

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTION PÚBLICA
UNIDAD DE POSTGRADO

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LIMA – CALLAO, 2021-2022

TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA

PRESENTADO POR:
ENRIQUE ARMANDO LARA PANTOJA

ASESOR:
MG. KEVIN MARTIN GERSHY-DAMET VARGAS
ORCID: 0000-0001-7884-4260

LINEA DE INVESTIGACION
POLITICA PÚBLICA

LIMA, PERU
2024

CC BY-NC-ND
Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada
El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

PAPER NAME
Tesis USMP - ELP - 15072024 - R.docx

AUTHOR
ENRIQUE ARMANDO LARA PANTOJA

WORD COUNT
12824 Words

CHARACTER COUNT
74018 Characters

PAGE COUNT
87 Pages

FILE SIZE
1.0MB

SUBMISSION DATE
Jul 15, 2024 1:50 AM GMT-5

REPORT DATE
Jul 15, 2024 1:56 AM GMT-5

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

JURADO EVALUADOR

Presidente

DR. PAIVA GOYBURU, DANTE

Miembros

MG. CALDERON REGJO, LAURA BERTA

MG. ROEL ALVA, LUIS ANDRES

DEDICATORIA

A mis padres Daniel Armando Lara Meza, a mi madre Vicenta Sabina Pantoja de Lara y a mi hermana Silvia Giovanna, por su infinita paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante la realización de esta tesis, por brindándome la fuerza y el aliento necesarios para superar cada obstáculo. A mis padres por ser el impulso de mis éxitos, el sostén de mis fracasos y el motivo para superarme día a día, recordar siempre su deseo y la promesa de ser mejor persona, mejor profesional y mejor ser humano, siempre ha sido y será un reto a cumplir.

Esta tesis marca una nueva etapa de nuevos retos y objetivos, dejados durante muchos años. Agradezco también la comprensión de mi familia y a los que ya no nos acompañan físicamente en la tierra, pero desde algún lugar del universo se sienten felices por los logros a alcanzar.

Enrique Armando Lara Pantoja

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la **UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES**, nuestra nueva Alma Mater, por su compromiso en la formación de nuevos profesionales orientados al desarrollo de nuestro país.

Al **INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTION PUBLICA** y a la Escuela de Negocios **EUCIM BUSINESS SCHOOL** que nos permitió forjarnos y asentar en nosotros conocimientos sólidos en Gestión Pública

A la plana docente en general cuyos aportes sumaron día a día nuestro interés por construir un país mejor, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Programa Nacional para la Empleabilidad por permitirnos conocer y apoyar en la lucha constante de muchos peruanos que salen día a día a forjar un futuro mejor para ellos y para su familia y que muchas veces para nosotros solo representan un numero en las estadísticas. Mi más sincero aprecio a cuantos participaron en la realización de la presente investigación.

Enrique Armando Lara Pantoja

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA i
DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
INDICE DE CONTENIDO iv
INDICE DE TABLAS vi
INDICE DE FIGURAS vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD x
INTRODUCCION: 1
CAPITULO I: MARCO TEORICO 9
1.1. Antecedentes de Investigación 9
1.1.1 Antecedentes Nacionales: 9
1.1.2 Antecedentes Internacionales: 12
1.2. Bases Teóricas: 15
1.2.1 Políticas de Inclusión laboral: 15
1.2.2 Empleabilidad 21
1.2.3 Definición de términos básicos 24
CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES 26
2.1. Formulación de las Hipótesis 26
2.1.1 Hipótesis General 26
2.1.2 Hipótesis Específicas 26
2.2. Variables y definición operacional 26
2.2.1 Políticas de Inclusión Laboral: 26
2.2.2 Empleabilidad 28
2.2.3 Matriz de Operacionalización de variables: 30
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 32
3.1. Diseño Metodológico 32
3.2. Diseño Muestral 33
3.3. Técnicas de Recolección de datos 34
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información 35
3.5. Aspectos éticos 37

