mejorar sus condiciones básicas y que se efectúe el cumplimiento de la cuota de empleo.

En el contexto específico del CONADIS en Lima, es importante evaluar el nivel de ejecución de las estrategias de gestión pública en relación a la inclusión laboral, dado que se pretende tener un impacto en la comunidad académica, en los directivos y representantes de los programas sociales y entidades encargadas de la protección,

promoción y defensa de las personas con discapacidad y en los funcionarios públicos decisores de las políticas públicas del Gobierno; siendo un referente de análisis y evaluación para reafirmar, modificar o replantear las políticas emprendidas por otras organizaciones similares, las mismas que permitan alcanzar los propósitos establecidos.

1.5.2. Justificación práctica:

Por lo tanto, la investigación propuesta tiene como objetivo principal determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el CONADIS. Los resultados de esta investigación pueden ser utilizados para implementar políticas públicas flexibles e inclusivas, con el propósito de coadyuvar a garantizar que puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con otros, es por ello que las estrategias de gestión pública contribuyen a dicho propósito.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente estudio cuenta con la viabilidad del desarrollo, es favorable ya que poseo acceso a la información y tengo el tiempo necesario para realizar la investigación en el CONADIS, asimismo, cuento con la carta de consentimiento informado, por lo que resulta viable realizar este estudio propuesto.

1.6.1. Limitaciones de la Investigación

Entre una de las limitantes identificadas fue el tiempo disponible que se tuvo para realizar la aplicación de la encuesta de investigación, ya que los/as servidores/as del CONADIS debido a su recarga laboral demoraron en responder en el breve tiempo; se logró obtener los datos requeridos, sin embargo, pudo haberse conseguido una mayor información que contribuyera a generar otro tipo de aportes diversos sobre el presente estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En relación a los antecedentes internacionales se consideraron a los siguientes exponentes:

Sornoza (2022) quien en su tesis magistral titulada “Orientación vocacional para la inclusión laboral de los estudiantes con NEE”, propuso como objetivo de estudio, analizar la incidencia de la orientación vocacional en la inserción laboral de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual moderada en la “Unidad Educativa Especializada La Floresta” de la ciudad de Guayaquil; el autor analizó las variables orientación vocacional e inclusión laboral; el enfoque de la investigación fue mixto de tipo cualitativo y cuantitativo, descriptivo, no experimental, diseño correlacional, en el cual se aplicaron dos técnicas de recolectaron de datos: encuesta y entrevista, la población fue un total de 46 personas, entre ellos 20 representantes legales, 20 estudiantes con discapacidad intelectual moderada entre los 14 a 20 años; por otro lado 4 docentes tutores y 2 psicólogos de la Unidad Educativa Fiscal Especializada La Floresta, la muestra fue el total de la población. Respecto a los resultados presentó que, el 50% de los entrevistados indicó que los estudiantes con discapacidad intelectual moderada de acuerdo a la formación recibida en la institución no egresan con las destrezas y habilidades necesarias para ingresar al campo laboral, mientras que el otro 50% restante, manifestó que a pesar de que reciben formación en ciertas habilidades, las mismas no llegan a ser suficientes para que puedan ser competitivos al momento de buscar un empleo; por otro lado, la mayoría de los estudiantes encuestados, representados por un 70%, indicaron que son muy pocos

los cursos que han recibido en los que les enseñen a trabajar y el 30% restante, lo que es una minoría bastante significativa pero importante, indicó no haber recibido ningún curso de este tipo. Finalmente, el estudio de investigación concluyó que la orientación vocacional y profesional, posee una gran incidencia en la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad intelectual moderada de la “Unidad Educativa Fiscal Especializada La Floresta”.

Hamilton (2019), en su trabajo de tesis magistral titulada “Capacitación del personal de recursos humanos para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la empresa INTELCA”, estableció como objetivo: analizar el índice de capacitación del personal de recursos humanos en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad de la Empresa; destacó como variables: capacitación e inclusión sociolaboral; asimismo, la investigación no tuvo hipótesis por ser un estudio descriptivo con propuesta. La metodología que el autor empleó para la evaluación fue de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, tipo descriptivo, se aplicaron técnicas de entrevista y cuestionario respectivamente, la población estuvo conformada por 5 administrativos del área de recursos humanos y 120 trabajadores. Tuvo como resultado que el 91% de empleados indicó que es favorable incluir a los trabajadores porque promueve que estas personas con discapacidad se sientan útiles y a partir de sus debilidades saquen sus fortalezas y se sientan capaces de desarrollar una actividad o trabajo. Así mismo el 9% de trabajadores encuestados refiere que es poco favorable la forma actual de inclusión del departamento de recursos humanos. Las conclusiones de la investigación identificaron que las empresas tienen el deber de promover espacios propicios para

el desarrollo del talento y habilidades de sus colaboradores, así como garantizar su cuidado y seguridad.

Lino (2021) en su trabajo de tesis magistral titulado “Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021”, estableció como objetivo: “Establecer la relación que existe entre las políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad que laboran en el GADM de La Libertad”; destacó como variables de estudio las políticas públicas e inclusión laboral. Tuvo como hipótesis general: Ho: No existe relación entre las variables políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad, y como hipótesis específica Ha: Si existe relación entre las variables políticas públicas e inclusión laboral de personas con discapacidad. La metodología empleada por el autor respecto al diseño de investigación fue de tipo cuantitativo, alcance correlacional, la población estuvo conformada por 22 trabajadores con discapacidad del GADM de La Libertad, a quienes se les administró una encuesta. El estudio reveló que el 59% de los encuestados indicaron que la inclusión laboral de personas con discapacidad se lleva a cabo en ocasiones, mientras que el 18% mencionó que casi siempre y un 9% expresó que muy pocas veces. Los resultados del autor sugieren una falta de inclusión laboral adecuada. Las conclusiones de su investigación señalaron que las personas con discapacidad perciben que la inclusión laboral ocurre de manera intermitente, debido a la presencia de barreras arquitectónicas, como la falta de rampas y barras de apoyo, así como la inaccesibilidad a áreas higiénico-sanitarias, destacándose la falta de capacitación para su desarrollo profesional, por lo tanto, es necesario la

implementación de estrategias para mejorar el desempeño laboral y la inclusión de este grupo en el ámbito laboral.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Concerniente a los antecedentes nacionales en relación a la variable independiente y dependiente se ha encontrado algunos estudios que van acorde con el objetivo de la presenta investigación.

Gonzales (2022) quien en su tesis magistral titulada “Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018”, propuso como objetivo de investigación determinar la relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018; destacando como variables de estudio la inclusión laboral y la productividad. Asimismo, su hipótesis general fue que existe relación positiva entre la inclusión laboral y la productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018; siendo sus hipótesis específicas (HE) las siguientes: HE1: Existe relación positiva entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. HE2: Existe relación positiva entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. HE3: Existe relación positiva entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

Por otro lado, la metodología que empleó el autor para su investigación fue descriptivo, de tipo no experimental, diseño correlacional – transeccional, trabajó con una muestra de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir la inclusión laboral y otro para medir la productividad; de acuerdo a ello, los resultados que obtuvo mostraron que el 68% de los trabajadores encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 8,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. En el nivel bajo de la inclusión laboral, el 10,0% se ubica en el nivel deficiente y el 6,0% en el nivel regular. En el nivel alto de la inclusión laboral el 4,0% ubica a su vez en el nivel eficiente a la productividad y el 2,0% en el nivel regular. Se concluyó que existe relación entre la inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, porque el 68,0% de los trabajadores encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, quiere decir que si la inclusión se ubicara en el nivel alto la productividad lo hará también. En ese sentido, esta tesis es de importancia para mi investigación porque contiene las variables de estudio en el ámbito de las entidades públicas.

Zarpán (2022) en su trabajo de tesis doctoral titulado “Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumbes Chiclayo Lambayeque” estableció como objetivo proponer estrategias de gestión que permitan mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumbes Chiclayo, en dicha tesis destacó como variables de estudio la estrategia de gestión pública y la inclusión de personas con discapacidad; asimismo, la investigación no tuvo hipótesis por ser un

estudio descriptivo con propuesta. La metodología que empleó en la investigación fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, transversal, la población estuvo representada por 200 personas registradas en la OMAPEP de la MDT, la muestra estuvo conformada por 92 personas con discapacidad; de acuerdo a ello, los resultados obtenidos evidenciaron que respecto a la percepción, fue un nivel de percepción bastante bajo, pues los participantes concordaron en que no existe un programa ni una gestión adecuada en la actualidad que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad. Al respecto, se tuvo como resultado que un 83.7% expresaron que nunca se han realizado censos a las personas con discapacidad, el 9.78% casi nunca y sólo un 6.65% dijo que a veces, lo que indicaría que la municipalidad no cuenta con una base de datos de estas personas para su inclusión en los programas municipales, siendo uno de los principales el Programa Contigo que administra el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), que contribuye económicamente con las personas con discapacidad severa en condición de pobreza con un monto de S/.300.00 soles bimensual. En su conclusión se señaló que hay un nivel de percepción bastante bajo, las personas consideraron en que no existe un programa ni una gestión adecuada que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad; de las dimensiones analizadas, la accesibilidad estuvo entre la más considerada, mientras que, en la dimensión de Educación los resultados fueron más bajos, así como la Dirección y la Capacitación.

Delgado (2020) en su tesis magistral titulada “La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019”, tuvo por objetivo determinar la existencia de la inclusión laboral para las personas con discapacidad, que laboran en la Municipalidad de San

Juan de Lurigancho, en relación con la discriminación, políticas públicas, cultura inclusiva y practica inclusiva para su inclusión social y laboral de las personas que tienen algún tipo de discapacidad; destacó como variables a la inclusión laboral y discapacidad; asimismo, su hipótesis general fue la política de inclusión laboral se relaciona significativamente con el número de personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad de SJL, Lima Este, 2019. Siendo las Hipótesis Específicas (HE) las siguientes; HE1: La discriminación laboral se relaciona significativamente con la discapacidad de los trabajadores de la Municipalidad de SJL y HE2: Las políticas públicas de la inclusión laboral se relacionan significativamente con el número de trabajadores con discapacidad de la Municipalidad de SJL, Lima Este, 2019. La metodología que empleó el autor para la investigación fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético deductivo, la muestra fue tomada de una población de 1435 trabajadores de los cuales 80 son trabajadores con discapacidad siendo la muestra de 71 trabajadores, a quienes se les encuestó mediante un cuestionario; de acuerdo a ello los resultados obtenidos mostraron que las políticas de inclusión laboral estuvieron relacionadas directamente con la discapacidad de los trabajadores según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.488, el cual indicó que existe relación positiva moderada entre las variables. En su conclusión se demostró que las discriminaciones laborales se relacionan significativamente con la discapacidad de las personas que laboran en la Municipalidad de SJL; puesto que el coeficiente Rho Spearman de 0.545 señalo que existe entre sus variables una moderada asociación.

Rodríguez (2020) en su tesis magistral titulada “Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020”; tuvo por objetivo explicar la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020; destacando como variable a la inclusión laboral; asimismo, su hipótesis general sostuvo que la aplicación de la Ley 29973 influyo significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020. Su hipótesis específica fue, la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en las dimensiones de la variable inclusión laboral: oportunidad laboral, contratación laboral, condiciones laborales de ámbito general y específico y la optimización laboral. La metodología que empleó en la investigación fue el método hipotético-deductivo, el nivel de investigación corresponde al descriptivo explicativo, tipo no experimental, prospectivo y transversal, diseño descriptivo correlacional causal. La población estuvo integrada por 70 personas registradas con discapacidad del distrito de San Martín. El muestreo empleado fue de tipo censal. Se aplicó el cuestionario sobre la aplicación de la Ley 29973, y el cuestionario sobre inclusión laboral; de acuerdo a ello los resultados obtenidos mediante el valor del R cuadrado permitió afirmar que probabilísticamente la aplicación de la aplicación de la Ley 29973 no influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 71,6%. Se concluyó que se ha logrado demostrar que la aplicación de la Ley 29973 influye significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020; el valor del R cuadrado permitió afirmar que probabilísticamente la aplicación de la aplicación de la Ley 29973 no influye

significativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020, en un 71,6%.

Así también, se ha considerado a Mendiola (2020) quien en su tesis magistral titulada “Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, 2019” se enfocó en el estudio de la influencia del gobierno electrónico y digital en la efectividad de la gestión pública. Este estudio tuvo por objetivo analizar los factores que determinan la inserción de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo 2019, destacando como categoría a la Inserción laboral de las personas con discapacidad; La metodología que empleó para la investigación fue de enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo, por lo que aplicó un diseño no experimental de corte transversal y el enfoque fue cualitativa. De acuerdo con ello, los resultados obtenidos de lo recabado por los trabajadores de la Municipalidad de Carabaylo, si dieron cumplimiento de la Ley, pero no del todo porque hubo discrepancia a la hora de los concursos de convocatoria que emite la Municipalidad, por ende, se tiene que fomentar la inserción de personas con discapacidad y sobre todo a la igualdad. El autor concluyó que referente a la inserción de personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabaylo, no llegan a cumplir con la cuota establecida del 5% por la Ley General de Personas con Discapacidad 29973, considerando que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad.

2.2. Bases teóricas

Con la intención de sustentar el marco teórico y respaldar el presente estudio, esta sección se divide en dos categorías, las mismas que constituyen las variables; estrategias de gestión pública y la inclusión laboral, siendo el objeto de estudio el Consejo nacional para la integración de las personas con discapacidad – CONADIS, las mismas que se desarrollan a continuación en base a las fuentes secundarias consultadas.

2.2.1. Estrategias de gestión pública

Para un buen entendimiento de esta variable es preciso mencionar que permite identificar las mejores alternativas respecto de cómo se asignarán los recursos públicos y el impacto social que tendrán en su utilización para generar valor público a la sociedad.

Es así que, esta variable fue entendida por Zarpán (2022), como un conjunto de principios coherentes, que posibilitan la formulación de políticas públicas y estrategias de acción para abordar los desafíos en la gestión pública. Este autor estudió a la variable estrategias de gestión pública, abordando las siguientes dimensiones: planeación estratégica, medidas institucionales, reclutamiento y selección, y promoción laboral.

Al respecto, Mairal (2011) señaló que, la planificación estratégica es una herramienta fundamental, no solo para el buen desarrollo de la gestión, sino del buen desempeño de la administración pública, desde el punto de vista de la eficiencia en el gasto público en la consecución de resultados, como servicios superiores a sus ciudadanos dando pasos útiles en el entorno público, tomando en cuenta las políticas públicas a partir de la articulación del marco legal, la visión de los grupos de interés y la responsabilidad social.

Por su parte, Pérez et al (2018) mencionaron que entre las estrategias de gestión es fundamental que se orienten las políticas internas y externas de la entidad, en la búsqueda del logro de los objetivos institucionales; estos autores abordaron las siguientes dimensiones; enfoque de políticas internas, enfoque de políticas externas, promoción y relación de trabajo.

Asimismo, Cuadros (2022), señaló que una administración propositiva e innovadora se muestra notablemente útil en las organizaciones públicas, si se considera añadir estrategias de gestión para la realización de una agenda pública que busca mejorar las condiciones de vida de los administrados, no dejando de lado las cualidades que el entorno social ostenta, para poder avanzar con paso seguro hacia el futuro; ya que el desconocimiento de las tareas de gobierno, la carencia de ideas acordes con las realidades sociales retrasa la construcción de una estructura pública que dé forma a instituciones fuertes y armonizadas con una ciudadanía que podrá generar confianza en cada uno de los entes de la administración.

Al respecto González (2018) señaló que las estrategias de gestión sólo serán posibles si la gobernanza se integra en un plan de gestión orientado objetivamente que tenga en cuenta los fundamentos esenciales de los derechos humanos, por ejemplo, la libertad política y la participación en la toma de decisiones públicas, sin dejar a nadie excluido.

Es evidente que los procesos de gestión son parte esencial de las instituciones públicas, que son herramientas de gestión que utiliza el sistema administrativo para la actualización de datos e información que permiten planificar,

coordinar y gestionar las actividades laborales de una entidad pública, un método de programación estructural de las actividades laborales en las diversas unidades organizativas de las entidades públicas para cumplir con los objetivos institucionales, así como con las necesidades y expectativas del público.

Por otro lado, Mairal (2020) comentó que las estrategias de gestión no se han planteado tradicionalmente en las administración pública como un condicionante para la transformación y la mejora de la acción pública, sino que las razones pueden encontrarse en la falta de incentivos y motivaciones y el elevado riesgo que se asocia a la incertidumbre que plantea en relación a los resultados, su impacto político o su rendimiento técnico, a la necesidad percibida de invertir recursos extraordinarios, etc.; Sin embargo, a pesar de estos numerosos avances tecnológicos, las entidades públicas no han logrado crear un hilo conductor integral que permita hacer frente a su débil capacidad de gestión.

Sin embargo, por su parte Osorio y Barreto (2022) señalaron que, la importancia de capacitar a los funcionarios públicos sobre los fines e importancia del logro de metas institucionales va de la mano con el principio de transparencia pública, en el proceso de alcanzar mayores niveles de democracia, esto es necesario ya que sirve como canal para fortalecer los espacios de participación ciudadana, y sistematizar las actividades de la organización para el logro de sus objetivos, así también quebrar las barreras pues la falta de estructura impacta negativamente en los tiempos y los efectos positivos que pueden generarse para la ciudadanía.

Aunado a ello, Sánchez (2020) mencionó que, mediante el trabajo en equipo, con criterios de eficiencia, calidad y transparencia, también se resuelve la dificultad inicial de por dónde empezar y cómo hacerlo, a la que se enfrentan muchos gestores cuando intentan implementar mejoras, así como concretar, de forma realista lo que se puede esperar conseguir para mejorar la gestión basándose en la sistematización de las actividades orientadas al logro de sus objetivos, se puede suponer entonces que su aplicación resultará positiva, con mayor o menor intensidad según el contexto y las realidades institucionales. para ello es necesario realizar el seguimiento de la ejecución de actividades, del proyecto y los indicadores de resultados, lo cual debe documentarse.

En esa línea, en el marco de las acciones realizadas por la pandemia del covid 19, que afectó a nivel mundial desde hace dos años atrás, Del Tronco (2022) mencionó que las herramientas gubernamentales y los instrumentos de gestión desempeñaron un papel crucial en las estrategias implementadas por los gobiernos para contener y gestionar los impactos de la pandemia. Según sus observaciones, Colombia se destacó por la implementación de medidas económicas, por otro lado, Uruguay focalizó sus esfuerzos en el sector educativo; asimismo, Chile y Colombia adoptaron medidas de empleo con un enfoque específico en cuestiones de género. A pesar de estas diferencias, los gobiernos dieron a conocer acciones correctivas en relación con los objetivos globales planteados. Sin embargo, en los resultados obtenidos diversificaron según el entorno específico, la intensidad de las medidas implementadas y la capacidad para sostener estrategias a lo largo del tiempo, lo que sugiere la necesidad de un análisis causal para comprender dicha relación por parte de los gobiernos.

Asimismo, Weinberg (2023) comentó que a partir de las condiciones de aislamiento que impuso el Covid 19, se demostró que las labores fueron encaradas con rigor, precisión y sentido de oportunidad e inmediatez y lo que llevó a entender dos cosas: a) sí se puede realizar las actividades laborales a distancia y convertirse en una parte de las estrategias de gestión y b) a cuestionar conceptos y prácticas acuñados en una cultura institucional que comienza a transformarse y a la que los investigadores aluden como un "nuevo código institucional".

Por otro lado, Vargas y Restrepo (2019) refirieron que, cuando las herramientas de gestión no están respaldadas por instrumentos efectivamente diseñados, capaces de influir en los comportamientos en línea con los objetivos establecidos, la mera disponibilidad de los recursos resulta insuficiente para lograr buenos resultados, ya que no se logra el cumplimiento de las metas y logros institucionales; en los países sudamericanos, los instrumentos utilizados facilitan la identificación de los recursos disponibles para los gobiernos, y la relación entre estos, requeridos para su implementación.

Howlet (2011), mencionó que, los actores públicos diseñan estrategias de gestión enfocadas a solucionar dificultades mediante la modificación y/o transformación, mediante el proceso de toma de decisiones propios de la gobernanza, que aspiran a promover el cambio social, diseñando políticas públicas para implementar el logro de objetivos erradicando el comportamiento causante del problema; pero no tiene utilidad crear herramientas capaces de abordar las

dificultades si no existen las condiciones adecuadas (sociales, políticas, financieras y técnicas) que permitan llevar a cabo su implementación.

Por otro lado, Miller (2023) refirió que la falta de recursos para ejecutar programas, además de cierta falta de compromiso y motivación, donde ha sido una imposición gubernamental sin una labor previa orientada a que los funcionarios interioricen los principios de la cultura de la calidad.

Ahora bien, respecto a las medidas institucionales que se deben tomar en cuenta, Bedoña (2023) comentó que en primer lugar, se debe realizar un diagnóstico completo de la situación a alcanzar, en base a un análisis interno y externo, que establece un plan de acción donde se toman decisiones y se eligen las alternativas más adecuadas para desarrollar las estrategias de gestión, para finalmente preparar su despliegue en acciones concretas, llevando el control de la actividad realizada a fin de renovar las capacidades técnicas y directivas de los funcionarios y servidores en general. Los procesos de mejora se componen de un conjunto de principios y la puesta en marcha de determinadas herramientas que garantizan que esos principios se cumplan, teniendo en cuenta la necesidad y proporcionalidad de la intervención, la no discriminación, la eficacia y la eficiencia, la seguridad jurídica y la transparencia.

Ruiz y Cuellar (2020) señalaron que las estrategias de gestión en las administraciones públicas no solo siguen teniendo plena vigencia sino que constituyen un paso necesario para abordar los nuevos retos que plantea la modernización en el ámbito público, ya que una gran parte de los órganos y

organismos son responsables del desarrollo de la calidad e innovación indistintamente en sus respectivas administraciones, desde una perspectiva racional y en concordancia con las necesidades y expectativas de la ciudadanía, que requería la maduración de las soluciones haciendo hincapié en el enfoque de calidad que implica una referencia a sus necesidades y sobre todo, a sus expectativas con énfasis en la rendición de cuentas sobre los resultados y no en la rendición de cuentas sobre el proceso orientando acerca de los objetivos y mecanismos que deben incorporar en su camino hacia la excelencia en la gestión de las organizaciones.

Huerta (2012) comentó que, se vuelve fundamental analizar el impacto de los indicadores de gestión sobre las estrategias que implementa cada entidad pública, lo que permite un uso más eficiente de los recursos asignados, por ende, direccionan las estrategias en el ámbito financiero, asistencial y de recurso humano de cada organización, para el cumplimiento de metas institucionales.

Romero (2019) refirió que es importante la participación del personal en todos los niveles, lo que permite que las habilidades de la organización sean beneficiosas y el plan de acción esté diseñado para cumplir con las estrategias de gestión de una organización dentro del marco de la calidad. La dirección tiene varias funciones básicas a desarrollar, entre ellas la planificación, coordinación de temas, estandarización, asesoramiento y ejecución.

Por otro lado, Mora-Riapiraa et al. (2015) señalaron que los emprendedores necesitan planificación estratégica y el conocimiento necesario para organizar sus

objetivos y actividades de manera oportuna para lograr su realización, independientemente de su tamaño o complejidad. La coherencia permite coordinar las acciones necesarias para alcanzar objetivos a mediano y largo plazo de modo que se puedan alcanzar una o más metas. Amplíe su alcance a nuevos mercados nacionales e internacionales. Porque la competitividad de las empresas está relacionada con lo que sucede fuera de la organización (políticas gubernamentales, estructuras económicas nacionales, características del mercado, variables regionales), pero está estrechamente relacionada con el desempeño interno. La competitividad de una empresa está relacionada con factores externos a la organización, como las políticas gubernamentales, la estructura de la economía del país, las características del mercado y las variables regionales. Sin embargo, mucho depende del funcionamiento interno de la empresa, porque la estrategia empresarial juega un papel esencial para lograr una posición dominante y exitosa en el mercado; por lo tanto, es muy importante desarrollar nuevas medidas para mejorar la capacidad de respuesta de MSMV ante los desafíos de la globalización y los nuevos acuerdos comerciales firmados en los últimos años.

Jaramillo (2019) comentó que la planificación estratégica en las organizaciones es fundamental porque contribuye al desarrollo de la empresa utilizando racionalmente los recursos, priorizando las fortalezas de la organización y respondiendo a los desafíos del cambio, el entorno externo, reduciendo la incertidumbre que pueda surgir en el futuro y prepararse para situaciones futuras, ayudando a la empresa a dirigir sus esfuerzos hacia objetivos operativos realistas; por lo tanto, señaló que es importante comprender e implementar los factores que influyen en el proceso de planificación, porque el objetivo de todas las empresas

es seguir siendo competitivas, y para lograrlo se deben implementar ciertos planes y decisiones oportunas, ya que, el propósito de la planificación estratégica es adaptar a la empresa al entorno que la rodea y reducir los riesgos, lo que requiere un enfoque sistemático para identificar y analizar factores ajenos a la organización y compararlos con las capacidades de la empresa.

La planificación estratégica es un proceso que comienza con la definición de metas, estrategias y políticas para lograr esas metas y el desarrollo de planes detallados para garantizar que se logren las metas deseadas, son fundamentales para cualquier entidad por varias razones, porque permiten una asignación efectiva de recursos, lo que es esencial para garantizar que los fondos públicos se utilicen de manera eficiente y se satisfagan las necesidades de la comunidad de manera adecuada, además, son una herramienta crucial para establecer metas y objetivos claros, lo que facilita la medición del desempeño y la rendición de cuentas, que a su vez promueve la transparencia y la confianza de la población en las instituciones gubernamentales. Toda organización trabaja de acuerdo a una teoría empresarial que traduce sus metas en desempeño, lo que le permite actuar de manera oportunista para canalizar recursos y oportunidades para alcanzar sus metas y objetivos de expansión, logrando así el desarrollo de su negocio. En resumen, desempeñan un papel esencial en la eficacia, la eficiencia y la legitimidad de una entidad del sector público, lo que hace que su desarrollo y ejecución adecuados sean cruciales para el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Macías y Mero (2022) destacaron que la planificación estratégica es esencial para que las organizaciones se adapten a los cambios continuos de manera

flexible, impulsando la generación y asimilación de conocimiento por parte de sus miembros, esto les permite anticiparse proactivamente a los desafíos que surgen debido a la globalización y el avance tecnológico, ya que, la adaptación constante al entorno cambiante es crucial para alcanzar los objetivos de desarrollo y crecimiento planeados, manteniendo la competitividad a lo largo del tiempo. La toma de decisiones estratégicas se basa en un análisis exhaustivo del entorno, evaluando la situación y definiendo la dirección de la empresa, esto implica la identificación de recursos financieros, materiales y humanos necesarios, así como la preparación para contingencias potenciales. En resumen, la planificación estratégica es fundamental tanto en la administración privada como en la pública, ya que ayuda a determinar las áreas de negocio a mantener o abandonar y facilita un enfoque sistemático en la definición de acciones, fomentando el consenso, el compromiso y la priorización en la gestión estratégica.

Dávalos y Ramírez (2019) explicaron que la planificación estratégica implica establecer la dirección de una organización tanto interna como externamente en lo que respecta a la toma de decisiones organizativas, ya que no se trata simplemente de desarrollar planes funcionales o proyecciones de los presupuestos actuales, sino de un enfoque destinado a guiar a la empresa a lo largo de un período determinado a través de su entorno para lograr los objetivos establecidos; aunque esta finalidad puede parecer simple cuando se analiza por separado, la planificación estratégica involucra un proceso sistemáticamente diseñado en el que intervienen tanto variables internas como una multitud de variables externas a la empresa. A menudo se piensa que la planificación es un proceso tedioso y que su omisión no conlleva consecuencias. Sin embargo, una empresa no puede dirigir eficazmente sus

actividades si no tiene claro qué está haciendo y por qué lo está haciendo. En este contexto, la planificación estratégica se convierte en un proceso gerencial que se encarga de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear los objetivos y recursos de la organización con las cambiantes oportunidades del mercado. En este proceso, el gerente de la organización desempeña un papel fundamental al planificar y dirigir los objetivos y recursos de la empresa, todo con el objetivo último de cumplir con la misión de la organización.

Leyva, et al (2018) señalaron que, la competitividad empresarial es esencial para la supervivencia de las organizaciones en un entorno global en constante cambio, ya que la falta de competitividad puede llevar a consecuencias financieras negativas e incluso a la quiebra, por ello, el desarrollo de habilidades gerenciales es crucial, para que la dirección desempeñe un papel estratégico en la planificación estratégica y enfrente un entorno empresarial incierto; las habilidades incluyen aspectos como la comunicación, adaptación, habilidades técnicas, manejo del estrés, trabajo en equipo y valoración de la diversidad multicultural; para lograr la competitividad empresarial, es fundamental contar con un equipo directivo dinámico, actualizado y abierto al cambio organizativo y tecnológico. Sin embargo, muchas empresas enfrentan desafíos en este aspecto, lo que puede afectar su supervivencia de buscar la excelencia empresarial a través de una dirección con habilidades gerenciales que aplique la planificación estratégica en sus negocios.

2.2.2. *Inclusión laboral*

La misma que adquiere importancia en las organizaciones debido a que está relacionada directamente a la vinculación, por ello para medir el nivel de inclusión

laboral en las organizaciones es básico llevar a cabo monitoreos permanentes que permitan identificar desviaciones y aciertos, sobre el cumplimiento de la cuota de empleo.

Velarde-Talleri, et al (2018) definieron a la inclusión laboral de personas con discapacidad como aquella actividad vinculada a iniciativas que reflejan que pueden desempeñarse de manera excelente y ser un recurso valioso para sus empleadores cuando ocupan roles que se alinean con sus habilidades, capacidades y preferencias. (p. 5); de la misma manera, Zarpán (2022) dio cuenta del origen de la problemática en el ámbito laboral y la dificultad para lograr soluciones a largo plazo que se derivan de la percepción negativa que se tiene sobre las personas con discapacidad. A menudo, se las estigmatiza y se las ve más como una carga para la comunidad que como individuos con habilidades y valores que pueden contribuir positivamente a superar esta situación. Esta percepción negativa limita las oportunidades de inserción laboral y dificulta la búsqueda de soluciones sostenibles en el tiempo.

Ambos autores mostraron la realidad de la problemática que atraviesan las PcD en la inclusión al mercado laboral, concordaron entre otros aspectos, en la dimensión: integración laboral, concluyendo que, la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral está por debajo de lo esperado, aún falta tomar conciencia y mayor inclusión. En esa línea, Vargas (2020) correspondió en señalar a la dimensión de inserción laboral, como el modelo de mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de PCD.

Otra dimensión propuesta por Zarpan (2022), es la accesibilidad, quien mencionó que, en el ámbito laboral no se toman en la construcción de rampas de seguridad, o ajustes razonables para las barreras físicas existentes para las personas con discapacidad, por otro lado, no se promueven mejoras en el transporte público que beneficien a las personas con discapacidad. Estas deficiencias en la accesibilidad pueden dificultar significativamente la participación plena de las personas con discapacidad en la vida laboral y en la sociedad en general (p.6).

Mientras Paz (2020), señaló que la inclusión laboral se apoya en dos dimensiones: derecho al empleo y acceso al trabajo (p.6); quien al igual que Castellanos (2019), señaló entre una de sus dimensiones a la accesibilidad, como aquella combinación de elementos constructivos y operativos que posibilitan a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones (p. 4).

Matos y Raiol (2018) examinaron los criterios de acceso y permanencia en el mercado laboral para personas con discapacidad, así como los desafíos que enfrentan en este proceso. Según su análisis, es probable que las dificultades sean menores en el sector privado en términos de inclusión en la población económicamente activa. Sin embargo, señalan que el transporte público no ofrece espacios adecuados para las personas con discapacidad, lo que dificulta su movilidad y afecta su capacidad para superar obstáculos. Aunque implementar reglamentos específicos es complicado, se sugiere la búsqueda de medidas alternativas que garanticen los derechos de estas personas a participar y permanecer

en el mercado laboral. Aunque la legislación brasileña sobre inclusión es avanzada y protege adecuadamente los derechos de las personas con discapacidad, la efectividad de estas normas se ve obstaculizada principalmente por actitudes y comportamientos de otras personas en el entorno laboral.

Entre tanto Aguado y Marín (2020) definió a la inclusión laboral de personas con discapacidad como una propuesta de actuación que impida la transformación de las diferencias en marginación (p. 4); al respecto, planteó las siguientes categorías: discapacidad, calidad de vida, inclusión laboral, responsabilidad social corporativa y gestión de la diversidad. A su vez Rodas et al (2022) fueron precisos en indicar que, en pro de la construcción de una sociedad más igualitaria y justa, es necesario que las organizaciones establezcan indicadores que permitan la revisión constante de lo que entienden por responsabilidad social que obedece a reducir la brecha de desigualdad en el acceso a la participación plena de las personas históricamente excluidas del accionar laboral (p. 2); estos autores abordaron a la inclusión laboral en tres categorías: perfiles de cargo, nivel educativo exigido y competencias conductuales necesarias.

Por otro lado, Alves de Almeida, et al. (2017) comentaron que el proceso de integración de personas con discapacidad visual en el mercado laboral de la región de Londrina resalta la relevancia de las instituciones educativas especializadas en su formación y adaptación, así como la función crucial desempeñada por las empresas, ya que reconoce la importancia de la responsabilidad social empresarial en la promoción de la inclusión social, mientras que se considera que el uso de tecnologías de la información juega un papel fundamental en este proceso; no obstante, el factor determinante sigue siendo la determinación demostrada por las PcD visual para

encontrar empleo y demostrar su capacidad para desempeñar tareas asignadas, que a pesar de estas habilidades y determinación, persisten desafíos como la falta de información y los prejuicios sobre la capacidad laboral de las PcD, los cuales se perciben como obstáculos en entornos de competencia profesional. Ante la necesidad de que las empresas se adapten a la competitividad del mercado reconocieron la importancia de entender la incorporación de tecnologías avanzadas y el desarrollo de habilidades profesionales, aspectos que pueden ser fomentados a través de instituciones especializadas en formación, por lo que es crucial abordar desafíos desde una perspectiva integral, reconociendo la importancia de la preparación previa tanto en habilidades técnicas como en la superación de barreras personales antes de ingresar al mercado laboral, aunque mantenerse activo puede parecer sencillo, la falta de habilidades técnicas para superar los desafíos puede representar una barrera considerable.

Sumado a ello, Pérez et al. (2018) señalaron que, se podría abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad en las siguientes dimensiones: identificación, compromiso, necesidad, intercambio afectivo, valores y absentismo; asimismo señalaron que tanto empresas que incluyen la contratación de las PCD como las que la excluyen, visualizan su inserción como desfavorable para la organización.

Gómez, et al (2018) abordaron un tema relevante y fundamental en la sociedad contemporánea, quien señaló sobre la importancia de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad desde una perspectiva de derechos y capacidades, destacando que no se trata solo de elección,

sino de garantizar ciertos mínimos indispensables, como la vida, la salud, la integridad corporal y el control sobre su entorno, los autores subrayaron que las personas con discapacidad a menudo enfrentan desventajas significativas, incluyendo dificultades para obtener ingresos y un mayor riesgo de vivir en condiciones de pobreza, esto hace que sea esencial priorizar la accesibilidad y el diseño universal en todas las áreas de la vida, desde el entorno físico hasta la información y las comunicaciones, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas con discapacidad; además, de la importancia de garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso a servicios e instalaciones públicas, lo que es esencial para su plena participación en la sociedad; por lo que, se debe prever la necesidad de adoptar enfoques inclusivos y basados en derechos para abordar las desigualdades que enfrentan las personas con discapacidad y promover una sociedad más justa y equitativa.

El comentario de Finsterbusch (2016) planteó de manera clara y contundente la responsabilidad tanto de los poderes públicos como de los actores privados en la eliminación de las barreras excluyentes, destacó la importancia de la obligación de realizar ajustes razonables como una herramienta legal que promueve la igualdad efectiva, y subraya la necesidad de que estos ajustes no solo sean una construcción teórica, sino que se materialicen en la práctica, una de las conclusiones clave fue que los ajustes razonables no solo llaman a la imaginación conceptual, sino que también exigen una imaginación práctica, esto significa que, además de reconocer la necesidad de un trato diferenciado en busca de la igualdad material, es esencial llevar a cabo acciones concretas para eliminar las barreras que

impiden la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. Es así que, la noción de justicia social distributiva desde una perspectiva de ciudadanía incluyente es fundamental en este contexto, ya que implica que la igualdad no es simplemente un concepto teórico, sino un compromiso con la acción concreta para eliminar las desigualdades, por lo que los ajustes razonables no deberían imponer una carga desproporcionada a las personas encargadas de implementarlos, evitando así la discriminación indirecta, debiendo abordar la inclusión desde una perspectiva de derechos y de acción concreta, reconociendo la importancia de los ajustes razonables como una herramienta esencial para lograr la igualdad efectiva en la sociedad.

González (2022) abordó un tema de gran relevancia en la inclusión laboral, centrándose en la importancia de ajustar los puestos de trabajo para que los trabajadores con discapacidad puedan realizar sus tareas en igualdad de condiciones con sus colegas sin discapacidad, consideró que los ajustes razonables son cruciales ya que es un instrumento legal fundamental para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que elimina barreras físicas y de otro tipo, que puedan dificultar su plena participación en el mundo laboral, ya que a menudo se enfrentan a empleos con salarios más bajos y menos oportunidades de promoción, esta desigualdad económica es una preocupación crítica y pone de relieve la necesidad de abordar no solo las barreras físicas, sino también las barreras económicas y sociales que enfrentan las personas con discapacidad, asimismo, los estereotipos, debido a la creencia de que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo, la falta de acceso a la educación y a la formación profesional, así como la falta de servicios de apoyo, también contribuyen a la

exclusión laboral; y no dejando de lado la importancia de que la legislación y las políticas gubernamentales faciliten la inclusión laboral, la promoción de la accesibilidad en edificios y medios de transporte, así como la eliminación de barreras en el entorno laboral, por eso es fundamental el cambio en la estructura laboral, para ello, es esencial repensar la organización del trabajo para garantizar la inclusión de todos los trabajadores, independientemente de su discapacidad, esto incluye no solo la eliminación de barreras físicas, sino también la lucha contra estereotipos, la promoción de igualdad de oportunidades y la reforma de las estructuras laborales, solo a través de un enfoque integral se pueden superar las barreras y aprovechar el potencial laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, Tello y Paredes (2022) comentaron sobre cómo afecta la falta de conocimiento y aplicación de apoyos y ajustes razonables por parte de algunos docentes en la motivación e integración de los estudiantes, y es que, los ajustes razonables benefician el proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizan la plena inclusión, fomentan la autonomía y mejoran la calidad de vida, también resaltaron la importancia de un diseño curricular adecuado y la formación docente, así como la necesidad de abordar las necesidades integrales de los estudiantes con discapacidad. La empatía y el apoyo del docente son cruciales, al igual que el uso de materiales didácticos y estrategias pedagógicas accesibles, para la inclusión efectiva en el aula lo cual mejora significativamente la experiencia educativa de los estudiantes con discapacidad intelectual, promoviendo la igualdad y una mejor calidad de vida; es importante destacar la necesidad de abordar no solo las barreras educativas y curriculares, sino también las barreras sociales y actitudinales que a menudo enfrentan; se debe prevalecer la actitud positiva para crear un ambiente de

apoyo y motivación en el aula, además, que la sociedad en su conjunto reconozca y valore las contribuciones de las personas con discapacidad intelectual, no solo en el ámbito educativo, sino también en la comunidad y en la vida laboral. Esto contribuye a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa, más allá de la mera presencia de estudiantes con discapacidad en las aulas; se trata de garantizar que tengan igualdad de oportunidades, apoyos adecuados y un ambiente que fomente su participación activa y su autonomía en todos los aspectos de la vida. La inclusión es un proceso continuo que requiere esfuerzos tanto a nivel individual como a nivel de la sociedad en su conjunto.

Aunado a ello, Benítez y Rojas (2021) destacaron varias preocupaciones clave relacionadas con la inclusión educativa de niños con necesidades específicas de apoyo educativo, como la falta de recursos y preparación docente, sobre ello, mencionaron que los recursos disponibles no son suficientes para garantizar que las instituciones estén debidamente preparadas para recibir a niños con necesidades específicas de apoyo educativo, además, que los docentes aunque pueden ser apasionados por sus materias, a menudo carecen de conocimiento y capacitación en la inclusión educativa; esta falta de preparación es un obstáculo evidente debido a que no existe una única estrategia didáctica que funcione para todas las situaciones de aprendizaje de los niños con necesidades específicas de apoyo educativo. En cambio, la elección de estrategias depende del contexto de la clase, el contenido a enseñar y los objetivos del docente, subrayando la necesidad de flexibilidad y adaptación por parte de los docentes para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes, hacia una inclusión satisfactoria, a pesar de los desafíos de la inclusión se lleva a cabo de manera satisfactoria, esto sugiere que, a

pesar de las limitaciones, existen esfuerzos para promover la inclusión y se están logrando avances; es por ello, que es fundamental que las autoridades centren en sus normativas de educación la necesidad de mejorar la preparación y capacitación de los docentes en el ámbito de la inclusión educativa y se enfatice la diversidad de enfoques requeridos para satisfacer las necesidades de los estudiantes con discapacidad.

Arenas, et al. (2022) abordaron diversos aspectos relacionados con la inclusión laboral y los ajustes razonables para la prevención de riesgos laborales, y la promoción de la igualdad en el ámbito laboral, ya que la importancia de los ajustes razonables son fundamentales para mejorar la calidad de vida laboral de las personas en situación de discapacidad, ya que permite que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones, lo que es esencial para su inclusión, por lo que es fundamental la promulgación de normativas que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad, la implementación y operacionalización de estas normativas en el contexto laboral. Resaltaron también la importancia de la prevención de riesgos laborales como un medio para atenuar las eventualidades y reducir los accidentes en el trabajo con acciones coordinadas y participación activa de los colaboradores para garantizar la calidad en la gestión de riesgos laborales, la necesidad de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su seguridad y salud en el trabajo, asimismo, la promoción del trabajo digno, que aún existe una oferta laboral limitada para las personas en situación de discapacidad, y su contratación suele ser precaria y desigual en comparación con otros trabajadores. La promoción del

trabajo digno es un objetivo importante para garantizar la igualdad en el ámbito laboral son metas esenciales para lograr una inclusión efectiva y equitativa.

Aunado a ello, Imacaña (2022) analizó la situación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en un contexto estatal, centrándose en el papel del Estado y sus instituciones en la promoción de la inclusión y la protección de los derechos de estas personas, destacó el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y los esfuerzos por proporcionar servicios de calidad que promuevan su desarrollo personal y social. Sin embargo, persisten desafíos importantes como la falta de accesibilidad y la discriminación en el lugar de trabajo, que si bien se han logrado avances significativos en la promoción de la inclusión laboral y el reconocimiento de derechos, aún quedan muchos desafíos por superar; a pesar de los avances logrados, es necesario continuar trabajando para eliminar barreras y promover entornos laborales inclusivos que permitan a todas las personas contribuir plenamente a la sociedad, ya que la inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo un desafío complejo que requiere un enfoque integral y coordinado por parte del Estado y la sociedad en su conjunto. Es fundamental seguir trabajando en la eliminación de barreras y la promoción de entornos laborales inclusivos que permitan a todas las personas, independientemente de sus capacidades, contribuir plenamente a la sociedad.

2.3. Definición de términos

Ajustes razonables: Los ajustes razonables no solo son una cuestión legal, sino también un reflejo de la empatía y la consideración hacia las necesidades individuales de

las personas con discapacidad. Al implementar ajustes razonables, no solo se cumple con la ley, sino que también se crea un entorno más inclusivo y equitativo donde todos tienen la oportunidad de desarrollar su potencial y contribuir plenamente a la sociedad.

Adaptación de ambiente: La adaptación puede manifestarse de muchas formas, desde la adopción de tecnologías de asistencia hasta la búsqueda de ajustes razonables en el entorno laboral, implica la búsqueda de apoyo, la promoción de la conciencia y la inclusión en la cual destaca la importancia de crear entornos más inclusivos y accesibles para todos, con la finalidad no solo de facilitar la vida de las PcD, sino de enriquecer a la sociedad en su conjunto, al aprovechar el potencial y las contribuciones de todas las personas, independientemente de sus capacidades. La adaptación es un recordatorio de que la diversidad y la inclusión son activos valiosos que fortalecen nuestras comunidades y nuestras vidas.