CAPITULO IV: RESULTADOS 38
4.1. Presentación de Resultados 38
4.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados descriptivos: 38
4.1.2 Análisis Inferencial 46
CAPITULO V: DISCUSION 51
5.1. Comparación de Resultados: 51
CONCLUSIONES 55
RECOMENDACIONES 57
FUENTES DE INFORMACION 59
ANEXOS 64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Capacitación Laboral a nivel regional – 2021 24
Tabla 2: Alpha de Cronbach 36
Tabla 3: Resultados Variable 1: Políticas de Inclusión Laboral 38
Tabla 4: Resultados Variable 2: Empleabilidad 40
Tabla 5: Resultados por Ítem V1: Políticas de Inclusión Laboral 42
Tabla 6: Resultados por Ítem V2: Empleabilidad 44
Tabla 7: Correlación entre Políticas de Inclusión Laboral y Empleabilidad 47
Tabla 8: Correlación entre el Acceso al empleo y la Empleabilidad 48
Tabla 9: Correlación entre la Formación y Capacitación y la Empleabilidad 49
Tabla 10: Correlación entre Cuota de Empleo y la Empleabilidad 50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Fases del Ciclo de Generación de Políticas Publicas 17
Figura 2: Pasos del Servicio de Capacitación laboral 23
Figura 3: Correlación entre V1 y V2..... 47
Figura 4: Correlación entre V1.D1: Acceso al empleo y V2: Empleabilidad 48
Figura 5: Correlación entre V1.D2: Formación y Capacitación y V2: Empleabilidad 49
Figura 6: Correlación entre V1.D3: Cuota de Empleo y V2: Empleabilidad..... 50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, estableció como objetivo general el poder determinar la asociación entre las Políticas de Inclusión Laboral con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad. La metodología utilizada corresponde a un enfoque cuantitativo, correlacional con corte transversal y diseño no experimental, la técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento usado el cuestionario; la muestra en estudio estuvo integrada por 101 personas en situación de vulnerabilidad. Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial y el software SPSS v.25. El nivel de confiabilidad del alfa de Cronbach fue de 0,850 para el instrumento de Políticas de Inclusión Laboral, mientras que el valor de alfa de Cronbach para el instrumento de Empleabilidad fue de 0,889. Los resultados muestran una correlación positiva moderada entre la Políticas de Inclusión Laboral y la Empleabilidad de personas vulnerables, los valores indican un rho de Spearman de 0,711 y sig. = 0,000. Entre los resultados más importantes tenemos que al ser consultados sobre la influencia de las Políticas de Inclusión Laboral en relación con el acceso al empleo, formación y capacitación, cuota de empleo en su ámbito personal el 25.74% precisa que es bajo, para un 50.50% es medio, mientras que un 23.76% percibe que es alto, mientras que al ser consultados sobre la influencia en el desarrollo de Habilidades y competencias, aspectos psicosociales, adaptación al mercado laboral que serían necesarios para asegurar o mejorar su Empleabilidad en su ámbito personal el 23.76% lo considera bajo, para un 54.46% es medio y para un 21.78% es alto.

Palabras clave: Políticas de Inclusión Laboral, Acceso al empleo, Formación y Capacitación, Cuota de Empleo, Empleabilidad, Habilidades y Competencias, Aspectos Psicosociales, Adaptación al Mercado Laboral.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the association between Labor Inclusion Policies and the Employability of people in situations of vulnerability. The methodology used corresponds to a quantitative approach, correlational with a cross-sectional and non-experimental design. The data collection technique was the survey, and the instrument used was the questionnaire. The study sample consisted of 101 people in situations of vulnerability. Descriptive and inferential statistics and the software SPSS v.25 were used for data processing and analysis. The Cronbach's alpha reliability level was 0.850 for the Labor Inclusion Policies instrument, while the Cronbach's alpha value for the Employability instrument was 0.889. The results show a moderate positive correlation between Labor Inclusion Policies and the Employability of vulnerable people, with Spearman's rho values indicating 0.711 and sig. = 0.000. Among the most important results, when asked about the influence of Labor Inclusion Policies in relation to access to employment, training and education, and employment quotas in their personal sphere, 25.74% indicated that it is low, 50.50% that it is medium, and 23.76% perceived it as high. Meanwhile, when asked about the influence on the development of skills and competencies, psychosocial aspects, and adaptation to the labor market necessary to ensure or improve their Employability in their personal sphere, 23.76% considered it low, 54.46% medium, and 21.78% high.

Keywords: Labor Inclusion Policies, Access to Employment, Training and Education, Employment Quota, Employability, Skills and Competencies, Psychosocial Aspects, Adaptation to the Labor Market.

INTRODUCCION:

Descripción de la situación problemática

A nivel mundial, el desempleo es un problema complejo y global, factores como la inflación, poco crecimiento económico, corrupción, pandemias y crisis políticas mundiales, afectan en mayor o menor medida a los distintos grupos poblacionales, más aun sin tomamos en consideración a los grupos denominados vulnerables se visualizan graves deficiencias en aspectos educativos, de salubridad así como una menor participación económica traducidas en el incremento de los indicadores de pobreza (OMS, 2011).

Particularmente en América Latina existen y conviven junto al trabajo formal, formas de trabajo informal definidas como subempleo, empleo informal y el trabajo temporal o por campaña; esta situación de inestabilidad se agrava de manera significativa en los denominados grupos vulnerables como lo son: las personas víctimas de terrorismo, migrantes, adultos mayores, personas con discapacidad, pobres o pobres extremos entre otros. En Latinoamérica, ha tomado un interés particular la concientización con respecto a las de personas vulnerables como son aquellas que están con algún tipo de discapacidad. A pesar que se le reconoce como un derecho inherente para esta población, este grupo enfrenta grandes dificultades en su inserción laboral (Gandarillas et al., 2014).