Accesibilidad: La accesibilidad implica la eliminación de barreras físicas, sensoriales o cognitivas que puedan dificultar la plena participación de todas las personas en la sociedad, es esencial para la inclusión y la igualdad; sin embargo, a menudo se pasa por alto o se implementa de manera insuficiente, ya que no solo limita las oportunidades para las personas con discapacidad, sino que también es un recordatorio de la falta de conciencia y empatía; por ello, es fundamental que se promueva una mayor conciencia y se tomen medidas más efectivas para garantizar que todos, sin importar sus capacidades, puedan acceder y participar plenamente en todos los aspectos de la vida cotidiana.

Acciones preventivas: Las acciones preventivas desempeñan un papel fundamental en la seguridad y el bienestar en nuestra sociedad; sin embargo, a menudo, estas acciones

son subestimadas o no reciben la atención que merecen, la prevención debería ser proactiva, no reactiva, y requerir inversión adecuada, por lo que, se necesita un cambio cultural hacia una mayor conciencia de riesgos y seguridad.

Condiciones de trabajo: Representa una característica saliente del entorno laboral en el que se involucran temas económicos, sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos, entre otros, derivando gran importancia por el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas al ambiente físico y social, a la organización, características de las tareas, a la salud y la seguridad, entre otras (Buelvas, et al., 2013).

Estrategias de Gestión pública: Se entiende por estrategias de gestión a los mecanismos y/o herramientas nacionales dentro de un país que tienen como objetivo respaldar la dirección del desarrollo equilibrado y continuo de la nación, así como fortalecer la gobernabilidad democrática en el contexto de un Estado que se rige por el imperio de la ley y la Constitución. (Organización de los estados americanos - OAS, 2012, p. 10).

Formación laboral: La formación laboral de PcD enfrenta desafíos debido a la falta de acceso a oportunidades de capacitación adaptadas, la discriminación y el estigma, es por ello que, se necesita tomar conciencia, programas de capacitación accesibles y adaptados, y el uso de tecnología y herramientas de asistencia, lo cual resulta fundamental para garantizar la inclusión efectiva de las PcD en el ámbito laboral.

Integración: La integración de personas con discapacidad implica eliminar las barreras y promover la inclusión activa y equitativa en todos los aspectos de la sociedad,

esto se logra a través de la accesibilidad, igualdad de oportunidades, inclusión social, respeto a la dignidad y la provisión de ajustes razonables; por ello, la integración contribuye a construir una sociedad más igualitaria y diversa.

Inclusión laboral: Se entiende por inclusión laboral a la estrategia que brinda la oportunidad a las Personas con Discapacidad (PcD) de demostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo, garantizando un ingreso económico digno, del cual se derivan otros derechos y responsabilidades como ciudadano, lo que contribuye al desarrollo personal y profesional de cada individuo. (Ministerio de Trabajo, 2016).

Logro de metas institucionales: El logro de metas institucionales es esencial para el éxito y la efectividad de cualquier organización, depende en gran medida de la investigación efectiva realizada dentro de una entidad, la cual proporcionara la base para establecer, monitorear y alcanzar metas de manera exitosa, y su importancia radica en la toma de decisiones informadas y estratégicas.

Medidas institucionales: Se entiende por medidas institucionales a aquellas acciones y políticas implementadas por organizaciones para abordar desafíos específicos o cumplir con metas institucionales, que pueden abarcar áreas como recursos humanos, seguridad, sostenibilidad, accesibilidad, diversidad e inclusión, entre otras; estas medidas son esenciales para guiar el funcionamiento de una organización y asegurar que cumpla con estándares éticos, legales y de responsabilidad social, además de alcanzar sus objetivos.

Modificación de infraestructura: La modificación de infraestructura implica adaptar edificios y espacios físicos existentes para diversos propósitos, como mejorar la

accesibilidad, aumentar la eficiencia energética o ajustarse a nuevas necesidades. Estas modificaciones son fundamentales para mantener la funcionalidad y seguridad de las instalaciones, así como para promover la sostenibilidad y la inclusión laboral.

Objetivos de la entidad: Los objetivos institucionales son metas específicas que guían las acciones de una organización, los cuales deben ser claros, medibles, alcanzables, relevantes y tener un plazo definido; estos objetivos ayudan a la organización a avanzar hacia su misión y visión.

Planeación estratégica: Se entiende por aquel proceso de gestión que implica definir metas a largo plazo, identificar estrategias y acciones para alcanzar esas metas, y evaluar constantemente el progreso, el cual permite ayudar a las organizaciones a mantener un enfoque claro en sus objetivos a largo plazo y a adaptarse a su entorno.

Proceso de inserción: El proceso de inserción implica ayudar a las personas a adaptarse con éxito a un nuevo entorno, ya sea en una organización o comunidad, esto se logra proporcionando orientación, capacitación, fomentando la interacción social, asignando responsabilidades claras y brindando apoyo continuo; un proceso de inserción efectivo mejora la comodidad y la contribución de la persona en su nuevo entorno.

Planificación: Se entiende por el proceso de definir metas, objetivos y estrategias para alcanzar resultados específicos, que es esencial para la toma de decisiones informadas, la optimización de recursos y el logro de metas, puede aplicarse en diversos contextos, desde la planificación de proyectos institucionales hasta la planificación de objetivos personales.

Seguridad, igualdad y autonomía: La seguridad proporciona un entorno estable en el que se puede ejercer la autonomía, y la igualdad garantiza que todas las personas tengan oportunidades iguales para hacerlo; están interrelacionados y son fundamentales para promover una sociedad justa, inclusiva y respetuosa de los derechos individuales.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo y Nivel de investigación:

Respecto al diseño metodológico en esta tesis se utilizó el tipo básica, toda vez que permitió contribuir con nuevos aportes teóricos sobre las existentes, a través de nuevos hallazgos o descubrimientos en el proceso de estudio. Conforme lo explicó Nicomedes, este tipo de investigación se interesa por su motivación el cual se basa en la curiosidad y en el profundo placer de descubrir nuevos conocimientos. Como algunos afirman, es un amor por la sabiduría por sí misma (2018).

A su vez, el enfoque utilizado fue cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, toda vez que, según Espinoza, et al. (2020) dicho alcance busca establecer una relación causa efecto con el problema de estudio. Es decir, en esta investigación mediante la determinación de las estrategias de gestión pública se buscó explicar su influencia en la inclusión laboral.

3.1.2. Diseño de investigación:

Respecto a este punto el diseño aplicado fue no experimental de corte transversal con nivel correlacional, ya que observó un fenómeno determinado en un espacio real, se observó el fenómeno de estudio social, lo que permitió un posterior análisis, sin el manejo deliberado de las variables para la recolección de la información; en esa línea, Liu y Tucker, señalaron que la investigación de tipo transversal implica la recopilación de datos en un único punto en el tiempo (Hernández et al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1:

Estrategias de gestión pública

Definición conceptual: Conjunto de principios que siguen una lógica interna consistente y que se utilizan para desarrollar políticas públicas y estrategias de acción dirigidas a abordar asuntos relacionados con la gestión en el ámbito público para orientar las decisiones y llevar a cabo acciones en la administración y gestión del sector público (Zarpán, 2022).

Definición operacional: Las estrategias de gestión pública están relacionadas directamente a sus actividades ejecutadas, a los resultados esperados, y a la satisfacción de sus beneficiarios. Las estrategias de gestión se enfocan en elevar el nivel de inclusión de las PcD promoviendo políticas inclusivas que proporcionen oportunidades de desarrollo y fortalezcan sus capacidades.

Dimensiones: Planeación estratégica y Medidas institucionales

Escala de medición: Ordinal

Tabla 3

Operacionalización de la variable Estrategias de gestión pública

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrategias de gestión pública	Conjunto de principios que siguen una lógica interna consistente que se utilizan para desarrollar políticas públicas y estrategias de acción dirigidas a abordar asuntos relacionados con la gestión. (Zarpán, 2022).	Planeación estratégica	Objetivos de la entidad Logro de la meta institucional	Ordinal Tipo Likert:
		Medidas institucionales	Acciones preventivas	1. Totalmente en desacuerdo
			Planificación	2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Nota. Relación entre las estrategias de gestión pública y sus dimensiones

3.2.2 Variable 2:

Inclusión laboral

Definición conceptual: Identificación en el ámbito laboral de PcD engloba un conjunto de características que resultan de deficiencias personales que, para abordar esta condición necesita que se implementen políticas y acciones destinadas a normalizar y promover la plena inclusión y participación de las personas en la sociedad. El objetivo es superar las barreras y limitaciones para que estas personas puedan disfrutar de una vida lo más normalizada y plena posible (Salmón y Bregaglio, 2015). Asimismo, Velarde, et al. (2018) refirieron que el área de desarrollo interpersonal en la que se facilitan los contactos y la incorporación en redes sociales para promover su participación colectiva. Además, la inserción laboral también es un factor determinante para las condiciones económicas y las oportunidades de acceso al mercado laboral de las personas.

Definición operacional: Se recopilará información de las dimensiones para comprender la realidad actual de la variable en cuestión y llevar a cabo un diagnóstico preciso para ejecutar una propuesta adecuada, la cual consistirá en la aplicación de un instrumento *cuestionario* de 47 enunciados dirigidos a los servidores que trabajan en el CONADIS, con la finalidad de identificar el grado de percepción sobre la inclusión laboral de las PcD.

Dimensiones: Integración laboral, Accesibilidad y Ajustes razonables

Escala de medición: Ordinal

Tabla 4
Operacionalización de la variable Inclusión laboral

Definición				
Variable	conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala

Inclusión laboral	Es aquella actividad vinculada a iniciativas que reflejan la valoración y la inserción de las personas con discapacidad para que accedan a un empleo digno, (Velarde-Talleri, et al, 2018)	Integración laboral		Formación laboral	Ordinal Tipo Likert: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
		Proceso de inserción				
		Accesibilidad	Condiciones de trabajo			
			Seguridad, igualdad y autonomía			
		Adaptación de ambiente				
		Ajustes razonables	Modificación adecuada de infraestructura			

Nota. Relación entre la inclusión laboral y sus dimensiones

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Según Lopez, es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, tales como artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas (2004), aunado a ello, Pineda et al (1994) señalan que, el universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.

En este estudio de investigación el tamaño de la población está determinado por los/as servidores/as CAS del CONADIS, haciendo un total de 172 servidores/as (CONADIS, 2023).

3.3.2. Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación, para ello, existen procedimientos para obtener la cantidad de los

componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros; la muestra es una parte representativa de la población (López, 2004).

Criterios de inclusión:

- Servidores del régimen laboral CAS.
- Servidores quienes cuentan con dos años de trabajo continuo.
- Servidores que trabajan con personas con discapacidad.

Criterios de exclusión:

- Locadores de servicio.
- Servidores y funcionarios del régimen laboral 728.
- Servidores que se encuentran con licencia o vacaciones.

En este estudio de investigación tomando en consideración que la población del estudio está determinada cuantitativamente, puesto que cuenta con 172 servidores/as que trabajan a nivel nacional en el CONADIS, y considerando los criterios de inclusión y exclusión señalados precedentemente, el tamaño de muestra se establece empleando la formula estadística para definición de muestras en poblaciones finitas, por lo que, corresponde a 70 servidores del total de la población, a quienes se aplicó la técnica de encuesta (preguntas cerradas).

3.3.3. Muestreo

El muestreo se caracteriza por la división de la población en subgrupos o estratos debido a que las variables que deben someterse a estudio en la población presentan cierta

variabilidad o distribución conocida que es necesario tomar en cuenta para extraer la muestra (López, 2004).

Fue necesario utilizar una formula específica para el muestreo aleatorio simple para estimar proporción poblacional, para estudios cuantitativos en los que la población es conocida.

Tabla 5

Población, muestra y muestreo

Población	Muestra	Muestreo
172 trabajadores	70 trabajadores	Probabilístico

Nota: Según datos obtenidos del Portal de Transparencia estándar del CONADIS

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis para esta investigación estuvo conformada por un/a servidor/a del CONADIS, sede Lima.

3.4. Técnicas de recolección de datos

De acuerdo a los atributos de la investigación se aplicó la técnica de encuesta que consiste en la aplicación masiva que se puede aplicar en un solo momento, la cual permite recoger las percepciones del/la encuestado/a respecto a un tema determinado; por lo tanto, se recogió la información a través del instrumento de investigación (cuestionario) que fue elaborado por la investigadora, el cual consta de 47 preguntas dividido en sus dos variables y dimensiones; cabe mencionar que, el cuestionario contó con la validación por juicio de expertos, tres valoraciones por criterio o de expertos interno y externos, quienes son especialistas del tema de estudio y realizaron la revisión conforme a los criterios

proporcionados por la universidad, y emitieron las conclusiones pertinentes a la investigadora.

Los datos recopilados a través del cuestionario fueron procesados a través del Programa SPSS V. 29.

Instrumentos de recolección de datos. En la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos de medición, siendo uno de ellos utilizado para medir la primera variable, conforme a la teoría propuesta por Zarpán (2022), respecto a las estrategias de gestión pública, el cual contribuyó al propósito de la presente investigación, en vista a que esta se adecuaba a lo que la investigadora pretende medir.

La propuesta dimensiona la primera variable en dos dimensiones: planificación estratégica y medidas institucionales; de ello, se tomó como referencia los indicadores que fueron contextualizados señalando la cantidad de ítems a considerar por cada indicador.

Tabla 6
Operacionalización de las estrategias de gestión pública, cantidad de ítems

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrategias de gestión pública	Conjunto de principios coherentes, que permiten establecer políticas públicas y planes de acción que abordan la problemática de la gestión pública (Zarpán, 2022).	Planeación estratégica	Objetivos de la entidad	1 - 4
			Logro de la meta institucional	5 - 8
			Acciones preventivas	9 - 13
		Medidas institucionales	Planificación	14 - 20

Fuente: Datos obtenidos de la contextualización de la variable estrategias de gestión pública.

Cada una de las preguntas se formuló considerando su estrecha relación con los indicadores derivados de las dimensiones específicas, de manera que se refleje claramente el objetivo de medición que se busca lograr.

Tabla 7*Especificaciones de la variable Estrategias de gestión pública*

Indicadores	Nº	Ítems
Objetivos de la entidad	1	El CONADIS cuenta con estrategias de gestión orientadas a la inclusión laboral
	2	El CONADIS cuenta con objetivos institucionales claros y comprensibles para todos los/as servidores/as
	3	Considero que los objetivos institucionales se adaptan de manera adecuada a los cambios y desafíos del entorno actual
	4	Considero que los objetivos institucionales del CONADIS están alineados con su misión, visión y necesidades de los ciudadanos
Logro de la meta institucional	5	Considero que en la elaboración de los planes institucionales del CONADIS se enfoca en alcanzar el logro de metas institucionales
	6	El CONADIS realiza el análisis de datos y evidencias, utilizando información relevante que respalde sus decisiones que coadyuven en el logro de metas institucionales.
	7	En el CONADIS se fortalecen las habilidades de los/as servidores/as con discapacidad para el logro de las metas institucionales
	8	El CONADIS está implementando un plan de acción con enfoque en la cultura inclusiva para lograr las metas y objetivos estratégicos de la entidad
Acciones preventivas	9	En CONADIS se desarrollan acciones para fortalecer las relaciones interpersonales de los/las servidores/as con discapacidad como medida de planeación estratégica
	10	Adopto un enfoque proactivo al identificar posibles riesgos o situaciones peligrosas, y tomo medidas preventivas para evitar accidentes o lesiones en el CONADIS.
	11	El CONADIS propone políticas institucionales de sensibilización inclusiva dirigido a todos/as los/as servidores/as
	12	El CONADIS monitorea y evalúa regularmente el progreso de la planificación, realizando ajustes y revisiones cuando considera necesario para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
	13	El CONADIS realiza el seguimiento y evaluación permanente para medir el éxito y la eficacia de los programas de inserción laboral para el logro del bien común
Planificación	14	El CONADIS concientiza a los trabajadores sobre la importancia de realizar la rendición de cuentas y se esfuerza por mantener altos estándares éticos y transparentes.
	15	El CONADIS fomenta la participación de los/as servidores/as con discapacitados en las actividades del PEI y POI institucional
	16	Los/as servidores/as identifican posibles áreas de mejora en los procesos y procedimientos existentes, y proponen soluciones y acciones preventivas para evitar problemas futuros.
	17	Participó activamente en la identificación y evaluación de riesgos, y propongo acciones preventivas para mitigarlos y asegurar la continuidad de los servicios públicos del CONADIS.
	18	Considero que el CONADIS tiene una sólida cultura de planificación que se refleja en la formulación de metas y objetivos claros a corto y largo plazo.

Indicadores	Nº	Ítems
	19	El CONADIS cuenta con normativas internas sobre el proceso de selección de personas con discapacidad
	20	El CONADIS asigna recursos y establece plazos realistas en la planificación a los/as servidores/as, que les permita implementar acciones necesarias para lograr sus objetivos establecidos.

Fuente: Datos obtenidos de los indicadores de las dimensiones de la variable

Finalmente, como último proceso para posteriormente realizar un proceso de operacionalización de la variable estrategias de gestión pública, que arroje los datos cuantitativos con la finalidad de determinar el objetivo de estudio, se consideró la escala de medición ordinal, conforme se muestra:

Tabla 8
Escalas de la V1 Estrategias de gestión pública

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

Fuente: Escala ordinal tipo Likert

Para medir la segunda variable, conforme a la teoría propuesta por Gonzales (2022), respecto a la inclusión laboral, el cual contribuyó al propósito de la presente investigación, en vista a que esta se adecuaba a lo que la investigadora pretende medir.

La propuesta dimensiona la segunda variable en tres dimensiones: integración laboral, accesibilidad y ajustes razonables; de ello, se tomó como referencia los indicadores que fueron contextualizados señalando la cantidad de ítems a considerar por cada indicador.

Tabla 9
Operacionalización de la Inclusión laboral, cantidad de ítems

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Inclusión laboral	Es aquella actividad vinculada a iniciativas que	Integración laboral	Formación laboral	1 - 6
			Proceso de inserción	7 - 13

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	reflejan la valoración y la inserción de las PcD en la sociedad (Velarde-Talleri, et al, 2018)	Accesibilidad	Condiciones de trabajo	14 - 16
			Seguridad, igualdad y autonomía	17 - 20
		Ajustes razonables	Adaptación de ambiente	21 - 24
			Modificación adecuada de infraestructura	25 -27

Fuente: Datos obtenidos de la operacionalización de la variable

Cada una de las preguntas se formuló considerando su estrecha relación con los indicadores derivados de las dimensiones específicas, de manera que se refleje claramente el objetivo de medición que se busca lograr.

Tabla 10

Especificaciones de la variable Inclusión laboral

Indicadores	Nº	Ítems
Formación laboral	1	El CONADIS tiene convenios con entidades que ofrecen formación integral para los/as servidores/as con discapacidad
	2	El CONADIS brinda oportunidades de formación continua y/o capacitaciones a los/as servidores/as con discapacidad para mejorar sus habilidades y conocimientos
	3	El CONADIS incluye en su PDP capacitaciones inclusivas para garantizar el desempeño laboral de los/as servidores/as con discapacidad
	4	El CONADIS promueve talleres autogestionarios
	5	El CONADIS dispone de un sistema que facilite el seguimiento y medición del impacto y la efectividad de los programas que ha puesto en marcha.
	6	El CONADIS promueve que se desarrolle el potencial profesional en las funciones de las PcD
Proceso de inserción	7	El CONADIS brinda asesoramiento en gestión pública inclusiva para los/as servidores/as con discapacidad
	8	El CONADIS promueve una cultura de aprendizaje continuo como componente esencial para el crecimiento individual y organizacional de los/as servidores/as con discapacidad
	9	El CONADIS ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional para apoyar la integración en el entorno laboral
	10	El CONADIS promueve actividades institucionales que cuente con la participación de todos los/as servidores/as
	11	Creo que los funcionarios del CONADIS agradecen los comentarios y sugerencias de los/as servidores/as con discapacidad
	12	El CONADIS brinda algún tipo de apoyo o asesoramiento durante el proceso de selección y contratación para los/as PcD
	13	El CONADIS cuenta con un equipo o departamento específico encargado de coordinar la inclusión laboral
Condiciones de trabajo	14	El CONADIS brinda a los/as servidores/as con discapacidad un espacio adecuado y accesible para que se movilicen en la entidad sin dificultad
	15	Percibo que en el CONADIS se preocupan por respetar las normas de accesibilidad y su cumplimiento en las construcciones de la entidad
	16	El CONADIS fomenta la cultura de erradicación de las barreras de accesibilidad para los/as servidores/as con discapacidad

Indicadores	Nº	Ítems
Seguridad, igualdad y autonomía	17	El CONADIS promueve entornos accesibles que brinden seguridad en igualdad de oportunidades
	18	Considero que el CONADIS cuenta con salidas de emergencia adecuadas y planes de evacuación inclusivos
	19	Considero que los/as servidores/as con discapacidad conocen sus derechos laborales
	20	El CONADIS cuenta con políticas de accesibilidad implementadas para garantizar la igualdad de acceso en las instalaciones
Adaptación de ambiente	21	Para el ingreso al CONADIS se incluyen medidas de adaptación en igualdad de condiciones para los/as servidores/as con discapacidad
	22	El CONADIS cuenta con ascensores o elevadores que garanticen que los/as servidores/as con discapacidad puedan acceder a todas las áreas de trabajo
	23	El CONADIS ha habilitado espacios de trabajo adaptados para los/as servidores/as con discapacidad física, como escritorios ajustables en altura o sillas ergonómicas
	24	El CONADIS proporciona tecnologías de asistencia, como lectores de pantalla o teclados adaptados, para facilitar el trabajo de los/as servidores/as con discapacidad visual o motora
Modificación adecuada de infraestructura	25	El CONADIS realiza evaluaciones periódicas de la accesibilidad de su infraestructura y toma medidas correctivas para garantizar la inclusión de todos los/as servidores/as con discapacidad en el entorno laboral
	26	El CONADIS cuenta con rampas o accesos sin barreras arquitectónicas en los edificios
	27	El espacio de las oficinas del CONADIS esta acondicionado para el desplazamiento adecuado de los/las servidores/as con discapacidad

Fuente: Datos obtenidos de los indicadores de las dimensiones de la variable

Como último proceso para posteriormente realizar un proceso de operacionalización de la variable inclusión laboral, que arroje los datos cuantitativos con la finalidad de determinar el objetivo de estudio, se consideró la escala de medición ordinal, conforme se muestra:

Tabla 11

Escalas V2 Inclusión laboral

Escala Codificación

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

Fuente: Escala ordinal tipo Likert

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Técnicas de procesamiento de la información

En la sección metodológica, una vez aplicados los instrumentos, se procedió a procesar los datos mediante su tabulación y agrupación según la frecuencia de aparición. Estos datos se registraron en una hoja de cálculo de Excel, posteriormente, se empleó el software estadístico IBM SPSS 29 para llevar a cabo análisis más detallados.

En relación con las pruebas de hipótesis, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos, ya que la muestra corresponde mayor de 50 servidores/as; para el proceso de recolección de datos se realizaron encuestas para cada una de las variables en estudio.

Para la preparación de la información antes del análisis, se llevaron a cabo las siguientes fases:

1. Codificación o tabulación: En la fase de codificación o tabulación, se creó una matriz de datos en Excel para sumatorias de los datos agrupados.
2. Almacenamiento de los datos: Luego de la codificación, los datos se almacenaron en una carpeta para facilitar el acceso rápido a todos los resultados.
3. Elección del paquete estadístico: Para el análisis de datos, se eligió el software estadístico SPSS como herramienta.
4. Análisis estadístico de datos: Se llevó a cabo una prueba de confiabilidad *Alfa de Cronbach* para evaluar la consistencia interna de los datos obtenidos de los instrumentos de medición. Posteriormente, se calcularon los baremos, lo que

permitió una interpretación más estructurada de los resultados según los criterios de la investigadora.

Además, se realizaron procedimientos estadísticos para proporcionar análisis descriptivos de los datos agrupados, ajustándose a los objetivos de la investigación. Se llevó a cabo una recodificación de los resultados totales para facilitar este proceso, se optó por realizar pruebas estadísticas que proporcionarían evidencia para la toma de decisiones sobre si se debían o no rechazar las hipótesis planteadas. Finalmente, para culminar se procedió a presentar e interpretar los datos.

Método analítico: En esta parte, se estructuraron los resultados según los objetivos establecidos, con el propósito de interpretar los datos. De esta manera, se compararon los planteamientos teóricos con lo observado en el contenido de la tesis.

Método deductivo: En esta parte se emplearon los conocimientos presentados por varios autores que se han tenido en cuenta en la elaboración de esta tesis. Se llevaron a cabo pruebas pertinentes para validar o refutar las proposiciones que la investigadora consideró como fundamentales.

3.6. Validez y Confiabilidad

Si la confiabilidad y la validez de los datos no son conocidas, es probable que se cuestione la credibilidad de los resultados y las conclusiones derivadas de ellos. Estas dos características psicométricas esenciales deben ser aseguradas para abordar las críticas que

suelen surgir en relación a los datos en campos como las ciencias sociales y del comportamiento, así como a los métodos de medición (Kerlinger, 2002).

Validez: “(...) La investigación del comportamiento es compleja, controvertida y de suma importancia. Quizás más que en cualquier otro ámbito, aquí se cuestiona la naturaleza de la realidad. Sin embargo, resulta imposible estudiar la validez sin eventualmente abordar el significado de las variables” (Kerlinger, 2002, p. 603).

Validez de contenido: “La validez de contenido se refiere a la adecuación y representatividad del contenido de un instrumento de medición en relación con lo que se pretende evaluar o medir” (Kerlinger, 2002, p. 605).

Tabla 12*Validación a Juicio de expertos de la V1 Estrategias de gestión pública*

INF		CRITERIOS									
EXPERTOS	Relevancia	Consistencia	Finalidad	Actualidad	Imparcialidad	Transparencia	Metodología	Organización	Comprensión	Suficiencia	Total
INF 1	69%	65%	68%	80%	80%	80%	65%	80%	65%	68%	72%
INF 2	85%	85%	85%	85%	80%	90%	85%	80%	85%	85%	84.50%
INF 3	85%	85%	85%	87%	88%	88%	78%	78%	86%	78%	85%
TOTAL											85%

La validez promedio a juicio de expertos según lo observado en la tabla 12 es de 85% para la primera variable, valor que representa una consistencia alta que demuestra que el instrumento es aplicable para el desarrollo de la investigación.

Tabla 13*Validación a Juicio de expertos de la V2 Inclusión laboral*

INF		CRITERIOS									
EXPERTOS	Relevancia	Consistencia	Finalidad	Actualidad	Imparcialidad	Transparencia	Metodología	Organización	Comprensión	Suficiencia	Total
INF 1	69%	65%	68%	80%	80%	80%	65%	80%	65%	68%	72%
INF 2	85%	85%	85%	85%	85%	85%	70%	70%	85%	70%	80.50%
INF 3	87%	87%	88%	88%	88%	88%	80%	80%	87%	87%	87%
TOTAL											85%

La validez promedio a juicio de expertos según lo observado en la tabla 13 es de 85% para la segunda variable, valor que representa una consistencia alta que demuestra que el instrumento es aplicable para el desarrollo de la investigación

Confiabilidad: La confiabilidad se puede entender en términos del error asociado: a mayor error, menor confiabilidad y viceversa. Por lo tanto, se pueden derivar dos definiciones equivalentes de confiabilidad: 1. La confiabilidad es la proporción de la varianza "verdadera" con respecto a la varianza total obtenida de los datos generados por un instrumento de medición. 2. La confiabilidad es la proporción de la varianza del error con respecto a la varianza total producida por un instrumento de medición, siendo 1.00 un índice que representa una confiabilidad perfecta. (Kerlinger, 2002, p. 587).

Tabla 14
Confiabilidad de los datos (Primera variable)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.973	20

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: El valor que obtuvo fue de 0.973, lo que representa un 97.3% de confianza con el procedimiento estadístico *Alfa de Cronbach*, utilizando el programa estadístico SPSS; demostrando así que los datos recolectados tienen consistencia interna alta, aspecto que refuerza el valor de constructo del instrumento, debido a que mide lo que debe medir.

Tabla 15
Confiabilidad de los datos (Segunda variable)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.982	27

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: El valor que se obtuvo luego del procesamiento de datos a través de la prueba estadística *Alfa de Cronbach*, utilizando el programa estadístico SPSS. fue de 0.982, lo que representa un 98.2% de confianza; demostrando así que los datos recolectados tienen

consistencia interna alta, aspecto que refuerza el valor de constructo del instrumento, debido a que mide lo que debe medir.

3.7. Aspectos Éticos

En esta investigación se respetó lo señalado en el manual para la elaboración de las tesis en la mayor medida, sin transgredir las políticas de la institución. Asimismo, se cumplió con todas las indicaciones brindadas por la institución objeto de estudio de investigación para garantizar que no se infrinjan las políticas de la entidad ni se manipule de manera inapropiada la información recopilada, a fin de mantener el respeto y cordialidad con los/as servidores/as, a quienes se dio a conocer claramente los objetivos de la investigación antes de aplicar el cuestionario, así como se protegió la identidad de los mismos que colaboraron con la presente investigación. Además, se mantuvo un estricto respeto por los derechos de propiedad intelectual de los autores mencionados en la investigación, siguiendo las pautas del manual APA para citar y referenciar adecuadamente las ideas y trabajos de otros investigadores, cuyos datos se encuentran especificados en la parte de las fuentes de información como sustento del cumplimiento de parámetros internacionales. En cuanto a la fiabilidad de los instrumentos, se buscó validarlos mediante la evaluación de expertos reconocidos en el campo de la investigación, lo que proporcionó mayor confianza en el proceso de recopilación de datos.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Contexto y análisis descriptivo

El Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (en adelante, CONADIS) es un organismo público el cual es parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, cuya labor es la inclusión de personas con discapacidad en la sociedad. Cuenta con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera.

El CONADIS, es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad, rectora responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad a nivel nacional. Actualmente, cuenta con una sede principal ubicado en Lima: en la Av. Arequipa 375, distrito de Lima, provincia y región Lima, así como con un local adicional: Juan de Arona N° 151, distrito de San Isidro; asimismo, sus sedes en las regiones de Moquegua, Madre de Dios, Loreto, Lambayeque, La Libertad, Ica, Junín, Huánuco, Huancavelica, Cusco, Cajamarca, Arequipa, Ayacucho, Ancash, Apurímac, Amazonas y Lima provincias.

La organización del CONADIS está conformado por los Órganos de Alta Dirección (Consejo Directivo, Presidencia y Secretaría General), Órganos Consultivos (Comisión Consultiva), Órgano de Control Institucional, Órganos de Asesoramiento (Oficina de Asesoría Jurídica y Oficina de Planeamiento y Presupuesto), Órganos de apoyo (Oficina de Administración y unidades a cargo (Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Abastecimiento, Unidad de Contabilidad y Tesorería, Unidad de Tecnología e Informática)), Órganos de Línea (Dirección de Investigación y Registro, Dirección de

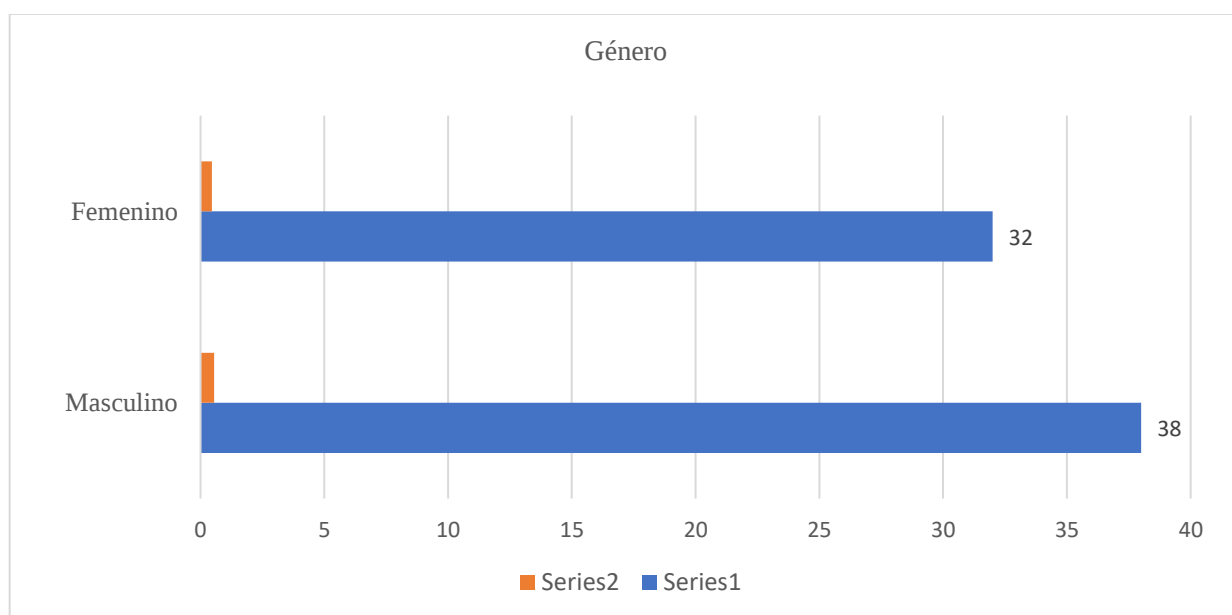
Políticas en Discapacidad, Dirección de Promoción y Desarrollo Social, Dirección de Fiscalización y Sanciones) y Órganos desconcentrados.

4.2. Análisis descriptivo agrupado

Dentro del contexto de este estudio, se realizó un cuestionario a un total de setenta (70) servidores/as que integran el CONADIS en la sede de Lima durante el año 2023. Estos servidores/as desempeñan un rol crucial en la administración de la institución y mantienen una relación laboral directa con personas con discapacidad, tal como se detalla en los siguientes términos.

Figura 2

Genero de los/as servidores de las oficinas del CONADIS, Lima 2023



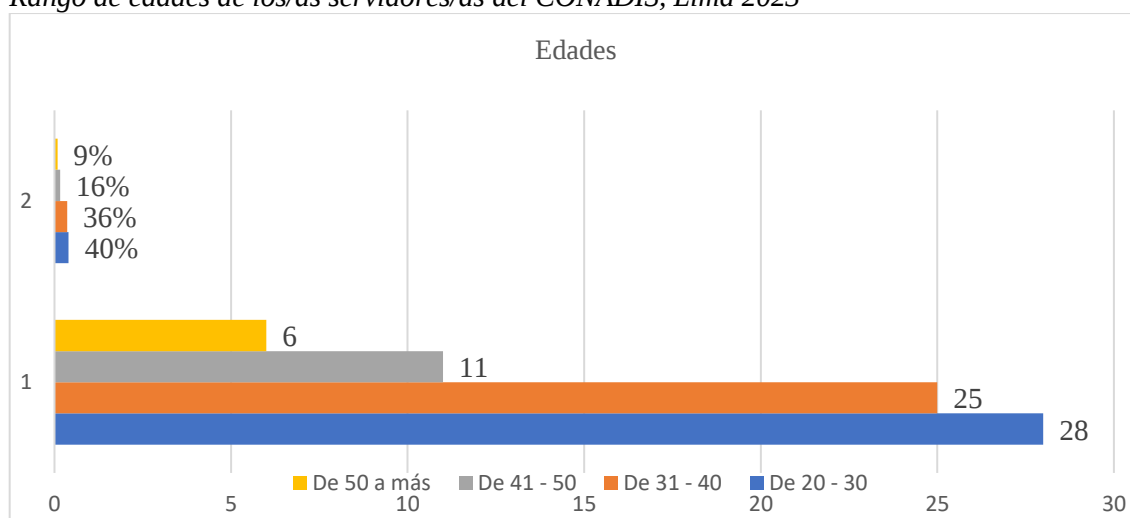
Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los/as servidores/as que tienen vínculo laboral directo con personas con discapacidad y desempeñan un papel fundamental en la gestión institucional.

Interpretación: De acuerdo con la Figura 2, se observa que, en el CONADIS, el 38% de los/as servidores/as que tienen vínculo laboral directo con personas con discapacidad y desempeñan un papel fundamental en la gestión institucional corresponde al género masculino.

Esta cifra presenta una ligera ventaja de un 6% sobre el género femenino. En este contexto, es relevante destacar que esta institución no minimiza de ninguna manera las contribuciones de las mujeres en la implementación de estrategias de gestión pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual se ve reflejado en el logro de sus objetivos institucionales.

Figura 3

Rango de edades de los/as servidores/as del CONADIS, Lima 2023



Nota: Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los/as servidores/as del CONADIS

Interpretación: Tal como se muestra en la Figura 3, es evidente que el 40% de los/as servidores/as tienen edades que varían entre los 20 y los 30 años, esto contrasta con el 9% de servidores/as cuyas edades están en el rango de 41 a 50 años, como se puede apreciar en la gráfica.

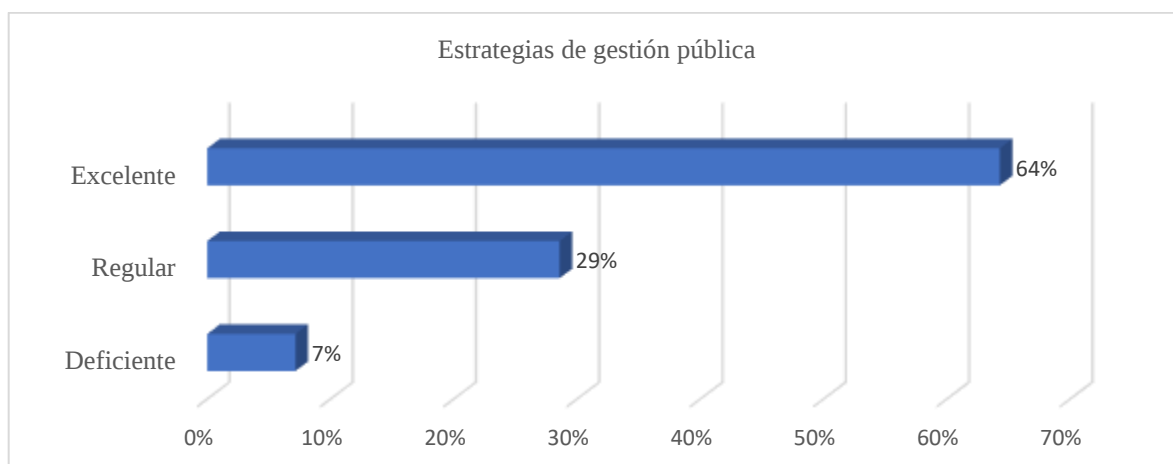
4.2.1 Análisis descriptivo por variables y dimensiones

Se realizó el análisis descriptivo de las variables V1: Estrategias de gestión pública y V2: Inclusión laboral, posteriormente se desagregaron en las dimensiones correspondientes a cada variable, según los datos obtenidos en la aplicación de

encuesta, el instrumento utilizado para la obtención de datos para cada variable es el cuestionario.

Figura 4

Percepción de la primera variable -Estrategias de gestión pública



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a las estrategias de gestión pública.

Tabla 16

Datos estadísticos descriptivos referentes a la V1

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7%
Regular	20	29%
Excelente	45	64%
Total	70	100%

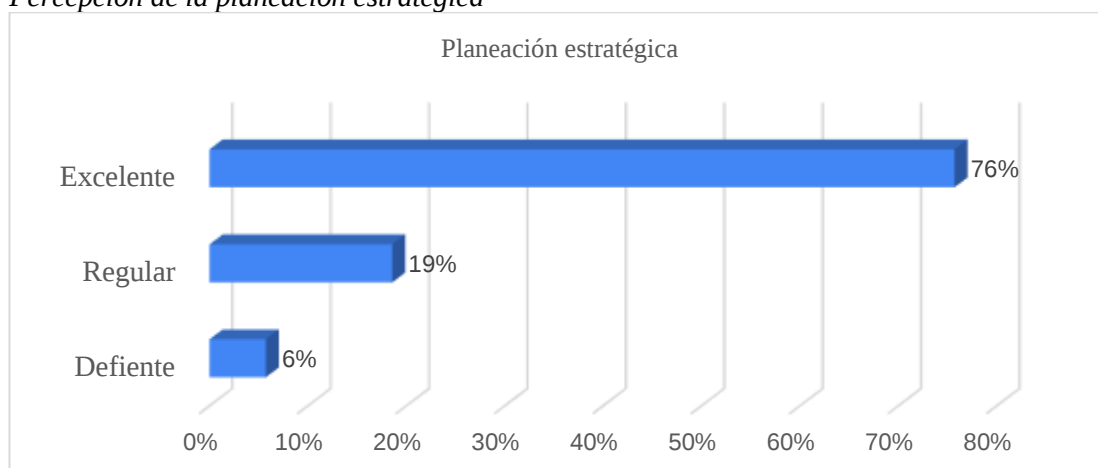
Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a las estrategias de gestión pública.

Interpretación: En la Figura 4 y Tabla 16, se puede observar que los/as servidores/as quienes tienen vínculo laboral directo con personas con discapacidad, han ubicado su escala de respuestas en la escala 3 “excelente”, puntuación que refleja la percepción sobre la capacidad y calidad de gestión realizada en la aplicación estratégica de metas y objetivos institucionales del CONADIS. Sin embargo, es importante resaltar que, aunque en menor medida, un grupo

también ha expresado que las estrategias de gestión pública son "regulares", mientras que otro grupo más pequeño ha manifestado que es "deficiente".

En la Figura 4, se puede notar que el 64% de los/as servidores/as perciben que las estrategias de gestión pública han sido excelentes por parte de la institución; esto indica que la gestión se está desarrollando eficientemente logrando el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Esta percepción de las estrategias de gestión pública excelente puede atribuirse a que las autoridades del CONADIS, brindan una adecuada colaboración entre el sector público, el privado y la sociedad civil para abordar desafíos complejos con soluciones integrales, que contribuyen a generar valor público en la gestión institucional, lo que corresponde a cómo perciben la efectividad de las estrategias de gestión pública implementadas para atender las necesidades de las personas con discapacidad, considerando en su planeación estratégica la asignación de recursos y el grado de involucramiento de la comunidad en la toma de decisiones.

Figura 5
Percepción de la planeación estratégica



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la planeación estratégica en las estrategias de gestión pública con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Tabla 17*Datos estadísticos descriptivos referentes a la planeación estratégica*

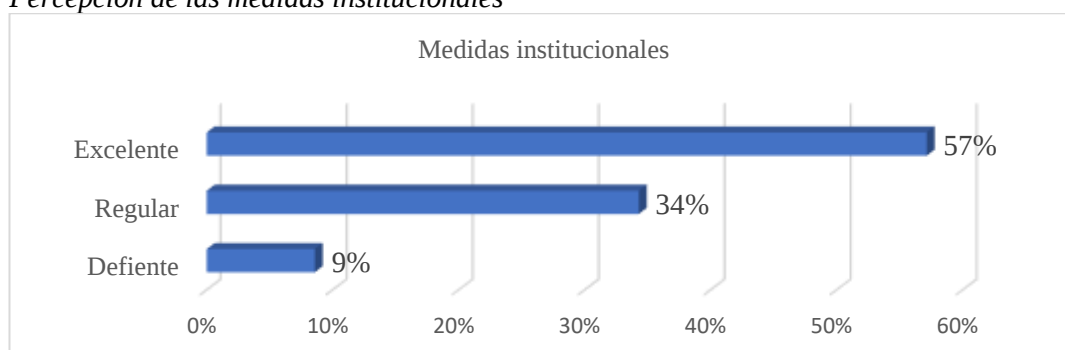
Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1	El CONADIS cuenta con estrategias de gestión orientadas a la inclusión de los/as servidores/as con discapacidad	2.80%	4.30%	8.60%	54.30%	30.00%	100.00%
2	El CONADIS cuenta con objetivos institucionales claros y comprensibles para todos los/as servidores/as	2.80%	5.70%	8.60%	62.90%	20.00%	100.00%
3	Considero que los objetivos institucionales se adaptan de manera adecuada a los cambios y desafíos del entorno actual	4.30%	12.90%	11.40%	51.40%	20.00%	100.00%
4	Considero que los objetivos institucionales del CONADIS están alineados con su misión, visión, necesidades y expectativas de los ciudadanos o usuarios del servicio público que brinda	4.30%	10.00%	11.40%	50.00%	24.30%	100.00%
5	Considero que en la elaboración de los planes institucionales del CONADIS se enfoca en alcanzar el logro de metas institucionales	2.90%	7.10%	14.30%	55.70%	20.00%	100.00%
6	El CONADIS realiza el análisis de datos y evidencias, utilizando información relevante para respaldar la toma de decisiones informadas y fundamentadas que coadyuven al logro de las metas institucionales.	1.40%	4.30%	17.10%	52.90%	24.30%	100.00%
7	En el CONADIS se fortalecen las habilidades de los/as servidores/as con discapacidad para el logro de las metas institucionales	2.80%	12.90%	10.00%	54.30%	20.00%	100.00%
8	El CONADIS está implementando un plan de acción con enfoque en la cultura inclusiva para lograr las metas y objetivos estratégicos de la entidad	4.40%	7.10%	21.40%	45.70%	21.40%	100.00%

Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la planeación estratégica en las estrategias de gestión pública con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Interpretación: En la Figura 5, se puede observar que la planeación estratégica del CONADIS es “excelente”, el cual representa el 76% de las encuestas que corresponde a cómo se fortalecen las habilidades de los/las servidores/as con discapacidad para el logro de metas y objetivos estratégicos, alineados a la visión y misión de la entidad. Por otro lado, se observa un 19% de servidores/as que consideran como “regular” y tan solo un 6% como “deficiente”, por lo que, se debe tomar en cuenta los puntos débiles para mejorar la planeación estratégica, ya que, de esta manera se obtendrá un mejoramiento en la efectividad para el logro de sus objetivos trazados como entidad, ello con la finalidad de brindar un servicio de calidad a las personas con discapacidad.