En el Perú, el Programa Nacional para la Empleabilidad (PNPE) busca la incorporación laboral de personas mediante capacitación y empleo, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad debido a su edad, sexo, raza, condición económica, física, cultural y otros factores. Entre estos grupos, las personas en pobreza extrema, pobreza y con discapacidad suelen ser las más vulnerables, ya que enfrentan mayores limitaciones para acceder y mantenerse en un empleo. Según datos del INEI aplicados en la Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad (ENEDIS) 2012, nos revela que un 40,4% de estas personas solo tiene estudios primarios, sin ningún nivel educativo un 22,3%, con secundaria completa cerca de un 22,4% y estudios superiores solo un 11,4%. Este prejuicio limita su consideración como una fuerza laboral viable. Esta situación repercute indirectamente en problemas mentales asociados al desempleo y la violencia por falta de ingresos, manifestándose en depresión, ansiedad e infelicidad, que podrían derivar en violencia o delincuencia. Si nos referenciamos a los resultados de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) del año 2019, tenemos un 41,7% de mujeres con discapacidad y de este grupo un alto porcentaje con un 57,8% han parte de escenas de violencia familiar, con violencia psicológica un 39,3% y un 27,0% con violencia física. A pesar del marco normativo existente, como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), la Ley de Promoción del Empleo (Ley N° 26772), la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN y programas de inclusión laboral como "Jóvenes Productivos", "Trabaja Perú" y el PNPE, parece que estos esfuerzos no son suficientes o las estrategias actuales no son completamente efectivas. La incorporación laboral de personas vulnerables permite a empresas privadas y organismos estatales adoptar una perspectiva diferente Espínola (2017), valorando las habilidades de estos trabajadores y

fomentando una mayor responsabilidad social, así como lo afirma Gandarillas et al. (2014) es necesario que se generen actitudes positivas orientadas a la discapacidad que permitan su inclusión.

Ante la necesidad de entender mejor estos factores planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿realmente existe cierto grado de asociación entre las denominadas políticas de incorporación laboral y la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad que garanticen de alguna forma el acceso laboral en igualdad de condiciones? o existen factores externos que de una u otra manera generan una falta de oportunidades laborales o es acaso que la desvinculación laboral de este grupo de personas se debe a un bajo desempeño, problemas de adaptabilidad o factores no identificados.

Formulación del problema

Problema General:

PG. ¿Cómo se asocia las Políticas de Inclusión Laboral con la Empleabilidad de las personas vulnerables de Lima-Callao?

Problemas Específicos:

PE1. ¿Cómo se asocia el Acceso al Empleo con la Empleabilidad de las personas vulnerables de Lima-Callao?

PE2. ¿Cómo se asocia la Formación y Capacitación con la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao?

PE3. ¿Cómo se asocia la Cuota de empleo con la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao?

Objetivos de investigación

Objetivo General

OG. Determinar la asociación entre las Políticas de Inclusión Laboral con la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao.

Objetivos Específicos

OE1. Establecer la asociación entre el Acceso al Empleo con la Inclusión Laboral de personas vulnerables de Lima-Callao.

OE2. Establecer la asociación entre la Formación y Capacitación con la Inclusión Laboral de personas vulnerables de Lima-Callao.

OE3. Establecer la asociación entre la Cuota de Empleo con la Inclusión Laboral de personas vulnerables de Lima-Callao.

Justificación de la Investigación:

- **Teórico:** Considerando la existencia de diferentes enfoques, teorías y modelos sobre las Políticas de Incorporación Laboral, se ha tratado de sistematizar y consolidar la información teórica con los objetivos del trabajo de investigación, de modo tal, que permita entender como el proceso de implementación de estas políticas generan cambios en la empleabilidad de los distintos grupos vulnerables.

- **Metodológico**: Se ha partido del uso de un proceso metodológico ordenado y sistematizado, que incluya técnicas de investigación cuantitativas que permitan su posterior análisis y síntesis.

- **Práctico:** El presente trabajo de investigación servirá como una valiosa fuente de consulta sobre las denominadas estrategias o políticas de inserción laboral en Lima - Callao. Dado que las políticas de inclusión laboral suelen tener un alcance nacional, esta investigación permitirá establecer criterios más adecuados que permitan mejorar la focalización, identificación e inserción de personas en condición de vulnerabilidad, considerando entre otros aspectos su contexto y entorno local que permita un crecimiento económico real como parte de la fuerza laboral.

- **Relevancia Social:** El tema del trabajo de investigación presente es de gran relevancia social, ya que aborda cuestiones relacionadas con temas como equidad de oportunidades, bienestar y justicia social.

Importancia de la Investigación: Lo será por las razones siguientes:

- **Por ser una Guía para la Formulación de Políticas y mejora en el Diseño de los programas**: Al ofrecer información valiosa a los actores responsables en la efectiva formulación de políticas y que estas estén adaptadas a los requerimientos, demandas o necesidades específicas de los grupos vulnerables en Lima y Callao; esto podrá ayudar a maximizar el impacto de los recursos disponibles y a promover una mayor inclusión laboral, permitiendo identificar qué aspectos de las políticas de inclusión laboral están funcionando bien y cuáles pueden necesitar ajustes o mejoras.

- **Porque podrá Contribuir al Desarrollo Económico Local:** Al evidenciar la necesidad de un compromiso mayor de los actores y stackeholders o interesados.
- **Porque Contribuirá a tomar conciencia sobre la necesidad de la Reducción de Desigualdades Sociales:** Ayudando a abordar las desigualdades sociales al promover oportunidades equitativas de empleo.
- **Por su Interés académico:** Es un área de estudio que genera gran interés en la comunidad académica debido a la complejidad, y los efectos a nivel de desarrollo social o económico en la sociedad.
- **Porque permite la colaboración interdisciplinaria:** La investigación en este campo puede beneficiarse de la colaboración entre diversas disciplinas sociales y aportes de la psicología, el trabajo social, la sociología o la economía.

Viabilidad de la Investigación

a) **Acceso a Datos y Recursos:** Existen diversas fuentes de datos y estadísticas que pueden ser utilizadas para llevar a cabo investigaciones en este campo pudiendo ser recopilados de las plataformas de datos abiertos del estado peruano y adicionalmente de otras fuentes públicas (agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales).

b) **Metodología Adecuada:** El Diseño de una metodología de investigación de tipo cuantitativo es adecuada por garantizar la efectividad de las preguntas de investigación, la recopilación de datos el análisis estadístico.

c) **Muestreo Representativo:** Se trabajará con una muestra representativa de personas vulnerables de Lima y Callao.

d) **Consideraciones Éticas:** Se establecerá los lineamientos necesarios sobre el consentimiento informado a fin de proteger su privacidad y confidencialidad, garantizando que la investigación no causará ningún daño.

e) **Planificación Financiera:** Se garantiza el trabajo de investigación al ser totalmente autofinanciado.

Limitaciones del estudio: Fueron:

- **Limitación Temporal:** Se trabajará con la información disponible en el año 2021 – 2022, debido a los cambios políticos e institucionales que obligaron la fusión y el cambio del nombre de alguno de los programas.

- **Limitación Económica:** las limitaciones propias fueron las de ubicación, selección y realización de las encuestas, que de alguna manera representaba el gasto del traslado, tiempo de respuesta y focalización de las personas por lo que se optó además complementarlos con el uso de formularios electrónicos por su facilidad en el acceso y coordinación más eficiente.
- **Limitaciones en la disponibilidad de datos:** Existe la posibilidad de tener limitaciones en la disponibilidad o acceso a datos relevantes por los cambios políticos transcurridos.
- **Limitaciones en la Generalización:** Dado que la investigación se centra en una ubicación geográfica específica (Lima – Callao), los resultados pueden no ser generalizables a otras regiones o contextos fuera de esta área.

La Estructura considerada en el presente trabajo fue la siguiente:

Para el **Capítulo I: Marco Teórico,** donde se realizará la fundamentación teórica.

Para el **Capítulo II:** Se desarrollará las **Hipótesis y Variables**, se formula las hipótesis con la adecuada definición de variables y dimensiones.

Para el **Capítulo III:** Se desarrollará la **Metodología de la Investigación**, donde se describirá el diseño metodológico y muestral, las técnicas estadísticas y de recolección de datos, así como el procesamiento de la información, y aspectos éticos.

Para el **Capítulo IV:** Se desarrollará y mostraran los **Resultados Obtenidos**, donde se mostrará los resultados obtenidos.

Para el **Capítulo V:** Se desarrollará la **Discusión**, comparando los resultados obtenidos completándose luego con un análisis de resultados.

En la parte ultima se expondrán las conclusiones y recomendaciones que den respuesta al objetivo planteado.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes de Investigación:

1.1.1 Antecedentes Nacionales:

Rodríguez (2020), en su tesis doctoral sobre el Diseño y Formulación de las Políticas Públicas define como objetivo establecer si existe relación entre sus variables de investigación, siendo su trabajo de tipo cuantitativo con diseño descriptivo-explicativo y no experimental, su muestra es de 72 funcionarios. Siendo los principales resultados obtenidos que no es posible realizar una descripción correcta del problema público con un 39%, mientras que un 25% indica que no se realiza un seguimiento adecuado a los indicadores de la política nacional. Concluye confirmando que existe un impacto significativo con el proceso de implementación, seguimiento y evaluación en los gobiernos locales de la región La Libertad.

Valdez (2018), en su tesis de maestría sobre el Gobierno Regional de Huánuco, se plantea como objetivo establecer si existe algún tipo de relación entre modernización de la gestión pública y el desempeño laboral. Usa un método descriptivo, cuya población y muestra fueron de 616 y 83 trabajadores respectivamente a quienes aplica un cuestionario, obteniendo como resultado que para un 84% es adecuada, para un 12% es poco adecuada y para solo un 4% es inadecuada. Estableciendo una relación significativa de 0,591, que le permite apoyar la hipótesis de su investigación.

En su tesis de maestría, Toledo (2023)., busca establecer si hay algún tipo de relación entre sus dos variables de investigación: gestión administrativa e inserción laboral. Su enfoque es cuantitativo deductivo con diseño no experimental. Para la población considero a 380 empleados y tomo una muestra de 192 empleados, a quienes aplica un cuestionario compuesta por 21 preguntas en su primera variable y 17 para su segunda variable. Alfa de Cronbach de 0.925. Sus resultados indican que la gestión administrativa en relación con el personal con discapacidad es deficiente en un 39.1%, regular con un 54.7%; un Rho=0.887, relación significativamente alta confirmando la relación existente.

Viviano (2021), en su tesis de maestría busca evaluar la efectividad de las políticas de inserción laboral en personas con discapacidad, su enfoque metodológico es de tipo mixto con diseño descriptivo con corte transversal. Población de 80 y muestra de 45 individuos de participación voluntaria. Se hizo uso de encuestas y entrevistas, apoyándose en el uso de Google Forms. Sus resultados indican la ineficacia en las políticas de inserción laboral con un 46.7% de los encuestados versus un 6.7% que las considera como eficaces. En conclusión, existe una percepción negativa sobre la efectividad de estas políticas.