Lo observado en la Figura 5, se corrobora con la información de la Tabla 17, en donde se aprecia que en su mayoría de veces (preguntas 1, 2, 5, y 7, que representa en un aproximado del 50%) los/as servidores refieren que el CONADIS: i) cuenta con estrategias de gestión orientadas a la inclusión de los/as servidores/as con discapacidad, ii) cuenta con objetivos institucionales claros y comprensibles, iii) se enfoca en alcanzar el logro de metas institucionales y iv) fortalece las habilidades para el logro de las metas institucionales.

Figura 6
Percepción de las medidas institucionales



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a las medidas institucionales en las estrategias de gestión pública con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Tabla 18*Datos estadísticos descriptivos referente a las medidas institucionales*

Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
9	En CONADIS se desarrollan acciones que promueven y fortalecen las relaciones interpersonales de los/las servidores/as con discapacidad como medida de planeación estratégica	4.30%	11.40%	18.60%	45.70%	20.00%	100.00%
10	Adopto un enfoque proactivo al identificar posibles riesgos o situaciones peligrosas, y tomo medidas preventivas para evitar accidentes o lesiones en el CONADIS.	2.90%	4.30%	15.70%	55.70%	21.40%	100.00%
11	El CONADIS propone políticas institucionales de sensibilización inclusiva dirigido a todos/as los/as servidores/as	4.30%	11.40%	11.40%	50.00%	22.90%	100.00%
12	El CONADIS monitorea y evalúa regularmente el progreso de la planificación, realizando ajustes y revisiones cuando considera necesario para asegurar el cumplimiento de los objetivos.	5.80%	7.10%	17.10%	50.00%	20.00%	100.00%
13	El CONADIS realiza el seguimiento y evaluación permanente para medir el éxito y la eficacia de los programas de inserción laboral de personas con discapacidad para el logro del bien común	4.30%	15.70%	20.00%	42.90%	17.10%	100.00%
14	El CONADIS concientiza a los trabajadores sobre la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública, y se esfuerza por mantener altos estándares éticos	7.10%	7.10%	18.60%	44.30%	22.90%	100.00%
15	El CONADIS fomenta la participación de los/as servidores/as con discapacidades en las actividades del PEI y POI institucional	4.30%	10.00%	21.40%	40.00%	24.30%	100.00%
16	Los/as servidores/as identifican posibles áreas de mejora en los procesos y procedimientos existentes, y proponen soluciones y acciones preventivas para evitar problemas futuros.	4.30%	7.10%	10.00%	52.90%	25.70%	100.00%
17	Participo activamente en la	1.40%	14.30%	17.10%	48.60%	18.60%	100.00%

	identificación y evaluación de riesgos, y propongo acciones preventivas para mitigarlos y asegurar la continuidad de los servicios públicos del CONADIS.						
18	Considero que el CONADIS tiene una sólida cultura de planificación que se refleja en la formulación de metas y objetivos claros a corto y largo plazo.	2.80%	12.90%	15.70%	50.00%	18.60%	100.00%
19	El CONADIS cuenta con normativas internas sobre el proceso de selección de personas con discapacidad	5.70%	7.10%	12.90%	51.40%	22.90%	100.00%
20	El CONADIS asigna los recursos adecuados a los/as servidores/as y establece plazos realistas en la planificación, lo que permite implementar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.	2.90%	14.30%	14.30%	47.10%	21.40%	100.00%

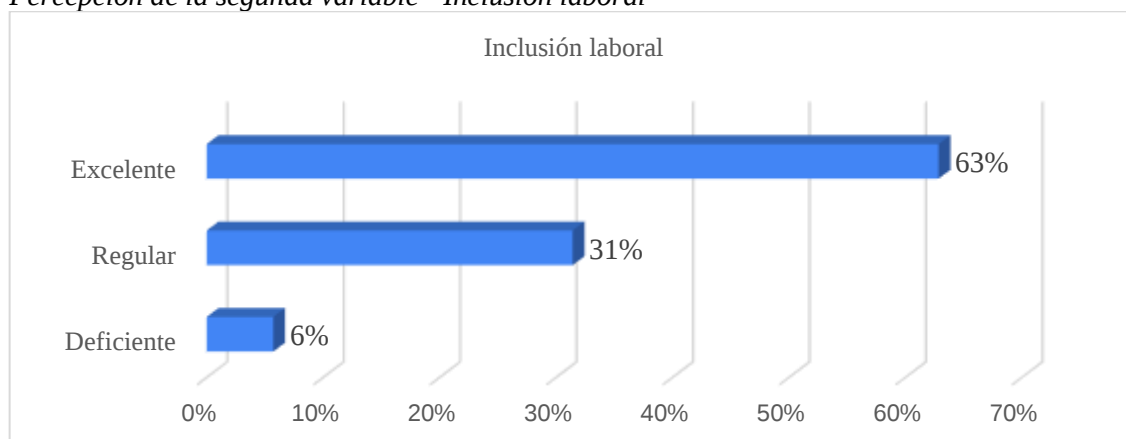
Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a las medidas institucionales en las estrategias de gestión pública con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Interpretación: En la Figura 6, se puede observar que el 57% de los/as servidores/as refieren que las medidas institucionales implementadas en el CONADIS, son de manera “excelente”, esto se corrobora con mayor detalle en la Tabla 18, en donde se evidencia que la entidad desarrolla de manera adecuada su gestión para alcanzar los objetivos de la entidad; en se sentido, se puede afirmar que, la entidad para la aplicación de medidas institucionales: i) desarrolla acciones que promueven y fortalecen las relaciones interpersonales como medida de planeación estratégica, ii) propone políticas institucionales de sensibilización inclusiva, iii) monitorea y evalúa regularmente el progreso de la planificación, realizando ajustes y revisiones, iv) realiza seguimiento y evaluación permanente para medir el éxito y la eficacia de los programas, v) efectúa la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública, vi) tiene una sólida cultura de planificación en la formulación de metas y objetivos claros a corto y largo plazo y vii) establece plazos realistas en la planificación, lo que permite implementar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.

Por otro lado, se observa en la Figura 6 que, un 34% de servidores/as consideran como “regular” la aplicación de medidas institucionales, en concordancia con lo observado en la Tabla 18 que refleja que los/as servidores/as se encuentran “en desacuerdo” respecto a su participación activa en la identificación y evaluación de riesgos, y proposición de acciones preventivas para mitigar y asegurar la continuidad de los servicios públicos del CONADIS.

Figura 7

Percepción de la segunda variable - Inclusión laboral



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la dirección en la gestión administrativa con relación a los servicios de control gubernamental.

Tabla 19

Datos estadísticos descriptivos referente a la V2

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6%
Regular	25	31%
Excelente	44	63%
Total	70	100%

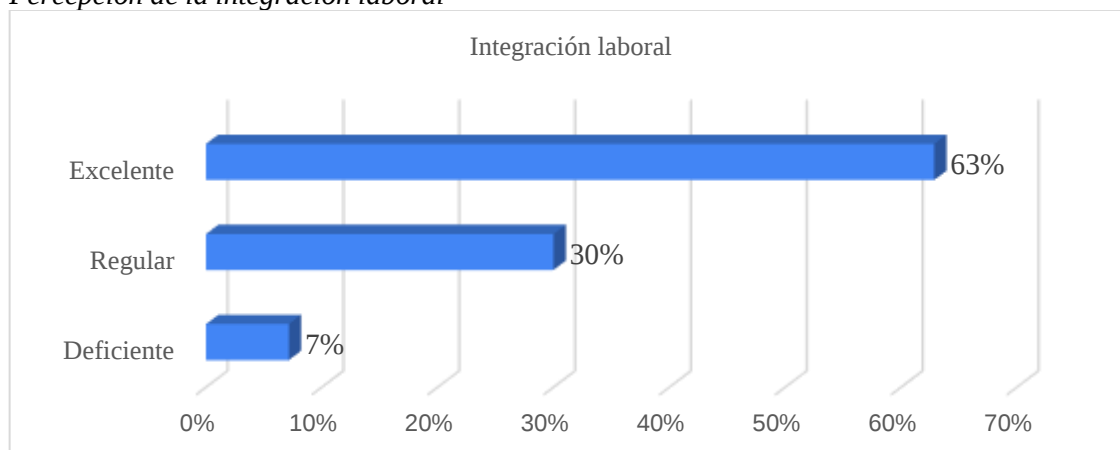
Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la inclusión laboral

Interpretación: En la figura 7 y Tabla 19, se puede observar que los/as servidores/as han ubicado su escala de respuestas en la escala “excelente”, puntuación que refleja la percepción sobre el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el

CONADIS. Sin embargo, es importante resaltar que, aunque en menor medida, un grupo también ha expresado que la inclusión laboral es "regular", mientras que otro grupo más pequeño ha manifestado que es "deficiente".

En la Figura 7, se puede notar que el 63% de los/as servidores/as perciben que la inclusión laboral ha sido excelente por parte de la institución; esto indica que la gestión se está desarrollando eficientemente logrando el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Esta percepción de la inclusión laboral excelente puede atribuirse a que las autoridades del CONADIS, en consideración a la gestión realizada por las autoridades del CONADIS, enfocada a la integración, accesibilidad y ajustes razonables que se ofrecen a las personas con discapacidad en la entidad, para contribuir al óptimo desarrollo de sus funciones y actividades; es por ello que, solo un 31% percibe como regular la inclusión laboral de personas con discapacidad, pues consideran que sí se promueve adaptar el ambiente de trabajo en igualdad de oportunidades. Por otro lado, solo el 6% de los/as servidores/as han percibido como deficiente a la inclusión laboral que realiza el CONADIS.

Figura 8
Percepción de la integración laboral



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la integración en la inclusión laboral con relación a las estrategias de gestión pública.

Tabla 20

Datos estadísticos descriptivos referente a la integración laboral

Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1	El CONADIS tiene convenios con entidades que ofrecen formación integral para los/as servidores/as con discapacidad	1.50%	11.40%	12.90%	57.10%	17.10%	100.00%
2	El CONADIS brinda oportunidades de formación continua y/o capacitaciones a los/as servidores/as con discapacidad para mejorar sus habilidades y conocimientos	2.90%	15.70%	10.00%	50.00%	21.40%	100.00%
3	El CONADIS incluye en su PDP capacitaciones inclusivas para garantizar el desempeño laboral de los/as servidores/as con discapacidad	2.90%	7.10%	20.00%	50.00%	20.00%	100.00%
4	El CONADIS promueve talleres autogestionarios	1.50%	7.10%	21.40%	51.40%	18.60%	100.00%
5	El CONADIS cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación de la formación, que permite medir el impacto y la eficacia de los programas implementados.	1.50%	11.40%	21.40%	45.70%	20.00%	100.00%
6	El CONADIS promueve a que los/as servidores/as con discapacidad desarrollen su potencial profesional en sus funciones	1.40%	12.90%	14.30%	44.30%	27.10%	100.00%
7	El CONADIS brinda asesoramiento en gestión pública inclusiva para los/as servidores/as con discapacidad	1.40%	14.30%	14.30%	45.70%	24.30%	100.00%
8	El CONADIS promueve una cultura de aprendizaje continuo como componente esencial para el crecimiento individual y organizacional de los/as servidores/as con discapacidad	1.50%	11.40%	20.00%	47.10%	20.00%	100.00%

9	El CONADIS ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional para apoyar la integración de los/as servidores/as con discapacidad en el entorno laboral	2.80%	12.90%	14.30%	48.60%	21.40%	100.00%
10	El CONADIS promueve la participación de los/as servidores/as con discapacidad en actividades institucionales	4.20%	8.60%	10.00%	58.60%	18.60%	100.00%
11	Creo que los funcionarios del CONADIS agradecen los comentarios y sugerencias de los/as servidores/as con discapacidad	4.20%	8.60%	18.60%	45.70%	22.90%	100.00%
12	El CONADIS brinda algún tipo de apoyo o asesoramiento a los/as servidores/as con discapacidad durante el proceso de selección y contratación	5.70%	8.60%	20.00%	47.10%	18.60%	100.00%
13	El CONADIS cuenta con un equipo o departamento específico encargado de coordinar la inclusión laboral de los/as servidores/as con discapacidad	4.20%	12.90%	12.90%	42.90%	27.10%	100.00%

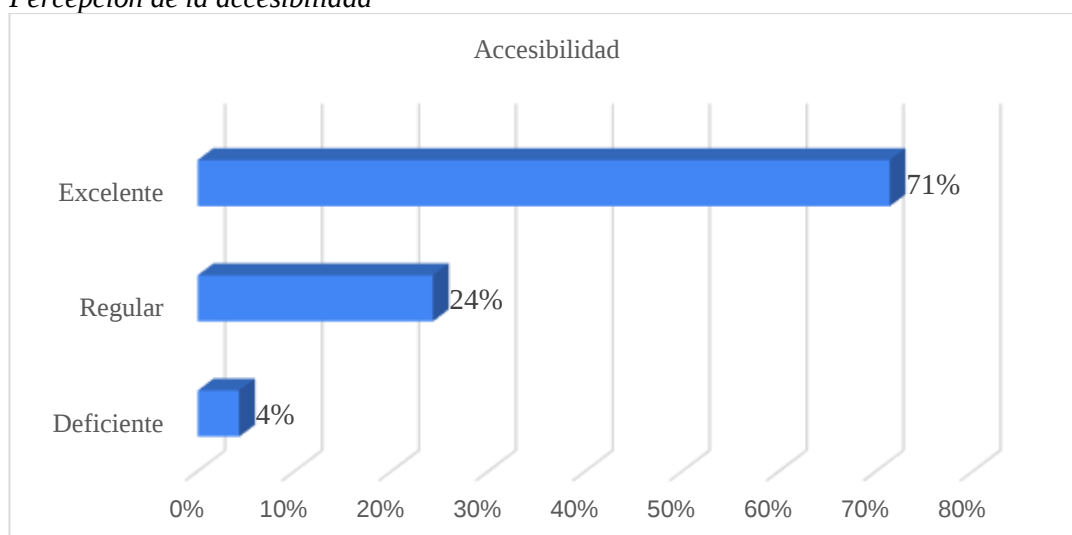
Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la integración en la inclusión laboral con relación a las estrategias de gestión pública.

Interpretación: En la Figura 8, se puede observar que el 63% de los/as servidores/as han manifestado que la integración laboral en el CONADIS es “excelente”, esto implica en cierta medida que, se garantiza que todos/as independientemente de sus capacidades puedan acceder y utilizar los servicios y recursos proporcionados por el CONADIS, lo cual es fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión. Por otro lado, un 30% de los/as servidores/as consideran como “regular” a la integración laboral en el CONADIS, considerando que, es necesario que se continúe promoviendo talleres autogestionarios, y se realice el seguimiento en la evaluación de la formación, que permite medir el impacto y la eficacia de los programas implementados.

Asimismo, se observa que un 7% de los/as servidores/as perciben como “deficiente” la integración laboral en el CONADIS; complementando dicho análisis, en la Tabla 20 se puede corroborar que estos servidores/as manifestaron estar “totalmente en desacuerdo” respecto a que: i) los funcionarios del CONADIS no agradecen los comentarios y sugerencias de los/as servidores/as con discapacidad, ii) no se brinda apoyo o asesoramiento a los/as servidores/as con discapacidad durante el proceso de selección y contratación, iii) no existe un equipo o departamento específico encargado de coordinar la inclusión laboral de los/as servidores/as con discapacidad.

En resumen, se advierte que, aunque en el CONADIS se preocupan por la integración laboral, aún existen desafíos que deben ser abordados para mejorar la eficacia y eficiencia del proceso.

Figura 9
Percepción de la accesibilidad



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la accesibilidad en la inclusión laboral.

Tabla 21
Datos estadísticos descriptivos referente a la accesibilidad

N°	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
----	-----------	--------------------------	---------------	----------------------------------	------------	-----------------------	-------

14	El CONADIS brinda a los/as servidores/as con discapacidad un espacio adecuado y accesible para que se movilicen sin dificultad en todos los espacios de la entidad	2.80%	12.90%	21.40%	40.00%	22.90%	100.00%
15	Percibo que en el CONADIS se preocupan por el cumplimiento de las normas de accesibilidad en las construcciones de la entidad	2.80%	2.80%	18.60%	52.90%	22.90%	100.00%
16	El CONADIS fomenta la cultura de erradicación de las barreras de accesibilidad para los/as servidores/as con discapacidad	2.80%	4.30%	17.10%	52.90%	22.90%	100.00%
17	El CONADIS promueve entornos accesibles que brinden seguridad para los/as servidores con discapacidad en igualdad de oportunidades	1.30%	8.60%	14.30%	52.90%	22.90%	100.00%
18	Considero que en el CONADIS se han establecido medidas de seguridad y evacuación para los/as servidores/as con discapacidad, como salidas de emergencia adecuadas y planes de evacuación inclusivos	1.40%	10.00%	15.70%	48.60%	24.30%	100.00%
19	Considero que los/as servidores/as con discapacidad conocen sus derechos laborales	1.40%	8.60%	10.00%	48.60%	31.40%	100.00%
20	El CONADIS cuenta con políticas de accesibilidad implementadas para garantizar que los/as servidores/as con discapacidad tengan igualdad de acceso a las instalaciones y recursos para el desarrollo óptimo de sus actividades laborales	1.50%	8.60%	15.70%	47.10%	27.10%	100.00%

Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a la accesibilidad en la inclusión laboral.

Interpretación: Al respecto en la Figura 9 se observa que el 71% de los/as servidores/as del CONADIS perciben como “excelente” la valoración de la accesibilidad en la entidad, ya que consideran que es un tema de gran importancia en la sociedad actual, porque garantiza que todos/as puedan participar y acceder a los servicios, información y espacios proporcionados por la entidad demostrando un compromiso genuino hacia la inclusión, ya que no solo es una cuestión de cumplimiento legal, sino también de equidad, inclusión y aprovechamiento de oportunidades, que conduce a la innovación y la creatividad en el diseño y la entrega de servicios y productos.

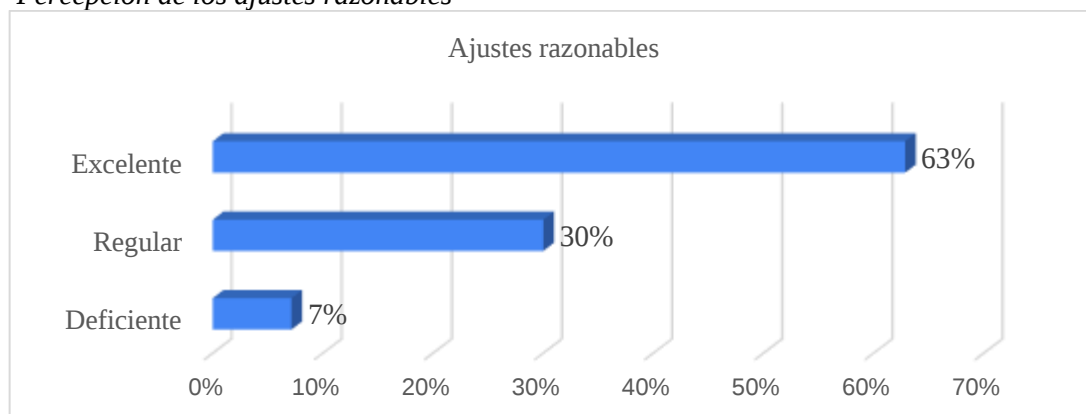
Por otro lado, un 24% de los/as servidores/as consideran como “regular” la accesibilidad brindada a las personas con discapacidad, esto a pesar que se preocupan por cumplir las normativas correspondientes, por ello es necesario que se continúen estableciendo medidas de seguridad y evacuación para los/as servidores/as con discapacidad, como salidas de emergencia adecuadas y planes de evacuación inclusivos. Por otro lado, se evidencia que un 4% de los/as servidores/as perciben como “deficiente” la gestión que se viene realizando respecto a la accesibilidad ofrecida a los servidores con discapacidad que laboran en el CONADIS.

De acuerdo con el análisis de datos estadísticos, en la Tabla 21 se puede afirmar que los/as servidores/as del CONADIS han ubicado su escala de respuestas en la escala “de acuerdo” que corresponde a cómo los/as servidores/as respaldan la gestión en torno a la accesibilidad de personas con discapacidad en la entidad, que muestra lo siguiente: i) existe preocupación por el cumplimiento de las normas de accesibilidad en las construcciones de la entidad, ii) se fomenta la cultura de erradicación de las barreras de accesibilidad y iii) se

promueven entornos accesibles que brinden seguridad para los/as servidores con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Figura 10

Percepción de los ajustes razonables



Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad

Tabla 22

Datos estadísticos descriptivos referente a los ajustes razonables

Nº	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
21	Para el ingreso al CONADIS se incluyen medidas de adaptación en igualdad de condiciones para los/as servidores/as con discapacidad	1.40%	8.60%	15.70%	48.60%	25.70%	100.00%
22	El CONADIS cuenta con ascensores o elevadores que garanticen que los/as servidores/as con discapacidad puedan acceder a todas las áreas de trabajo	1.50%	8.60%	17.10%	47.10%	25.70%	100.00%
23	El CONADIS ha habilitado espacios de trabajo adaptados para los/as servidores/as con discapacidad física, como escritorios ajustables en altura o sillas ergonómicas	2.80%	10.00%	20.00%	44.30%	22.90%	100.00%
24	El CONADIS proporciona tecnologías de asistencia, como lectores de pantalla o teclados adaptados, para facilitar el trabajo de los/as servidores/as con discapacidad visual o motora	2.80%	8.60%	24.30%	40.00%	24.30%	100.00%

25	El CONADIS realiza evaluaciones periódicas de la accesibilidad de su infraestructura y toma medidas correctivas para garantizar la inclusión de todos los/as servidores/as con discapacidad en el entorno laboral	2.80%	10.00%	22.90%	41.40%	22.90%	100.00%
26	El CONADIS cuenta con rampas o accesos sin barreras arquitectónicas en los edificios para facilitar el acceso y la movilidad de los/as servidores/as con discapacidad	1.50%	7.10%	14.30%	55.70%	21.40%	100.00%
27	El espacio de las oficinas del CONADIS esta acondicionado para el desplazamiento adecuado de los/as servidores/as con discapacidad	2.80%	12.90%	14.30%	52.90%	17.10%	100.00%
Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, referidos a los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad.							