Acuña & Cáceres (2020), en su tesis de licenciatura definen como objetivo en determinar cuál es papel que cumple la OMAPED en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Recolecta los datos a través de encuestas y entrevistas, a su muestra conformada por 200 personas. Sus resultados

muestran una deficiencia en la promoción y presencia de los programas sociales, tales como la OMAPED y sus aliados, mostrando que solo un 39% de la muestra cuenta con el carnet de CONADIS además que un 46.50% se encuentra dentro del grupo de discapacidad motriz y de este un 55.50% es de tipo moderado, lo que les permite de alguna manera independencia y posibilidades de insertarse laboralmente. Si podemos destacar como característica principal de estas personas es que un 72% de ellos cuenta con cierto grado de independencia laboral, siendo la actividad mas más común la venta de golosinas de forma ambulatoria si lo contrastamos con el 4.5% de personas que fueron insertados laboralmente por la OMAPED se evidencia la poca efectividad de los programas.

En su tesis de maestria Delgado (2020), busca conocer la asociacion entre la inclusión laboral y los trabajadores con discapacidad. Su investigación cuantitativa es de tipo básico, descriptivo y correlacional. Diseño no experimental y transversal con método hipotético deductivo. Con 1435 trabajadores y 80 personas con discapacidad como población, obteniendo una muestra de 71 personas, hace uso de un cuestionario diseñado para la evaluación del objetivo de estudio incluyendo sus respectivas dimensiones. En sus resultados obtiene una relación directa positiva de 0.488 considerado de tipo moderado entre las variables estudiadas.

Portocarrero (2021), en su tesis de maestría busca evaluar el impacto entre la rentabilidad de las empresas productivas con respecto a la resocialización de los internos, para ello hace uso de una muestra de 297

internos a quienes aplica un cuestionario asociado a una escala de resocialización. De sus resultados al aplicar una prueba Chi Cuadrado de Homogeneidad, indico que el 90.6% de los internos muestra cierto nivel de resocialización reflejados en un 46.5% de impacto en la rentabilidad de estas empresas.

Cortéz (2023), en su tesis de maestría destaca en su análisis la vulnerabilidad de las personas con discapacidad al evidenciarse las barreras que limitan o impiden su capacidad de ejercicio tanto en libertades como en derechos en forma igualitaria, incluyendo las oportunidades de empleo, con una relación de uno a tres veces en comparación al resto de la población con un 12.1% versus 3.7%. Sobre el manejo de los términos más adecuados resalta que se debe priorizar el uso adecuado de "personas con discapacidad" siendo necesario revisar adecuadamente el termino sobre todo en su forma de interacción dentro de la sociedad.

1.1.2 Antecedentes Internacionales:

Manzano (2021), en su tesis de maestría realiza un estudio entre los programas de inclusión laboral y los productivos vinculados a personas en situación de pobreza, destacándose que la población a la que están dirigidos estos programas representan un reto particular.

Tejeda en su tesis de maestría, se plantea como objetivo el diseño y validación de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje para producir contextos educativos inclusivos orientados a estudiantes del nivel medio

superior, planteando 4 ejes principales: 1) Pertinencia del uso pedagógico de las TIC; 2) Perspectiva psicosocial; 3) Concepto de educación inclusiva; 4) Fundamentos de la metodología y los componentes del diseño interventores en la didáctica iniciados desde la "Psicología". Como conclusión, plantea generar una propuesta de diseño como recurso promotor de aprendizaje que permita el respeto y la diversidad de las diferencias como principios de integración y convivencia social.

Fuentes (2022), en su tesis de maestría estudia la implementación del Programa para la Inclusión y Equidad Educativa (PIEE), y la interacción de sus actores. Realiza un análisis teórico de la investigación con un modelo del ciclo de políticas (etapa de implementación) y un enfoque de la burocracia. El estudio de caso permitió observar la operacionalización del programa haciendo uso de las entrevistas semiestructuradas a los principales actores, sistematizando la información de las categorías: conocimiento y gestión, coordinación y organización de los actores, los resultados obtenidos de la implementación y el contexto.

(Omonte, 2022) en su tesis de licenciatura describe el proceso de inclusión laboral desde un enfoque de las políticas públicas buscando analizar la inclusión social de personas con discapacidad. Para abordar las barreras de entorno es necesaria la participación de distintos actores. Divide su estudio en: 1) El análisis micro con estrategias de acción enfocadas y 2) Una estructura que no muestra la forma como se traduce en una toma de decisiones públicas.

Para (Cid, 2022) en su tesis de maestría, indica que un 20% de los mayores a 18 años presenta algún tipo de discapacidad haciéndolo el colectivo minoritario más grande en Chile. De estos el 57,2% están excluidos del mundo laboral contribuyendo. Esto evidencia que es necesario implementar políticas de inclusión de un mayor impacto social.

Bracho y Machuca (2020), en su tesis de maestría exponen que la discapacidad no es un concepto asociados al trabajo, siendo inclusive excluyente. El trabajo de investigación fue de carácter cualitativa-descriptiva, con datos recopilados de fuentes documentales y entrevistas a especialistas y jefaturas de distintas jerarquías. Entre los resultados se menciona la necesidad de incorporar procesos de reclutamiento y selección que sean inclusivos y que permitan equilibrar la disociación entre políticas y prácticas existentes en las organizaciones.

En su tesis de maestria, Gutiérrez (2023), define como objetivo la necesidad de analizar si las políticas públicas de inclusión laboral son efectivas en la contratación de personas con discapacidad motora. Desarrollo un trabajo de investigación con enfoque cualitativo y de tipo descriptivo-analítico, con una participación de 22 empresas. Los resultados de sus cuestionarios evidencian la aplicabilidad de las políticas para contratar personas en condición de discapacidad favorecida por una normatividad adecuada a su aplicabilidad.

1.2. Bases Teóricas:

1.2.1 Políticas de Inclusión laboral:

a) Políticas Publicas:

Para Tamayo (2003), es “un conjunto de objetivos, decisiones y acciones implementadas para abordar los problemas prioritarios de los ciudadanos y el gobierno en un momento dado, basada en decisiones formales que definan un comportamiento repetitivo y consistente”, es definido por actores publicos ante la necesidad de ser atendidas. Su desarrollo debe enfocarse en primar el beneficio ara todos los integrantes de una comunidad, sin ideologías o afiliaciones partidarias, sin influencias o intereses privados, en la busqueda permanente de un buen servicio que sea transparente y responsable.

b) Proceso de Construcción de las Políticas Publicas:

Delgado (2009), plantea 5 fases:

1) **Identificación de los Problemas Públicos:** Busca alternativa de solución a los problemas que se puedan identificar por medio de los actores interesados en la problemática, buscando una definición real del problema, para ellos se hace uso normalmente de herramientas políticas que incluyen consultas, mesas de dialogo, reuniones e inclusive el intercambios de información combinándolas con técnicas instrumentales que permitan delimitar el problema, el impacto y el grupo afectado, las aristas impactadas y una evaluación preliminar del impacto.

Esta etapa es fundamental ya que define el alcance del mismo y así evitar una definición inadecuada del problema.

2) **Formulación de Políticas Publicas:** Es el siguiente paso, que parte de la formulación de la política buscando fijar metas y objetivos realizables, identificando o generando posibles soluciones para el logro de estos objetivos, sin descartar los impactos derivados de esta formulación.
3) **La toma o adopción de la decisión:** Identificadas, definidas y formuladas las políticas en esta etapa se identifica al o los responsables públicos, la cual necesariamente debe de provenir de una autoridad pública a diferencia de las otras fases donde es posible solo un involucramiento parcialmente de los actores, individuos u organizaciones sin autoridad pública. Mientras que en esta fase si o si es necesaria la participación de la figura de la autoridad pública.
4) **Implantación de Políticas Publicas**: Es competencia exclusiva de uno o varios responsables públicos, debiendo ser formulada mediante medios gubernamentales y emanada de una autoridad pública.
5) **Evaluación de las Políticas Publicas:** Suele ser cíclica ya que permite identificar nueva problemática no contemplada que asegure o modifique las políticas implementadas. Cabe destacar que esta evaluación es compartida en entornos democráticos con los ciudadanos quienes serán los que legitimen su resultado.

Figura 1:

Fases del Ciclo de Generación de Políticas Publicas



Elaboración propia.

c) Inclusión Laboral:

Según lo plantea Jurgen (2001), los conceptos de inclusión y exclusión laboral hacen referencia a aquel proceso que le permite a una parte de la población el acceso a oportunidades de empleo productivo en condiciones laborales favorables. Esta dualidad del concepto nos permite entender el proceso de acceso al empleo, pero también permite la evaluar las situaciones de exclusión a través del uso de herramientas metodológicas, ya que no se centra solo en un determinado grupo específico, sino que esta puede ser extendida a diversas categorizaciones de grupos vulnerables. Aunque no se definen criterios de evaluación de condiciones favorables o desfavorables, que permitan un mejor diagnóstico, se destaca el

hecho de que cualquier persona debe y tiene que tener los mismos derechos que cualquier otra OIT (2016).

d) Política de Inclusión Laboral:

Favorecen y facilitan el acceso a grupos vulnerables independientemente de su origen, en el mercado laboral formal que les permita su desarrollo y empoderamiento. De acuerdo a un informe de la OIT (2016), sobre diversidad e inclusión, solo el 50% reporta un alto nivel de bienestar y aspiraciones de desarrollo profesional, mientras que 2/3 es animado a proponer mejores formas de hacer las cosas y experimentan un fuerte sentido de compromiso con su lugar de trabajo, de esta forma podemos expresarlo como una experiencia laboral obtenida y del cómo se sienten valoradas, incluyendo el sentido de pertenencia dada por sus competencias y experiencias. Asimismo, rescata el hecho que el equipo directivo también debería estar representada por estos grupos actuando como ejemplos de desarrollo y superación.

¿Por qué es importante la inclusión laboral?

Como lo expresa Perez (2020) de manera sencilla, la inclusión laboral es importante porque permite llegar a tener un mundo más justo y equitativo. Para las empresas públicas o privadas, es importante porque les permite incrementar su productividad, al favorecer condiciones extras de performance laboral, tales como el teletrabajo, ergonomía familiar y estabilidad emocional. Mejorando entre otros aspectos la calidad de vida, la conformación e integración a equipos de trabajo y su cumplimiento legal.