Interpretación: Con respecto al análisis de la Figura 10, se puede evidenciar que el 63% de los/as servidores/as del CONADIS perciben como “excelente” la valoración de los ajustes razonables en las oficinas, ya que consideran que sí se han implementado medidas de adaptación en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, por cuanto las oficinas cuentan con un espacio adecuado para su desplazamiento en condiciones óptimas, asimismo, se ha otorgado sillas ergonómicas, rampas de seguridad, entre otros, para mejorar la calidad de vida en el trabajo de las personas con discapacidad. Por otro lado, un 30% de los/as servidores/as consideran como “regular” la implementación de dichos ajustes razonables, considerando que sí se prevé brindar un espacio acondicionado para el desarrollo de las funciones del personal con discapacidad, y que con el tiempo se irá resquebrajando la brecha de desigualdad. Aunado a ello, se evidencia que un 7% de los/as servidores/as perciben como “deficiente” porque consideran que aún falta mucho camino por recorrer, en tanto, no se

proporcione una adecuada tecnología de asistencia, como lectores de pantalla o teclados adaptados, para facilitar el trabajo de los/as servidores/as con discapacidad visual o motora.

De acuerdo con el análisis de datos estadísticos, en la Tabla 22 se puede afirmar que los/as servidores/as han ubicado sus respuestas en la escala “de acuerdo” que corresponde a cómo perciben los ajustes razonables implementados en el CONADIS, porque consideran que se incluyen medidas de adaptación en igualdad de condiciones, con ascensores que garantizan el acceso a todas las áreas de trabajo, escritorios ajustables en altura o sillas ergonómicas, etc.

4.2.2 *Análisis exploratorio*

Se realiza la prueba de normalidad para contrastar las hipótesis para aceptarlas o rechazarlas.

Tabla 23
Prueba de normalidad de datos de la investigación

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estrategias de gestión pública	.095	70	.189
Planeación estratégica	.153	70	<.001
Medidas institucionales	.117	70	.018
Inclusión laboral	.104	70	.058
Integración	.123	70	.010
Accesibilidad	.139	70	.002
Ajustes razonables	.119	70	.015

Nota: Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta para medir la prueba de normalidad

En este contexto, antes de avanzar con el análisis y poner a prueba la hipótesis, es necesario examinar la distribución de las variables. Esto involucra realizar una

prueba de normalidad. Cuando las muestras exhiben una distribución normal, es viable emplear métodos estadísticos paramétricos.

En este estudio particular, se analizaron los resultados empleando la prueba Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra consistió mayor a 50.

Los resultados relacionados con las variables "Estrategias de gestión pública", "Inclusión laboral" demostraron significancia por encima de 0.05; esto sugiere que existe una distribución normal en estos casos. Por ende, es adecuado emplear métodos estadísticos paramétricos para analizar estos datos.

4.3. Análisis inferencial

4.3.1. Contrastación de hipótesis general

4.3.1.1. Plantear la hipótesis:

H1: Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

H0: Las estrategias de gestión pública no influyen significativamente en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

4.3.1.2. Establecer un nivel de Significancia: En el presente caso, el nivel de significancia que se ha tomado en consideración para la contrastación de la hipótesis fue (Alfa) $\alpha = 0.05$ (5%)

4.3.1.3. Seleccionar estadístico de prueba: R Pearson

Tabla 24

Correlación de variables "Estrategias de gestión pública" y "Inclusión laboral"

Correlación

			Estrategias de gestión pública	Inclusión laboral
R Pearson	Estrategias de gestión pública	Pearson Correlación	1	.921**
		Sig. (2-tailed)		<.001
		N	70	70
	Inclusión laboral	Pearson Correlación	.921**	1
		Sig. (2-tailed)	<.001	
		N	70	70

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

4.3.1.4. Analizar p-valor: Regla de aceptación de la hipótesis de la investigadora:

- Si p-valor es < 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.
- Si p-valor es > 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Interpretación: El p-valor es < 0.01 , da evidencias suficientes para no rechazar la hipótesis general de investigación, permitiendo afirmar la existencia de relación entre las variables estrategias de gestión pública y la inclusión laboral.

4.3.1.5. Analizar índice de correlación: R Pearson = 0.921 = 92%

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| 0.00 – 0.20 | Relación muy baja (escasa o nula) |
| 0.21 -0.40 | Relación baja (escasa) |

0.41 – 0.60	Relación moderada (promedia)
0.61 – 0.80	Relación significativa (buena)
0.81 – 1.00	Relación muy significativa (muy buena)

Interpretación: En el presente estudio, se obtuvo un resultado estadísticamente significativo ($p < 0.01$), lo que llevó a analizar el índice de correlación. Este análisis resultó una correlación de 0.921, equivalente al 92%. Con base en estos resultados, se puede afirmar que: Las estrategias de gestión pública del CONADIS se relacionan significativamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad durante el primer año 2023.

4.3.2 Contrastación de las hipótesis específicas:

4.3.2.1 Contrastación de la primera hipótesis específica: Ritual de la significancia estadística:

4.3.2.1.1 Plantear la hipótesis:

H1: Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la integración laboral de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

H0: Las estrategias de gestión pública no influyen significativamente en la integración laboral de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

4.3.2.1.2 Establecer un nivel de Significancia: En el presente caso, el nivel de significancia que se ha tomado en consideración para la contrastación de la hipótesis (Alfa) $\alpha = 0.05$ (5%)

4.3.2.1.3 Seleccionar estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 25

Correlación de la variable Estrategias de gestión pública y la dimensión Integración

			Estrategias de gestión pública	Integración
Rho de Spearman	Estrategias de gestión pública	Correlation		
		Coefficient	1	.947**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
	Integración	N	70	70
		Correlation		
		Coefficient	.947**	1
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.3.2.1.4 Analizar p-valor: Regla de aceptación de la hipótesis de la investigadora:

- Si p-valor < 0.05, se acepta H1 y se rechaza H0
- Si p-valor > 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0

Interpretación: El p-valor = 0.01, da evidencias suficientes para no rechazar la primera hipótesis específica de investigación, permitiendo afirmar la existencia de relación entre la variable estrategias de gestión pública y la dimensión integración laboral.

4.3.2.1.5 Analizar índice de correlación: Rho de Spearman = 0.947 = 95%

0.00 – 0.20 Relación muy baja (escasa o nula)

0.21 – 0.40 Relación baja (escasa)

0.41 – 0.60 Relación moderada (promedia)

0.61 – 0.80 Relación significativa (buena)

0.81 – 1.00 Relación muy significativa (muy buena)

Interpretación: Esta interpretación es procedente, siempre y cuando el p-valor resultante luego de la aplicación de la fórmula estadística de correlación, en este caso Rho de Spearman es menor que 0.05. En el presente caso, resultó = 0.01, motivo por el cual se prosigue con el análisis del índice de correlación, el mismo que resultó de 0.947 que es equivalente al 95%, considerando que, el análisis de correlación se encuentra en el nivel muy significativo, permite brindar la siguiente afirmación: Las estrategias de gestión pública se relacionan significativamente con la integración laboral de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

4.3.2.2 Contrastación de la segunda hipótesis específica: Ritual de la significancia estadística:

4.3.2.2.1 Plantear la hipótesis:

H1: Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

H0: Las estrategias de gestión pública no influyen significativamente en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

4.3.2.2.2 Establecer un nivel de Significancia: En el presente caso, el nivel de significancia que se ha tomado en consideración para la contrastación de la hipótesis (Alfa) $\alpha = 0.05$ (5%)

4.3.2.2.3 Seleccionar estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 26

Correlación de la variable Estrategias de gestión pública y la dimensión Accesibilidad

			Estrategias de gestión pública	Accesibilidad
Rho Spearman	Estrategias de gestión pública	Correlation Coefficient	1	.881**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	70	70
	Accesibilidad	Correlation Coefficient	.881**	1
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.3.2.2.4 Analizar p-valor: Regla de aceptación de la hipótesis del investigador:

- Si p-valor < 0.05, se acepta H1 y se rechaza H0
- Si p-valor > 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0

Interpretación: El p-valor = 0.01, da evidencias suficientes para no rechazar la segunda hipótesis específica de investigación, permitiendo afirmar la existencia de relación entre la dimensión accesibilidad y las estrategias de gestión pública.

4.3.2.2.5 Analizar índice de correlación: Rho Spearman = 0.881 = 88%

0.00 – 0.20 Relación muy baja (escasa o nula)

0.21 – 0.40 Relación baja (escasa)

0.41 – 0.60 Relación moderada (promedia)

0.61 – 0.80 Relación significativa (buena)

0.81 – 1.00 Relación muy significativa (muy buena)

Interpretación: Siempre y cuando el p-valor resultante luego de la aplicación de la fórmula estadística de correlación, en este caso Rho Spearman es menor que 0.05. En el presente caso, resultó = 0.01, motivo por el cual se prosigue con el análisis del índice de correlación, el mismo que resultó de 0.881 que es equivalente al 88%, considerando que, el análisis de correlación se encuentra en el nivel muy significativo, permite brindar la siguiente afirmación: Las estrategias de gestión pública se relacionan significativamente con la accesibilidad de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

4.3.2.3 Contrastación de la tercera hipótesis específica: Ritual de la significancia estadística:

4.3.2.3.1 Plantear la hipótesis:

H1: Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en los ajustes razonables de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

H0: Las estrategias de gestión pública no influyen significativamente en los ajustes razonables de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

4.3.2.3.2 Establecer un nivel de Significancia: En el presente caso, el nivel de Significancia que se ha tomado en consideración para la contrastación de la hipótesis (Alfa) $\alpha = 0.05$ (5%)

4.3.2.3.3 Seleccionar estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 27

Correlación de la variable Estrategias de gestión pública y la dimensión Ajustes razonables

			Estrategias de gestión pública	Ajustes razonables
Rho de Spearman	Estrategias de gestión pública	Correlation Coefficient	1	.821**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	70	70
	Ajustes razonables	Correlation Coefficient	.821**	1
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.3.2.3.4 Analizar p-valor: Regla de aceptación de la hipótesis de la investigadora:

- Si p-valor < 0.05, se acepta H1 y se rechaza H0
- Si p-valor > 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0

Interpretación: El p-valor = 0.01, da evidencias suficientes para no rechazar la tercera hipótesis específica de investigación, permitiendo afirmar la existencia de relación entre la dimensión ajustes razonables y las estrategias de gestión pública.

4.3.2.3.5 Analizar índice de correlación: Rho de Spearman = 0.821 = 82%

0.00 – 0.20 Relación muy baja (escasa o nula)

0.21 – 0.40 Relación baja (escasa)

0.41 – 0.60 Relación moderada (promedia)

0.61 – 0.80 Relación significativa (buena)

0.81 – 1.00 Relación muy significativa (muy buena)

Interpretación: Siempre y cuando el p-valor resultante luego de la aplicación de la fórmula estadística de correlación, en este caso Rho de Spearman es menor que 0.05. En el presente caso, resultó = 0.01, motivo por el cual se prosigue con el análisis del índice de correlación, el mismo que resultó de 0.821 que es equivalente al 82%, considerando que, el análisis de correlación se encuentra en el nivel muy significativo, permite brindar la siguiente afirmación: Las estrategias de gestión pública se relacionan significativamente con los ajustes razonables de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Proposición del objetivo

Esta investigación se elaboró desde la exploración de las variables: estrategias de gestión pública y inclusión laboral, con el propósito de evaluar la importancia de las estrategias de gestión que cumplen un papel importante en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, por ello, se planteó el objetivo principal: “Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023”.

5.2. Validez interna y externa

La validez interna de los datos recopilados se examinó mediante el empleo del método estadístico Alfa de Cronbach, el cual reveló que la variable 1: Estrategias de gestión pública, obtuvo un índice de aceptación del 97.3% (ver Tabla 14), mientras que la variable 2: Inclusión laboral, obtuvo un índice del 98.2% (ver Tabla 15); estos resultados evidencian que los datos recabados poseen validez interna al demostrar una consistencia de “excelente confiabilidad” para ambas variables, lo cual sugiere que las preguntas utilizadas en el cuestionario para evaluar las estrategias de gestión pública en función a la inclusión laboral están adecuadamente estructuradas, proporcionando medidas altamente confiables y coherentes, estos indicadores refuerzan la validez según la perspectiva a juicio de expertos, tres especialistas: el Mg. Juan Luis Denegri Martinelli (experto interno), la Mg. Annabelle Dávila Fernández (experta interna) y la Mg. Isabel Josefina Rubio Sánchez (experta externa), quienes evaluaron el instrumento elaborado por la investigadora, cuyos índices fueron del 85% para ambas variables, reafirmando así la coherencia del instrumento utilizado en la recopilación de datos.

5.3. Implicancias teóricas y prácticas

Estrategias de gestión pública

El análisis detallado de esta investigación reveló una evaluación mayormente favorable, ya que un 64% de los encuestados consideró que los criterios de las estrategias de gestión pública en el CONADIS son de excelente calidad. Esto sugiere que el CONADIS posee una base sólida para abordar las desigualdades y brechas que obstaculizan la inclusión laboral. Sin embargo, aunque en un nivel mínimo un 5% lo considera como deficiente, por lo que, se deben prestar atención al cumplimiento normativo y aspectos críticos que necesitan mejoras.

En lo que respecta a la dimensión Planeación estratégica, refleja una percepción positiva del 76% de respuestas que indican que en el CONADIS se ha tenido un impacto de calidad “excelente”, asimismo un 19% consideran como “regular” y tan solo un 6% como “deficiente”, por lo que, se debe tomar en cuenta los puntos débiles para mejorar la efectividad para el logro de sus objetivos trazados con la finalidad de brindar un servicio de calidad a las personas con discapacidad generando cambios sociales. La dimensión Medidas institucionales por otro lado, evidencia una disminución notable pues solo el 57% considera como excelente la labor realizada en la entidad, esto demuestra que si bien el CONADIS ejecuta acciones para fortalecer las relaciones interpersonales aún necesita asumir el compromiso ético y eficaz para abordar asuntos sociales complejos.

Inclusión laboral

El 63% de las respuestas de los encuestados consideró que los criterios de la inclusión laboral en el CONADIS son de excelente calidad, lo cual refleja un alto nivel de calidad

institucional en la provisión de servicios de protección laboral, lo que destaca la eficacia del cumplimiento de sus objetivos institucionales, que puede atribuirse a que las autoridades del CONADIS, se enfocan en la gestión accesible pues consideran que si se da cumplimiento a la cuota de empleo para las personas con discapacidad. Por otro lado, se observa que un 31% percibe como regular debido a que consideran que es necesario que se adapte el ambiente de trabajo en igualdad de oportunidades dando cumplimiento a la normativa con las políticas de inclusión social para contribuir al óptimo desarrollo de sus funciones y actividades.

Un 63% de los encuestados consideró que la dimensión integración laboral es de excelente calidad. Esto sugiere que el CONADIS posee una base sólida para abordar las desigualdades y brechas que obstaculizan la inclusión laboral, ya que se garantiza que todos/as independientemente de sus capacidades puedan acceder a utilizar los servicios y recursos proporcionados por el CONADIS. Asimismo, sobre la dimensión accesibilidad se tiene que un 71% de encuestados refiere como excelente este aspecto ya que no solo es una cuestión de cumplimiento legal, sino también de aprovechamiento de oportunidades, que conduce a la innovación y la creatividad en el diseño y la entrega de servicios y productos, finalmente respecto a la dimensión ajustes razonables, se observa que un 63% de encuestados considera como excelente la calidad del CONADIS, sin embargo, el 30% refiere como regular, ya que consideran que se deben prestar atención al reforzamiento en el cumplimiento normativo y aspectos críticos que necesitan mejoras estableciendo medidas de seguridad y evacuación para los/as servidores/as con discapacidad, como salidas de emergencia adecuadas y planes de evacuación inclusivos.

5.4 Comparación de los resultados

En el estudio realizado por Sornoza (2022) se coincidió con una de las técnicas de recolección de datos, en este caso, la encuesta, y también se convergió en la investigación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que fue un tema de estudio en la presente investigación. Sin embargo, en el estudio, la población se identificó a alumnos con discapacidad intelectual moderada, representantes legales, docentes tutores y psicólogos, a diferencia de esta investigación cuya población se enfocó en los servidores donde se identificó a la muestra como servidores quienes trabajaban con alguna persona con discapacidad. En el estudio de Sornoza los resultados que obtuvo de los encuestados fue el 70% respecto a la implementación de inclusión laboral, que es muy similar al resultado obtenido en el estudio de la investigadora, que obtuvo un valor de 63%. Se observó que la importancia de recibir una adecuada orientación vocacional para que puedan formarse buenos profesionales, lo cual ayudaría a que las PcD consigan mayor acceso a empleos, por lo que, debería tomarse mayor énfasis en las normativas del rubro educación. A pesar de las diferencias en la perspectiva de la población, ambos estudios coinciden en un objetivo común, que es promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral para mejorar la calidad de vida y su bienestar integral.

En el estudio llevado a cabo por Hamilton (2019), se observó una coincidencia en la aplicación del instrumento, la técnica de recolección de datos que aplicó fueron encuestas; respecto a la población estuvo compuesta por trabajadores de la empresa INTELCA del área de recursos humanos, a diferencia de la población del estudio de la investigadora que fueron trabajadores que tenían trato directo con PcD. Los resultados obtenidos en la investigación de Hamilton fueron positivos, al revelar un 91% de aceptación por parte de los encuestados porque consideran que se las empresas tienen el deber de promover espacios propicios para el desarrollo del talento y habilidades de PcD. Es interesante notar que dicho porcentaje es

superior al que se obtuvo en la investigación realizada el cual obtuvo solo un 63% puesto que los encuestados consideran que si bien el CONADIS cumple con la inclusión laboral de PcD aún se debe prever mejorar los ajustes razonables para que tengan un mejor ambiente laboral. Es crucial destacar que, aunque no se establece una relación directa basada en la cantidad de servicios relacionados con las políticas públicas de inclusión social, se reconoce la importancia fundamental de mejorar el bienestar social de la población vulnerable.

El estudio de Lino (2021) igualmente utilizó la técnica de recopilación de datos a través de encuestas, asimismo la metodología que aplicó el autor fue de tipo cuantitativo, su población estuvo conformada por trabajadores con discapacidad, a diferencia del estudio de la investigadora que se enfocó en los trabajadores que tenían trato directo con PcD, lo cual evidencia que la muestra de la población no fueron las mismas; es por ello que, los resultados revelaron una falta de inclusión laboral adecuada, ya que el 59% de los encuestados informó que la inclusión laboral se practica solo ocasionalmente, esto se debe a la presencia de barreras arquitectónicas, como la ausencia de rampas y barras de apoyo, así como la falta de accesibilidad en áreas higiénico-sanitarias, además, se señaló que estos sujetos no han recibido capacitación para su desarrollo profesional. Por otro lado, los resultados de la investigadora difieren con la del autor, ya que el 63% de los encuestados refieren que sí se evidencia una adecuada inclusión laboral de PcD, sin embargo, consideran que se debe realizar mejoras en los ajustes razonables; este hallazgo sugiere una relación directa y significativa entre las estrategias de gestión pública y la inclusión social, tal como se determinó a través del *R de Pearson*, estos datos respaldan la idea de que los esfuerzos por fomentar la inclusión laboral tiene un impacto positivo y constante.

En el estudio llevado a cabo por Gonzales (2022) se observó una coincidencia en la técnica de recopilación de datos, en su investigación también se utilizaron encuestas. Además, hubo convergencia en la priorización de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En el estudio del autor la encuesta se aplicó a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación – Ucayali, sin embargo, en el estudio de la investigadora la encuesta fue aplicada a trabajadores que conocen las condiciones de las PcD. En cuanto a los resultados obtenidos se evidencia gran diferencia ya que en el estudio de Gonzales, se obtuvo el 68% de encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio – regular, que en comparación con el resultado de la investigadora el 63% de encuestados ubican como excelente la gestión realizada en el CONADIS respecto a la inclusión laboral, lo que se evidencia una alta aceptación de las estrategias de gestión pública y su influencia de la inclusión de PcD en el ámbito laboral.

Con respecto al estudio desarrollado por Zarpan (2022), se observó una coincidencia en la técnica de recopilación de datos, encuestas y la metodología aplicada que también fue de tipo cuantitativo, la muestra de la población estuvo representada por PcD registradas en la OMAPED de la Municipalidad de Tukumán Chiclayo, su estudio se enfocó en este grupo vulnerable que desempeña un papel esencial en el alcance de estudio, a diferencia de la muestra tomada por la investigadora que se enfocó en los trabajadores que laboran con PcD; con respecto a los resultados la autora pudo evidenciar que un 83.7% expresaron que hay un nivel de percepción bastante bajo, ya que no existe un programa ni una gestión adecuada que permita dar oportunidad a las personas con discapacidad además que no se han realizado censos a todas las PcD. Contrario a lo señalado por Zarpan, como se señaló anteriormente en el estudio de la investigadora se aprecia un 63% de los encuestados consideran que la percepción sobre el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el CONADIS se ubica en el nivel excelente.

En el estudio de Delgado (2020) se coincidió con la técnica de recopilación de datos, en su estudio también se realizaron encuestas. Del mismo modo existió convergencia en cuanto a la priorización de la inclusión laboral, a esto se añade que en el estudio previo se hizo la identificación de personas con discapacidad, en cuanto al nivel de estudio correlacional Rho de Spearman de la aplicación diferenciada se encontró que existe una relación positiva moderada del 0,488 que demostró que las discriminaciones laborales se relacionan significativamente con la discapacidad de las personas que laboran en la Municipalidad de SJL, diferente al resultado del estudio realizado por la investigadora en donde se obtuvo el 0,947 que existe una relación muy significativa que permite afirmar que las estrategias de gestión pública se relacionan significativamente con la integración laboral de las personas con discapacidad en el CONADIS. Esto subraya la importancia del fomento de los derechos de las PcD, destinados a promover la inclusión social y destaca su relevancia en el contexto de la investigación realizada en el CONADIS.

5.5. Conclusión sobre los antecedentes

Después de analizar exhaustivamente los estudios previos realizados en este campo, se pueden extraer varias conclusiones:

- **Relevancia de la Investigación:** Existe una necesidad evidente de continuar investigando la influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral. Esto se justifica por la importancia de reducir las brechas sociales y promover la igualdad de oportunidades en la sociedad.
- **Importancia de la Innovación en las Políticas de Inclusión:** Las políticas de inclusión deben ser innovadoras y adaptarse a las necesidades cambiantes de la población. La atención integrada entre los servicios sociales es crucial para abordar de

manera efectiva los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad, lo que contribuirá a su bienestar y calidad de vida.

- **Necesidad de Concienciación y Difusión:** Es esencial que la población esté informada sobre las políticas de inclusión para poder abordar situaciones que puedan afectar su integridad. Se recomienda ampliar la difusión de estas políticas a través de canales accesibles y efectivos para promover la conciencia y la participación activa de la sociedad.
- **Rol de la Responsabilidad Social Estatal:** El Estado desempeña un papel crítico en la promoción del bienestar social y la igualdad de oportunidades. Es fundamental que los gobiernos refuercen su compromiso con políticas y programas que promuevan la justicia social y mejoren la calidad de vida de todos los ciudadanos, reconociendo su responsabilidad ética y su impacto en el desarrollo sostenible de la sociedad.

En resumen, se destaca la importancia de continuar investigando y promoviendo políticas de inclusión innovadoras, fomentando la conciencia social y reconociendo el papel fundamental del Estado en la promoción del bienestar y la igualdad en la sociedad.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

6.1. Conclusión general

Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la percepción de las estrategias de gestión pública y la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto se debe a que el valor de significancia obtenido fue de 0.001, lo que respalda la hipótesis planteada en la investigación. Además, al analizar el índice de correlación de Pearson, que alcanzó un valor de 0.921, se confirma la existencia de una relación estadísticamente muy significativa entre las variables estudiadas. Este análisis se llevó a cabo entre los/as servidores/as del CONADIS, ubicado en Lima durante el año 2023.

6.2. Conclusiones específicas

De acuerdo con el primer objetivo específico propuesto en este estudio, se determinó que existe una relación significativa entre las estrategias de gestión pública y la integración laboral de personas con discapacidad. Esto se debe a que el valor de significancia obtenido fue de 0.001, lo que respalda la hipótesis planteada en la investigación. Además, al analizar el índice de correlación de Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0.947, se confirma la existencia de una relación estadísticamente muy significativa entre la primera variable contrastada con la primera dimensión analizada. Este análisis se llevó a cabo entre los/as servidores/as del CONADIS, ubicado en Lima durante el año 2023.

De acuerdo con el segundo objetivo específico propuesto en este estudio, se determinó que existe una relación significativa entre las estrategias de gestión pública y la accesibilidad de personas con discapacidad. Esto se debe a que el valor de significancia obtenido fue de 0.001, lo que respalda la hipótesis planteada en la investigación. Además, al analizar el índice

de correlación de Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0.881, se confirma la existencia de una relación estadísticamente muy significativa entre la primera variable contrastada con la segunda dimensión analizada. Este análisis se llevó a cabo entre los/as servidores/as del CONADIS, ubicado en Lima durante el año 2023.

De acuerdo con el tercer objetivo específico propuesto en este estudio, se determinó que existe una relación significativa entre las estrategias de gestión pública y los ajustes razonables en personas con discapacidad. Esto se debe a que el valor de significancia obtenido fue de 0.001, lo que respalda la hipótesis planteada en la investigación. Además, al analizar el índice de correlación de Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0.821, se confirma la existencia de una relación estadísticamente muy significativa entre la primera variable contrastada con la tercera dimensión analizada. Este análisis se llevó a cabo entre los/as servidores/as del CONADIS, ubicado en Lima durante el año 2023.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

7.1. Recomendación general

Se recomienda que la entidad continúe ejecutando las acciones necesarias que permitan mejorar las estrategias de gestión pública, en cuanto a la capacidad y calidad de gestión para el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como, brindan una adecuada colaboración entre el sector público, el privado y la sociedad civil, para abordar desafíos complejos con soluciones integrales, que contribuyen a generar valor público en la gestión institucional, que se verá reflejado en la efectividad para atender las necesidades de las personas con discapacidad, considerando en su planeación estratégica la asignación de recursos y el grado de involucramiento de la comunidad en la toma de decisiones.

La implementación de la norma ISO 37001 como una estrategia clave para abordar los problemas financieros y de corrupción se destaca en este contexto. Esta medida no solo se centra en la prevención y detección del soborno, sino que también promueve la mejora institucional y la integridad organizacional. Al combinar estas acciones, se fortalece considerablemente la calidad institucional, lo que permite cumplir con los estándares exigentes de servicios de alta calidad, fundamentales en la prestación de servicios de protección social. Esta iniciativa tiene un impacto positivo en la sociedad al promover una mayor equidad en la provisión de servicios, siendo fundamental para una gestión pública efectiva y centrada en la inclusión laboral. Estas estrategias se respaldan en un análisis de datos que evidencia los logros y el compromiso institucional, así como las áreas identificadas para la mejora. Esto proporciona una guía clara para la dirección de auditoría interna y la gestión institucional, orientándolas hacia la excelencia en la prestación de servicios de protección social.

7.2. Recomendaciones específicas

Como primera recomendación específica, es necesario que se siga garantizando el acceso al uso de los recursos proporcionados por la entidad, promoviendo talleres autogestionarios y que se realice el seguimiento en la evaluación de la formación, que permita medir el impacto y la eficacia de los programas implementados, por lo que, es importante que se tomen en consideración los comentarios y sugerencias de los/as servidores/as con discapacidad, brindándoles apoyo o asesoramiento durante el proceso de selección y contratación, con un equipo o departamento específico encargado de coordinar la inclusión laboral de los/as servidores/as con discapacidad para mejorar la eficacia y eficiencia del proceso.

Como segunda recomendación específica, con relación a la accesibilidad de personas con discapacidad, es necesario garantizar la participación y acceso a los servicios, información y espacios proporcionados por la entidad para todos independientemente de sus capacidades, demostrando un compromiso genuino hacia la inclusión, ya que no solo es una cuestión de cumplimiento legal, sino también de equidad y aprovechamiento de oportunidades, que conduce a la innovación y la creatividad en el diseño y la entrega de servicios y productos. Es oportuno mencionar que se debe establecer medidas de seguridad y evacuación para los/as servidores/as con discapacidad, planes de evacuación inclusivos que brinden seguridad en igualdad de oportunidades.

Como tercera recomendación específica, es necesario que se continúe brindando ajustes razonables en las oficinas de la entidad, considerando implementar medidas de adaptación en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que les permita tener un adecuado espacio para su desplazamiento en las oficinas, en condiciones óptimas, asimismo, proporcionar una adecuada tecnología de asistencia, como lectores de pantalla o teclados

adaptados, para facilitar y mejorar su calidad de vida en el trabajo; de esta manera, con el tiempo se irá resquebrajando la brecha de desigualdad.

Como cuarta recomendación específica basándonos en los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los servidores del CONADIS, aunque la mayoría de los servidores consideran que las estrategias de gestión son excelente, se debe fortalecer las áreas identificadas como "regular" y "deficiente" para implementar medidas correctivas dirigidas a mejorar la planificación estratégica en esas áreas, para ello se sugiere promover la retroalimentación constructiva de los/as servidores así proporcionar información valiosa para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias más efectivas, implementar programas de capacitación y desarrollo destinados a fortalecer las habilidades de los servidores para el logro de metas y objetivos estratégicos, lo que implica realizar la evaluación de los resultados alcanzados, fomentar la alineación con la misión y visión del CONADIS, esto ayuda a mantener un enfoque coherente y centrado en el propósito de la entidad, lo que facilita el logro de sus objetivos a largo plazo; implementar estas recomendaciones puede contribuir significativamente a mejorar la efectividad de la planeación estratégica en el CONADIS y, en última instancia, a brindar un mejor servicio a las personas con discapacidad, es importante tener en cuenta que la mejora continua es un proceso iterativo y que se requerirá un compromiso a largo plazo por parte de todos los involucrados para alcanzar los objetivos establecidos.

Como quinta recomendación, dado que el 34% de los servidores consideran como "regular" la aplicación de medidas institucionales, con un enfoque específico en la participación activa en la identificación y evaluación de riesgos, así como en la proposición de acciones preventivas, se recomienda la creación de equipos de trabajo multidisciplinarios encargados de identificar

y evaluar los riesgos específicos en diferentes áreas de la entidad, implementar un programa de participación y capacitación para los servidores del CONADIS en el proceso de gestión de riesgos y acciones preventivas, este programa podría incluir sesiones de capacitación periódicas sobre la identificación, evaluación y acciones preventivas para mitigar dichos riesgos, asimismo, la implementación de un sistema de seguimiento y reporte que permita a los servidores del CONADIS reportar de manera efectiva los riesgos identificados, ya que al fortalecer la participación activa de los servidores, el CONADIS puede mejorar su capacidad para garantizar la continuidad de los servicios públicos y cumplir con su misión de manera efectiva, contribuyendo así al bienestar de las personas con discapacidad.

Como ultima recomendación específica considerando que un 7% de los servidores perciben la integración laboral como "deficiente" y que algunos aspectos críticos relacionados con la falta de reconocimiento, apoyo durante el proceso de selección y contratación han sido identificados, se recomienda establecer un proceso de retroalimentación efectiva la creación de buzones de sugerencias, reuniones periódicas de retroalimentación y encuestas de satisfacción para evaluar continuamente la calidad y eficacia de los programas de integración laboral. Al abordar estos aspectos específicos, el CONADIS puede mejorar significativamente la efectividad de su proceso de integración laboral y garantizar que todos los servidores, independientemente de sus capacidades, puedan acceder y utilizar los servicios y recursos proporcionados por la entidad, esto no solo promoverá la igualdad de oportunidades y la inclusión, sino que también fortalecerá la cultura organizacional y contribuirá a un entorno de trabajo más diverso y enriquecedor.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Adecco Company (2019). Perú: país intolerante y poco inclusivo. Adecco, p. 24.

<https://www.adecco.com.pe/area/indice-de-competitividad-y-talento/>

Aguado, J., Marin, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la comunidad valenciana. *Ediciones Universidad de Salamanca / CC BY-NC-ND Siglo Cero*, vol. 51 (3) p. 7-26.

http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/6405/La_inclusi%c3%b3n_laboral_de_las_personas_con_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031636209945748

Aguilar, M. (2019). *Inclusión laboral y personas en situación de discapacidad. Una mirada a las instituciones públicas en la ciudad de Puerto Montt en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andrés Bello].

https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/14751/a130626_Aguilar_M_Inclusion_laboral_y_personas_en_2019_Tesis.pdf?sequence=1

Alves de Almeida, et al (2017). El proceso de inclusión de personas con discapacidad visual en el mercado laboral. *Sistemas y amplificadores; Gestión* 12(4), 506–515.

<https://doi.org/10.20985/1980-5160.2017.v12n4.1236>

Arenas, A., et al (2022). Ajustes razonables en el entorno laboral: una aproximación a la prevención inclusiva. *Revista CEA*, v.8, n.18, e2128

<https://doi.org/10.22430/24223182.2128>

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2128/2561>

Aristizábal, M. (2019). *Inclusión laboral y discapacidad: casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena* [Tesis de doctorado, Universidad del Norte Barranquilla].

<http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8818/57290817.pdf.pdf?sequence=1>

Benítez, C., Rojas, A. (2021). Análisis sobre las estrategias utilizadas por los docentes, para la aplicación de los ajustes razonables a niños con necesidades específicas de apoyo educativo, en el primer ciclo de una escuela de gestión oficial en la ciudad de Julián

Augusto Saldívar en el año 2020. *Revista Científica Estudios E Investigaciones*, 9, 91–92.

<https://doi.org/10.26885/rcei.foro.2020.9>

<http://revista.unibe.edu.py/index.php/rcei/article/view/567/466>

Begoña, V. (2023). Dirección y evaluación de políticas públicas en base a la evidencia: ¿dónde se encuentra la administración general del estado? *Gestión y Análisis De Políticas Públicas*, (32), 28-44. doi: <https://doi.org/10.24965/gapp.11013>

<https://www.proquest.com/docview/2857865415/E69B42178FF4075PQ/20?accountid=43847>

Bobadilla, J., Rodríguez, J., Quezada, C., Seminario, A. (2023), Procesos en la gestión pública. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades “Religación” Tomo 8, N.º 38*, doi:10.46652/rgn.v8i38.1080

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/procesos-en-la-gestión-pública/docview/2860004304/se-2?accountid=43847>

Buelvas, O. & Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006&lng=en&tlng=es

Castellanos, A. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*. (p.4)

<https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/618/pdf>

Consejo nacional para la integración de personas con discapacidad – CONADIS (2023). *Portal de Transparencia Estándar*.

https://www.transparencia.gob.pe/personal/pte_transparencia_personal.aspx#.ZGBBSnbMKHs

Congreso de la Republica del Perú (2023). Normas legales. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. Ley Nro. 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 (2012, 13 de diciembre).

<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212240/ley-29973-discapacidad-peru.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe*, p. 9-10.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44602/1/S1900005_es.pdf

(2018). *Panorama Social de América Latina*, p.132.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/S1900051_es.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Cobarrubia, J., & Velásquez, C. (2017), *Comunicación estratégica en la gestión de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa y su impacto social e imagen en la población de Arequipa metropolitana*, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/28910f4b-98b4-4f45-8c86-1f70ef18a87e/content>

Cuadro, C. (2022). A propósito de la dirección estratégica en las organizaciones públicas construcción de la administración pública en américa latina. *Revista Criterio Libre*, Tomo 20, N.º 36 / Bogotá (Colombia) / Enero-Junio 2022 / ISSN 1900-0642 ISSN elect. 2323-0886 5

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/propósito-de-la-dirección-estratégica-en-las/docview/2689220421/se-2>

Dávalos M., Ramírez O. (2019). La planificación estratégica como base para el éxito de empresas familiares en Paraguay. *Revista Ciencia Latina Científica Multidisciplinar*, Vol. 3, N°1, p. 166.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/17/10/>

Delgado, C. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41131/Delgado_CCH..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Tronco, J., Paz-Gómez, D. (2022). De las herramientas de gobierno a los instrumentos de política. Un análisis de las estrategias frente al covid-19 en Sudamérica 1. Estudios de Derecho; Medellín Tomo 79, N.º 173, p. 240-272. Doi: 10.17533/udea.esde.v78n171a10

<https://www.proquest.com/docview/2662877625/fulltextPDF/E69B42178FF4075PQ/36?accountid=43847>

Defensoría del Pueblo (2012). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Programa de defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad*, p.15-16.

https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2017/files/convenci%C3%B3n_pcd_onu-malena_pineda.pdf

Finsterbusch, C. (2016). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos. *Ius et Praxis*, 22(2), 227-251.

<https://www.redalyc.org/pdf/197/19751022008.pdf>

Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA (2019). *Municipios de Lima promoverán inclusión laboral de personas con discapacidad*.

<https://peru.unfpa.org/es/news/municipios-de-lima-promover%C3%A1n-inclusi%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Gómez, M., et al (2018). La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Revista gerencia y políticas de salud*. Vol 17 N° 35. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.dedc>

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24382>

- Gonzales, E. (2022). *Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27044/gonzales_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, J. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista De Derecho*, 23(1), 187–213.
<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/3133>
- González, S. (2018). *Gerencia pública integral. Gestión estratégica con calidad*. Bogotá: ECOE. Ediciones, Universidad Libre.
<https://es.scribd.com/read/603754648/Gerencia-publica-integral-Gestion-estrategica-con-calidad>
- Hamilton, F. (2019). *Capacitación del personal de recursos humanos para la inclusión socio laboral de personas con discapacidad de la empresa INTELCA* [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil].
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3008>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014): *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill, interamericana editors, S.A
- Huerta, P. (2012) Impacto de indicadores de gestión en salud sobre estrategias de un servicio de salud público. *Revista De Salud Publica*, 14(2), 248-259.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/impacto-de-indicadores-gestion-en-salud-sobre/docview/1677641031/se-2>
- Imacaña, S. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2021). *Encuesta Nacional de Hogares 2021*, p.26.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

Jaramillo S. (2019). Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Revista Espíritu Emprendedor TES 2019*, Vol 3, N° 1, pag. 64-73.

<https://doi.org/10.33970/eetes.v3.n1.2019.127> Indexada Latindex ISSN 2602-8093

<https://www.espirituemprendedort.es.com/index.php/revista/article/view/127/91>

Leyva C., et al (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Rev. Contaduría y Administración* 63 (3), 2018, 1-20.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000400003

<https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003-en.pdf>

Lino, J. (2021). *Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón La Libertad, periodo 2017 – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6233>

López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Mairal, P. (2020). Innovación pública: Una propuesta de análisis de los factores que inciden en los procesos de innovación en el sector público local. *Ediciones complutense, Cuadernos de Gobierno y Administración Política*, 7 (1), 53- 61. Doi: <https://doi.org/10.5209/cgap.68849>

<https://revistas.ucm.es/index.php/CGAP/article/view/68849/4564456553802>

(2011) Incorporando procesos innovadores en la gestión del territorio. Modelos y casos de colaboración público-privada en el diseño de políticas y la gestión de servicios de proximidad.

https://www.academia.edu/1211079/T%C3%ADtulo_Incorporando_procesos_innovadores_en_la_gesti%C3%B3n_del_territorio_Modelos_y_casos_de_colaboraci%C3%ADn

[B3n p%C3%BAblico privada en el dise%C3%B1o de pol%C3%ADticas y la gesti%C3%B3n](#)

Macías, M., Mero, J. (2022). Importancia de Planeación Estratégica en Empresas en el Siglo XXI. *Revista Polo del Conocimiento (Edición núm. 67) Vol. 7, N° 2, pp. 31-39* ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v7i2.3567
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8331385.pdf>

Matos, H. de NF y Raiol, RWG (2018). Las personas con discapacidad y su derecho a la inclusión en el mercado laboral. *Revista Electrónica del Curso de Derecho de la UFSM* , 13 (3), 927–947. <https://doi.org/10.5902/1981369431468>

Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/04/Tesis-Mendiola-Inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-Carabayllo.pdf>

Miller, L. (2023). Estrategias experimentales para el análisis y evaluación de políticas públicas. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, N° 31 p.56-70. doi: <https://doi.org/10.24965/gapp.11133>
<https://www.proquest.com/docview/2857865416/E69B42178FF4075PQ/29?accountid=43847>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2022a). *Reporte del mercado laboral de las personas con discapacidad en el Perú 2019-2022*, p.26,32.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3753029/Reporte%20PCD.pdf?v=1665670598>
(2022b) *Recuperado del Portal Empleo y personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*
<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/informes-de-la-sunafil/>

Ministerio de Trabajo – MINTRABAJO (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*, p.8.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

Mora, M. (2019). *Políticas sociales y coordinación alcanzada para la efectiva inserción laboral de jóvenes con discapacidad Viedma Río Negro* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Río Negro].

<https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/3729/1/Mora-2019.pdf>

Mora-Riapiraa, et al (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, vol. 31, núm. 134, enero-marzo, 2015, pp. 79-87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001> 0123-5923

<https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043009.pdf>

Nicomedes, E. (2018). Tipos de Investigación. (p. 1)

<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Organización de los estados americanos – OAS (2012). Guía de Estrategias y Mecanismos para la Gestión Pública Efectiva (GEMGPE)

<http://www.oas.org/es/sap/dgpe/gemgpe/pdf/pe.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2020). *Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe*, p.8,10, 65-66.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Osorio-Sanabria, M., Barreto-Granada, P. (2022) Transparencia pública: análisis de su evolución y aportes para el desarrollo del gobierno abierto. *Revista Innovar*, tomo 32 N° 83, Bogotá Doi:10.15446/innovar.v32n83.99884

<https://doi.org/10.15446/innovar.v32n83.99884>

Parra, J. (2021). *Estrategias para la inclusión laboral de mujeres: Aprendizajes a partir del Programa Cadenas de Valor Inclusivas en la ciudad de Rafaela, entre el año 2016 y*

2020 [Tesis de maestría, Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas - PRIGEPP].

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/18335/2/TFLACSO-2021JP.pdf>

Paz-Maldonado, E. (2020). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina* (p.6)

<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?format=pdf&lang=es>

Pérez, F. et al (2018). *Las políticas de responsabilidad social corporativa para la inclusión de las personas con discapacidad como predictores de identificación, compromiso y absentismo de los empleados*. (p.4)

<https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v34n1/0212-9728-ap-34-01-00101.pdf>

Pineda, B., et al (1994) Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal. *Revista de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.*

Rodríguez, J. (2020). *Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48292/Rodr%c3%adguez_VJW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodas-Tobar, M., et al (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 368-384.

<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>

Romero M., Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Revista Signos*, 11(2), p. 99-117. doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>

<https://www.proquest.com/docview/2482215447/E69B42178FF4075PQ/2?accountid=43847>

Ruiz J., Cuellar M. (2020). La Gestión de Calidad en las Administraciones Públicas, estrategias, balance y perspectivas. Revista: Gestión y Análisis de Políticas Públicas, nueva Época, N° 10, doi: <http://dx.doi.org/10.24965/gapp.v0i10.1012>
<https://revistasonline.inap.es/index.php/GAPP/article/view/10120/10571>

Salmón, E., & Bregaglio, R. (2015). *Nueve conceptos claves para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sánchez, B. (2020). La planificación estratégica como método de gestión pública: experiencias en la administración española. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Publicas; Madrid* N.º 23, p. 167-171. DOI:10.24965/gapp.i23.10777
<https://www.proquest.com/docview/2859018880/E69B42178FF4075PQ/43?accountid=43847>

Secretaria de Gestión Pública (2018). *Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP*. pp. 7- 9.
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/03/RSGP-N-006-2018-PCM-SGP.pdf>

Sornoza (2022). *Orientación vocacional para la inclusión laboral de los estudiantes con NEE* [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil].
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/5307>

Tello-Blanc, E., Paredes-Floril, P. (2022). Apoyos y ajustes razonables al currículo para la enseñanza de ciencias sociales en estudiantes con discapacidad intelectual. *Revista INNOVA Research Journal*, 7(3),1-15.
<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2022.2088>
https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2088/1995_

Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA (2019). *Municipios de Lima promoverán inclusión laboral de personas con discapacidad*.