Beneficios para la Empresa:

MultiExport Foods (2018) dentro de sus políticas de inclusión lo plantea**:**

- Mejora del clima organizacional.
- Promoción del trabajo colaborativo.
- Sensibilización de los colaboradores.
- Mejora en la imagen corporativa.
- Generación de un mayor compromiso.
- Disminución de la rotación laboral.

e) **Modelos Teóricos de la Inclusión laboral:** Según el planteamiento de Hernández et al. (2020) existen los siguientes modelos:

- **Modelo de presidencia o tradicional:** Es tal vez el modelo que limita y agrede los criterios de igualdad como seres humanos, al pensarse que la decisión sobre estos grupos la debe de tomar otras personas ajenas a su condición sin consultarlos.
- **Modelo Social o constructivista:** Plantea la aceptación de la diversidad e inclusión social pero promovida por la sociedad y no por el individuo suele tener en algunos puntos un matiz populista.
- **Modelo de funcionamiento y la Discapacidad:** Reconoce las limitaciones funcionales propias de las personas, pero permite una interacción más dinámica de la persona con el estado real de su salud.

f) Teorías sobre Discapacidad e Inclusión laboral

1. **Teoría de justicia social Jhon Rawls:** En su libro “A theory of Justice” (Rawls, 1999), se enfoca en una Justicia de tipo distributiva que se asegure que el menos favorecido garantice su Libertad y Equidad.

2. **Teoría de Paul Jaeger y Cynthia Bowman:** Se basa en un correcto uso del lenguaje por las implicaciones en el uso de determinado termino, por ejemplo, si hablamos de una “persona discapacitada” en contraposición a “persona con discapacidad”, el primero enfatiza la discapacidad mientras que el segundo enfatiza la persona. Lo que busca es reforzar que la persona es más importante que la discapacidad (Jaeger & Bowman, 2004).

g) Pasos para la Inclusión Laboral:

Como lo plantea la OIT (2015), se tienen los siguientes pasos:

1. Realizar el contacto y socialización a empresas
2. Identificar posibles Puestos de Trabajo
3. Seleccionar al candidato
4. Realizar la contratación
5. Seguimiento y evaluación.

1.2.2 Empleabilidad:

a) Sobre el Marco Normativo:

1) **Ley General del Trabajo: Establece** que está totalmente prohibido cualquier forma de discriminación (raza, sexo, idioma, origen o cualquier otra forma de discriminación).

2) **La Ley 29973 o Ley General de la Persona Con Discapacidad:** Permite la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

3) **Articulo 49.- Cuota de empleo.**

El artículo 49.1., establece para contratación de no menos del 5% del total de sus trabajadores en el sector público y no menos del 3% en el sector privado en empresas de más de cincuenta empleados.

El artículo 49.2., indica la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo antes de cualquier convocatoria.

El artículo 49.3., define las sanciones por incumplimiento de los artículos anteriores.

b) Sobre los Programas de Inclusión Socio Laboral:

Son programas orientados a brindar incentivos económicos a las empresas que promuevan la inserción de personas desempleadas o en condición de informalidad con la finalidad de mejorar las condiciones económicas y laborales de las personas, fomentando la empleabilidad a través de la capacitación continua y de calidad, formación laboral o certificación de competencias. Para ello se priorizan los grupos

considerados en condición de vulnerabilidad, siendo el apoyo brindado tanto en facilidades para su inserción laboral como en apoyo económico, ya sea a través de personas u organizaciones que implementen proyectos de desarrollo y fortalecimiento de actividades socio productivas, socio laborales y socio comunitarias (DGISE, 2020):

c) Sobre el Programa Nacional para la Empleabilidad:

Perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, busca garantizar la incorporación laboral de las personas de más de 15 años en condición de pobreza, pobreza extrema o que pertenezcan a algún grupo considerado como en situación de vulnerabilidad socio laboral. Para ello considera algunos criterios que incluyen la certificación de competencias laborales que de alguna forma garantice su formación, la capacitación o formación laboral propiamente dicha y eventualmente temas relacionados a la capacitación para el autoempleo. En el primer trimestre del 2021, se realiza la fusión de los dos programas, el de Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” y el de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, pasándose a denominar luego como “Programa Nacional para la Empleabilidad” (D.S. N°019-2020-TR, 2020).

Principales Funciones del PNPE:

- Brindar capacitación laboral en sus distintas modalidades.
- Mejorar en los grupos objetivos sus competencias laborales.
- Certificar las competencias laborales
- Fomentar el autoempleo incentivando su promoción.

Misión: Promover empleo formal, decente y productivo.

Estructura Funcional Programática: Está dividida en 3 productos:

i. **Producto 1:** Certificación de competencias laborales.

ii. **Producto 2:** Intermediación e Inserción Laboral.

iii. **Producto 3:** Competencias para el autoempleo.

Forma de entrega del servicio de capacitación laboral: Está dividida en 6 pasos:

1) Identificación de la demanda laboral
2) Selección de entidades participantes
3) Selección de beneficiarios
4) Capacitación en competencias
5) Acompañamiento de beneficiarios
6) Inserción laboral.