<https://peru.unfpa.org/es/news/municipios-de-lima-promover%C3%A1n-inclusi%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Vargas-Merino, J. (2020). *Estrategias de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343>

Velarde-Talleri, A., et al (2018). *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78.

<https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/12/Inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-peruano.pdf>

Weinberg, P. (2023). Pandemia y formación para el trabajo: Innovaciones en la gestión y en las estrategias pedagógicas. [Pandemic and Job Training: Innovations in Management and Pedagogical Strategies] *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 53(1), 423-431. doi: <https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.1.535>

<https://www.proquest.com/docview/2786944083/E69B42178FF4075PQ/4?accountid=43847>

Zarpán, R. (2022a). *Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumbes Chiclayo Lambayeque* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79027/Zarpan_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(2022b). Estrategia de gestión pública para inclusión de personas con discapacidad en la municipalidad. *Revista de investigación en ciencias administrativas y sociales*. Volumen 5 / No. 11. p. 76-86.

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.64>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023					
Línea de investigación General		Derecho, relaciones internacionales, ciencias políticas y gestión pública			
Línea de investigación Específica		Gobernanza y Gestión de Calidad			
Autor:		Stefanie Katherine Araujo Trujillo			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?	Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.	Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.	Variable 1: Estrategias de gestión pública Variable 2: Inclusión laboral de personas con discapacidad	D1: Planeación estratégica D2: Medidas institucionales D1: Integración laboral D2: Accesibilidad D3: Ajustes razonables	• Enfoque: Cuantitativo • Tipo: básica • Alcance: Descriptiva Correlacional • Diseño: No experimental - Transversal • Unidad de análisis: Un/a servidor/a del CONADIS
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Indicadores		Medios de Certificación (Técnica / Instrumento)
¿En qué medida las estrategias de gestión	Determinar en qué medida las estrategias de	Las estrategias de gestión pública influyen	Planeación estratégica	Objetivos de la entidad	Encuesta/cuestionario Tipo Likert

¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la integración laboral de la persona con discapacidad, Lima, 2023?	gestión pública influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.	significativamente en la integración laboral de las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023	Logro de la meta institucional	
			Medidas institucionales	Acciones preventivas
				Planificación
¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?	Establecer en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023	Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en la accesibilidad de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.	Integración laboral	Formación laboral
				Proceso de inserción
			Accesibilidad	Condiciones de trabajo
¿En qué medida las estrategias de gestión pública influyen en los ajustes razonables en las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023?	Determinar en qué medida las estrategias de gestión pública influyen en los ajustes razonables en las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.	Las estrategias de gestión pública influyen significativamente en los ajustes razonables en las personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023.		Seguridad, igualdad y autonomía
			Ajustes razonables	Adaptación de ambiente
				Modificación adecuada de infraestructura

Anexo 2: Instrumentos de recopilación de datos – Variable 1**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PÚBLICA**

Estimado/a [Nombre del Sr./Sra.],

Mediante este documento, me complace presentarle un conjunto de preguntas con el propósito de evaluar su percepción acerca de las estrategias de gestión en el CONADIS. Le agradecería si pudiese tomar un momento para responder las siguientes preguntas.

Valoración:

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

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Entre que rango comprende su edad

20- 30 ()

31- 40 ()

41- 50 ()

50 a más ()

		1	2	3	4	5
Nº	Estrategias de gestión pública					
	Planeación estratégica					
1	El CONADIS cuenta con estrategias de gestión orientadas a la inclusión de los/as servidores/as con discapacidad					
2	El CONADIS cuenta con objetivos institucionales claros y comprensibles para todos los/as servidores/as					
3	Considero que los objetivos institucionales se adaptan de manera adecuada a los cambios y desafíos del entorno actual					
4	Considero que los objetivos institucionales del CONADIS están alineados con su misión, visión, necesidades y expectativas de los ciudadanos o usuarios del servicio público que brinda					
5	Considero que en la elaboración de los planes institucionales del CONADIS se enfoca en alcanzar el logro de metas institucionales					
6	El CONADIS realiza el análisis de datos y evidencias, utilizando información relevante para respaldar la toma de decisiones informadas y fundamentadas que coadyuven al logro de las metas institucionales.					
7	En el CONADIS se fortalecen las habilidades de los/as servidores/as con discapacidad para el logro de las metas institucionales					
8	El CONADIS está implementando un plan de acción con enfoque en la cultura inclusiva para lograr las metas y objetivos estratégicos de la entidad					
	Medidas institucionales	1	2	3	4	5
9	En CONADIS se desarrollan acciones que promueven y fortalecen las relaciones interpersonales de los/las servidores/as con discapacidad como medida de planeación estratégica					

10	Adopto un enfoque proactivo al identificar posibles riesgos o situaciones peligrosas, y tomo medidas preventivas para evitar accidentes o lesiones en el CONADIS.					
11	El CONADIS propone políticas institucionales de sensibilización inclusiva dirigido a todos/as los/as servidores/as					
12	El CONADIS monitorea y evalúa regularmente el progreso de la planificación, realizando ajustes y revisiones cuando considera necesario para asegurar el cumplimiento de los objetivos.					
13	El CONADIS realiza el seguimiento y evaluación permanente para medir el éxito y la eficacia de los programas de inserción laboral de personas con discapacidad para el logro del bien común					
14	El CONADIS conscientiza a los trabajadores sobre la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública, y se esfuerza por mantener altos estándares éticos					
15	El CONADIS fomenta la participación de los/as servidores/as con discapacitados en las actividades del PEI y POI institucional					
16	Los/as servidores/as identifican posibles áreas de mejora en los procesos y procedimientos existentes, y proponen soluciones y acciones preventivas para evitar problemas futuros.					
17	Participo activamente en la identificación y evaluación de riesgos, y propongo acciones preventivas para mitigarlos y asegurar la continuidad de los servicios públicos del CONADIS.					
18	Considero que el CONADIS tiene una sólida cultura de planificación que se refleja en la formulación de metas y objetivos claros a corto y largo plazo.					
19	El CONADIS cuenta con normativas internas sobre el proceso de selección de personas con discapacidad					
20	El CONADIS asigna los recursos adecuados a los/as servidores/as y establece plazos realistas en la planificación, lo que permite implementar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.					

Anexo 3: Instrumentos de recopilación de datos – Variable 2**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE INCLUSION LABORAL**

Estimado/a [Nombre del Sr./Sra.],

Mediante este documento, me complace presentarle un conjunto de preguntas con el propósito de evaluar su percepción acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el CONADIS. Le agradecería si pudiese tomar un momento para responder las siguientes preguntas.

Valoración:

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

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Entre que rango comprende su edad

20- 30 ()

31- 40 ()

41- 50 ()

50 a más ()

		1	2	3	4	5
Nº	Inclusión laboral de personas con discapacidad					
	Integración					
1	El CONADIS tiene convenios con entidades que ofrecen formación integral para los/as servidores/as con discapacidad					
2	El CONADIS brinda oportunidades de formación continua y/o capacitaciones a los/as servidores/as con discapacidad para mejorar sus habilidades y conocimientos					
3	El CONADIS incluye en su PDP capacitaciones inclusivas para garantizar el desempeño laboral de los/as servidores/as con discapacidad					
4	El CONADIS promueve talleres autogestionarios					
5	El CONADIS cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación de la formación, que permite medir el impacto y la eficacia de los programas implementados.					
6	El CONADIS promueve a que los/as servidores/as con discapacidad desarrollen su potencial profesional en sus funciones					
7	El CONADIS brinda asesoramiento en gestión pública inclusiva para los/as servidores/as con discapacidad					
8	El CONADIS promueve una cultura de aprendizaje continuo como componente esencial para el crecimiento individual y organizacional de los/as servidores/as con discapacidad					
9	El CONADIS ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional para apoyar la integración de los/as servidores/as con discapacidad en el entorno laboral					
10	El CONADIS promueve la participación de los/as servidores/as con discapacidad en actividades institucionales					

11	Creo que los funcionarios del CONADIS agradecen los comentarios y sugerencias de los/as servidores/as con discapacidad					
12	El CONADIS brinda algún tipo de apoyo o asesoramiento a los/as servidores/as con discapacidad durante el proceso de selección y contratación					
13	El CONADIS cuenta con un equipo o departamento específico encargado de coordinar la inclusión laboral de los/as servidores/as con discapacidad					
Accesibilidad		1	2	3	4	5
14	El CONADIS brinda a los/as servidores/as con discapacidad un espacio adecuado y accesible para que se movilicen sin dificultad en todos los espacios de la entidad					
15	Percibo que en el CONADIS se preocupan por el cumplimiento de las normas de accesibilidad en las construcciones de la entidad					
16	El CONADIS fomenta la cultura de erradicación de las barreras de accesibilidad para los/as servidores/as con discapacidad					
17	El CONADIS promueve entornos accesibles que brinden seguridad para los/as servidores con discapacidad en igualdad de oportunidades					
18	Considero que en el CONADIS se han establecido medidas de seguridad y evacuación para los/as servidores/as con discapacidad, como salidas de emergencia adecuadas y planes de evacuación inclusivos					
19	Considero que los/as servidores/as con discapacidad conocen sus derechos laborales					
20	El CONADIS cuenta con políticas de accesibilidad implementadas para garantizar que los/as servidores/as con discapacidad tengan igualdad de acceso a las instalaciones y recursos para el desarrollo óptimo de sus actividades laborales					
Ajustes razonables		1	2	3	4	5
21	Para el ingreso al CONADIS se incluyen medidas de adaptación en igualdad de condiciones para los/as servidores/as con discapacidad					
22	El CONADIS cuenta con ascensores o elevadores que garanticen que los/as servidores/as con discapacidad puedan acceder a todas las áreas de trabajo					
23	El CONADIS ha habilitado espacios de trabajo adaptados para los/as servidores/as con discapacidad física, como escritorios ajustables en altura o sillas ergonómicas					
24	El CONADIS proporciona tecnologías de asistencia, como lectores de pantalla o teclados adaptados, para facilitar el trabajo de los/as servidores/as con discapacidad visual o motora					
25	El CONADIS realiza evaluaciones periódicas de la accesibilidad de su infraestructura y toma medidas correctivas para garantizar la inclusión de todos los/as servidores/as con discapacidad en el entorno laboral					
26	El CONADIS cuenta con rampas o accesos sin barreras arquitectónicas en los edificios para facilitar el acceso y la movilidad de los/as servidores/as con discapacidad					
27	El espacio de las oficinas del CONADIS está acondicionado para el desplazamiento adecuado de los/las servidores/as con discapacidad					

Anexo 4: Validación de Expertos



ANEXO 8-A: INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - PRIMERA VARIABLE

I DATOS GENERALES:

Validado por:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Denegri Martinelli Juan Luis
1.2. Grado académico	Maestro (X) Doctor ()
1.3. Cargo e institución del experto:	Docente de la Escuela de Postgrado de la USIL
1.4. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.5. Autora del instrumento:	Stefanie Katherine Araujo Trujillo
1.6. Tipo de validador	Interno (Docente USIL) (X) Externo ()
1.7. Título de la investigación	Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023

II ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada				69	
CONSISTENCIA	Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.				65	
FINALIDAD	Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.				68	
ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante.				80	
IMPARCIALIDAD	Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes.				80	
TRANSPARENCIA	Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.				80	
METODOLOGÍA	Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.				65	
ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.				80	
COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.				65	
SUFICIENCIA	Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.				68	



PROMEDIO DE VALIDACIÓN	72
------------------------	----

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 1 O INDEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 72 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 03 de julio de 2023

DNI. Experto N° 43179896

Firma del experto

Nombres y apellidos: Juan Luis Denegri Martinelli

Grado académico: Maestro en Derecho y Maestro en ciencias con
mención en medioambiente, política y sociedad.

Código ORCID: 0000-0003-4184-312X



ANEXO 8-B: INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – SEGUNDA VARIABLE

I. DATOS GENERALES:

Validado por:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Denegri Martinelli Juan Luis
1.2. Grado académico	Maestro (X) Doctor ()
1.3. Cargo e institución del experto:	Docente de la Escuela de Postgrado de la USIL
1.4. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.5. Autora del instrumento:	Stefanie Katherine Araujo Trujillo
1.6. Tipo de validador	Interno (Docente USIL) (X) Externo ()
1.7. Título de la investigación	Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada				69	
CONSISTENCIA	Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.				65	
FINALIDAD	Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.				68	
ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante.				80	
IMPARCIALIDAD	Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes.				80	
TRANSPARENCIA	Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.				80	
METODOLOGÍA	Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.				65	
ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.				80	
COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.				65	
SUFICIENCIA	Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.				68	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		72				



**ESCUELA DE
POSTGRADO**
UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO DE LOYOLA

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 2 O DEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 72 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐ () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 03 de julio de 2023

DNI Experto N° 43179896

Firma del experto

Nombres y apellidos: Juan Luis Denegri Martinelli

Grado académico: Maestro en derecho y Maestro en ciencias con mención en medioambiente, política y sociedad.

Código ORCID: 0000-0003-4184-312X



ANEXO 8-A: INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - PRIMERA VARIABLE

I DATOS GENERALES:

Validado por:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Dávila Fernandez Annabelle
1.2. Grado académico	Maestra (X) Doctora ()
1.3. Cargo e institución del experto:	Docente de la Escuela de Postgrado de la USIL
1.4. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.5. Autora del instrumento:	Stefanie Katherine Araujo Trujillo
1.6. Tipo de validador	Interno (Docente USIL) (X) Externo ()
1.7. Título de la investigación	Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023

II ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada					85%
CONSISTENCIA	Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.					85%
FINALIDAD	Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.					85%
ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante.					85%
IMPARCIALIDAD	Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes.				80%	
TRANSPARENCIA	Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.					90%
METODOLOGÍA	Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.					85%
ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.				80%	
COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.					85%
SUFICIENCIA	Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.					85%



**ESCUELA DE
POSTGRADO**
UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO DE LOYOLA

PROMEDIO DE VALIDACIÓN	84.5%
------------------------	-------

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 1 O INDEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.5% %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 01 de julio de 2023

DNI. Experto N° 44399406

Firma del experto

Nombres y apellidos: Anna Bellee Dávila Fernandez

Grado académico (Mg. Dr): Maestra en Gestión en Pública

Código ORCID:



ANEXO 8-B: INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – SEGUNDA VARIABLE

I. DATOS GENERALES:

Validado por:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Dávila Fernandez Annabelle
1.2. Grado académico	Maestra (X) Doctor ()
1.3. Cargo e institución del experto:	Docente de la Escuela de Postgrado de la USIL
1.4. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.5. Autora del instrumento:	Stefanie Katherine Araujo Trujillo
1.6. Tipo de validador	Interno (Docente USIL) (X) Externo ()
1.7. Título de la investigación	Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada					85%
CONSISTENCIA	Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.					85%
FINALIDAD	Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.					85%
ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante.					85%
IMPARCIALIDAD	Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes.					85%
TRANSPARENCIA	Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.					85%
METODOLOGÍA	Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.				70%	
ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.				70%	
COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.					85%
SUFICIENCIA	Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		80.5 %				



PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 2 O DEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80.5 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 01 de julio de 2023

DNI. Experto N° 44399406

Firma del experto

Nombres y apellidos: Annabelle Dávila Fernández

Grado académico (Mg, Dr): Maestra en Gestión Pública

Código ORCID:



ANEXO 8-A: INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN - PRIMERA VARIABLE

I DATOS GENERALES:

Validado por:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Rubio Sánchez Isabel Josefina
1.2. Grado académico	Maestro (X) Doctor ()
1.3. Cargo e institución del experto:	Especialista II en Costos y Presupuestos de la Autoridad para la reconstrucción con cambios - ARCC
1.4. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.5. Autor del instrumento:	Stefanie Katherine Araujo Trujillo
1.6. Tipo de validador	Interno (Docente USIL) () Externo (X)
1.7. Título de la investigación	Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada					85
CONSISTENCIA	Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.					85
FINALIDAD	Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.					85
ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante.					87
IMPARCIALIDAD	Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes.					88
TRANSPARENCIA	Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.					88
METODOLOGÍA	Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.				78	
ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.				78	
COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.					86
SUFICIENCIA	Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.				78	

	ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA
PROMEDIO DE VALIDACIÓN	85 %

PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 1 O INDEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐ () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 02 de julio de 2023

DNI. Experto N ° 18126683



Firma del experto

Nombres y apellidos: Isabel Josefina Rubio Sánchez

Grado académico (Mg, Dr): Maestra en Gestión en Pública

ORCID: 0000-0002-0949-5770



**ESCUELA DE
POSTGRADO**
UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO DE LOYOLA

ANEXO 8-B: INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – SEGUNDA VARIABLE

I. DATOS GENERALES:

Validado por:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Rubio Sánchez Isabel Josefina
1.2. Grado académico	Maestro (X) Doctor ()
1.3. Cargo e institución del experto:	Especialista II en Costos y Presupuestos de la Autoridad para la reconstrucción con cambios - ARCC
1.4. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.5. Autor del instrumento:	Stefanie Katherine Araujo Trujillo
1.6. Tipo de validador	Interno (Docente USIL) () Externo (X)
1.7. Título de la investigación	Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
RELEVANCIA	Los ítems son pertinentes para cumplir con el objetivo de estudio y están directamente vinculados a la temática investigada					87
CONSISTENCIA	Las preguntas son coherentes en cuanto a la estructura y contenido.					87
FINALIDAD	Las preguntas se enfocan a cumplir los objetivos de la investigación.					88
ACTUALIDAD	El instrumento está basado en información actualizada y relevante.					88
IMPARCIALIDAD	Las preguntas están libres de sesgos y prejuicios, ya que no se evidencia influencia de investigador en las respuestas de los participantes.					88
TRANSPARENCIA	Las preguntas utilizan lenguaje claro y comprensible para los participantes y, no oculta información importante.					88
METODOLOGÍA	Se evidencia que las preguntas están basadas en un marco teórico y conceptual sólido.				80	
ORGANIZACIÓN	La organización del instrumento está estructurada de manera lógica y coherente.				80	
COMPRENSIÓN	El instrumento es fácil de entender, pues utiliza un lenguaje claro y conciso.					87
SUFICIENCIA	Contiene preguntas o ítems adecuados y necesarios para obtener la información requerida.					87
PROMEDIO DE VALIDACIÓN		87				



PREGUNTAS O ÍTEMS OBSERVADOS – VARIABLE 2 O DEPENDIENTE

Pregunta observada	Observación

La evaluación se realiza de todos los ítems de la variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87 %.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Fecha: 02 de julio de 2023

DNI. Experto N ° 18126683

Firma del experto

Nombres y apellidos: Isabel Josefina Rubio Sánchez

Grado académico (Mg, Dr): Maestra en Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-0949-5770

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL USO DE LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN / ORGANIZACIÓN

Por el presente documento, aprobamos el uso de la información del Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad – CONADIS, para que la alumna Stefanie Katherine Araujo Trujillo, pueda desarrollar el trabajo de grado titulado “Influencia de las estrategias de gestión pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, Lima, 2023”. Por tal motivo, nos comprometemos a brindar las facilidades necesarias en términos de acceso a la información relacionada para el desarrollo de su trabajo de grado, así como aceptamos su utilización con fines académicos y colocación en diversas bases de datos y/o concursos nacionales e internacionales, en formato digital y/o impreso.

Se firma el presente documento en señal de conformidad:

CONADIS Firmado digitalmente por ARIZA
VELÁSQUEZ Rossana Milagros FAU
20433270461 soft
Consejo Nacional para la Integración
de la Persona con Discapacidad Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.03.2023 12:07:13 -05:00

Firma
Directora de la Unidad de Recursos Humanos
CONADIS

Nombres y apellidos: Rossana Milagros Ariza Velásquez

DNI 09433106

Correo electrónico : rariza@conadisperu.gob.pe

Teléfono : 01 -6305170.

Fecha : 10 de marzo de 2023.

Anexo 6: Cálculo de baremos

BAREMACION						
CÓD	Descripción	MIN	MAX	3	2	1
				Excelente	Regular	Deficiente
V1	Estrategias de gestión publica	20	100	73 - 100	47 - 72	20 - 46
D1V1	Planeación estratégica	8	40	29 - 40	19 - 28	8 - 18
D2V1	Medidas institucionales	12	60	45 - 60	29 - 44	12 - 28
V2	Inclusión laboral	27	135	100 - 135	64 - 99	27 - 63
D1V2	Integración laboral	13	65	48 - 65	31 - 47	13 - 30
D2V2	Accesibilidad laboral	7	35	26 - 35	17 - 25	7 - 16
D3V2	Ajustes razonables	7	35	26 - 35	17 - 25	7 - 16

Anexo 7: Base de datos de la variable 1 “Estrategias de gestión pública”

[illegible]

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2
4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	3
4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	5
4	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3
4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4
1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1

4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4
4	3	1	1	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	2	2	4	3	4	1	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3
5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4

Anexo 8: Base de datos de la variable 2 “Inclusión laboral”

[illegible]

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2
5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4
4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3
2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	1	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4

.

Anexo 9: Carta de aprobación del Plan de tesis



La Molina, 08 de febrero el 2024

CARTA PLAN DE TESIS N° 85 - 2024 / SDTGyS

Señor (a)
ARAUJO TRUJILLO, STEFANIE KATERINE
MAESTRANDO EN GESTIÓN PÚBLICA
Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a ustedes para hacer de su conocimiento que la Sub-Dirección de Trabajos de Grado y Sustentaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola ha **aprobado**¹ el Plan correspondiente al trabajo de grado titulado:

"INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PÚBLICA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LIMA, 2023"

El cual cumple con las exigencias académicas y metodológicas establecidas; el mismo queda apto para su desarrollo².

Por consideraciones anteriores, la Sub-Dirección de Trabajos de Grado y Sustentaciones de la Escuela de Posgrado; designa al profesor **Dr. Pedro Alfonso Velásquez Tapullima** como asesor de tesis.

Le invitamos a seguir trabajando en su investigación; deseándole el mayor de los éxitos y le reiteramos nuestro compromiso de apoyo permanente.

Atentamente,

Mercedes Rojas Osorio
 Directora Académica (e)
 Escuela de Posgrado
 Universidad San Ignacio de Loyola

¹ informe N° 21-2024-GRC-CI-MGP, observaciones realizadas por parte del Comité Académico de Evaluación del Plan de Trabajo de Grado (PTG), Maestría en Gestión Pública.

² el artículo N° 7.1.2.2 de la Directiva para la obtención del Grado de Maestro: La solicitud formal de sustentación del TG debe realizarse hasta un plazo máximo de seis (6) meses, contados a partir de haber finalizado el plan de estudios el cual podrá ser prorrogado hasta (2) meses, previa evaluación de la Dirección Académica EPG USIL.