Figura 2:

Pasos del Servicio de Capacitación laboral



Elaboración propia.

La modalidad utilizada en el periodo 2021-2022, se desarrolló bajo la modalidad remota contándose para ello con plataformas de capacitación virtuales (síncronas, asíncronas) con soporte tecnológico a través de un kit de capacitación (Tablet con chip para internet).

Tabla 1:

Capacitación Laboral a nivel regional – 2021

Región	Meta	Ejecución	%
Piura	195	188	96%
Lambayeque	200	198	99%
La Libertad	215	192	89%
Lima	**645**	**532**	**82%**
Ica	100	99	99%
Arequipa	215	213	99%
Junín	80	77	96%
Cusco	160	156	98%

Elaboración propia

1.2.3 Definición de términos básicos

a) **Discapacidad:** Según la (OMS) es la "condición" que imposibilita su interacción con el entorno de manera adecuada debido a alguna deficiencia, barrera física o social.

b) **Igualdad de Oportunidades:** Según el Banco Mundial, Es un principio fundamental que busca brindar oportunidades equitativas.

c) **El empleo con apoyo:** Según lo define el Modelo de intervención Down España, se refiere a la forma como se puede accesar o mantenerse en una empresa, que en el tiempo esta modalidad de empleo que les permita promocionarse con el apoyo asistido de profesionales o materiales necesario (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008):

d) **Persona con discapacidad:** Según el (INEI,2017) esta característica puede deberse de manera temporal luego de algún tipo de accidente o permanente ya sea desde su nacimiento o luego de algún evento traumático, siendo de tipo físico, sensorial, intelectual o mental.

Se clasifican en:

i. Discapacidad física o motora

ii. Discapacidad sensorial

e) Perspectiva de Discapacidad: va relacionada con la entrega de servicios que le permita adecuarse de manera positiva con las barreras existentes en el entorno o individual (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2023)**.**

f) **Discriminación Estructural:** Como lo plantea (Pelletier Quiñones, 2014), la discriminación presenta un carácter estructural en un contexto determinado bajo estos 5 supuestos:

1. La afectación de un grupo con características comunes.
2. Un grupo vulnerable, marginalizado, excluido.
3. Ya sea por tradición, costumbre o discriminación cultural.
4. Persistencia de un patrón sistemático, masivo o colectivo de discriminación.
5. Una política, medida o norma discriminatoria que crea una situación de desventaja irrazonable.

g) Inclusión laboral en la discapacidad: Permite la generación de oportunidades sean estas de beneficio o crecimiento a nivel comunitario o de grupo (Francisco, M. director General de Organización Adecco).

CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de las Hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

HG. Las Políticas de Inclusión Laboral se asocian con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad de Lima-Callao.

2.1.2 Hipótesis Específicas

HE1. El Acceso al Empleo se asocian con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad de Lima-Callao.

HE2. La Formación y Capacitación se asocian con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad de Lima-Callao.

HE3. La Cuota de Empleo se asocian con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad de Lima-Callao.

2.2. Variables y definición operacional

2.2.1 Políticas de Inclusión Laboral:

Son iniciativas y medidas diseñadas para asegurar que todos los individuos, especialmente aquellos pertenecientes a grupos vulnerables o marginados, tengan la misma oportunidad en el mercado laboral, estas políticas buscan eliminar barreras y promover un entorno laboral equitativo y diverso.

a) Dimensiones de la Variable 1:

Las dimensiones a considerar en el presente trabajo de investigación serán aquellas que superar barreras que impidan su participación equitativa de todos los grupos en el mercado laboral siendo las principales:

Dimensión 1.1: Acceso al empleo:

Esta dimensión se refiere a la facilitar el acceso a empleos decentes y de calidad en forma transparente y equitativa, además de incluir medidas que permitan superar algún tipo de discriminación en las distintas etapas del proceso de contratación, promover la diversidad en el lugar de trabajo y garantizar la accesibilidad de cualquier postulante con o sin discapacidad desde su postulación, incorporación y desempeño de sus funciones laborales.

Dimensión 1.2: Formación y capacitación:

Se debe asegurar que la formación y la capacitación sean accesibles, medibles y cuantificables para garantizar su ingreso y progreso en el mercado laboral. Adaptando los programas de formación y capacitación en forma real a sus necesidades.

Dimensión 1.3: Cuota de Empleo: Orientada a establecer condiciones de acceso laborales, justas y equitativas, eliminar cualquier forma de discriminación salarial por un criterio subjetivo o discriminador, promover equitativamente los procesos de ascenso y

promoción. Garantizando siempre un trabajo seguro y saludable, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal. Asimismo, deberá incluir a los grupos que enfrentan mayores barreras para acceder al empleo, como personas con discapacidad, migrantes, refugiados, personas mayores, jóvenes en riesgo de exclusión social, entre otros. Esto puede incluir medidas específicas de apoyo y adaptación en el lugar de trabajo, incentivos para la contratación de estos grupos y programas de inclusión social y laboral.

2.2.2 Empleabilidad

Comprende los diferentes aspectos en los que influyen temas como la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo adecuado, así como para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y progresar en su carrera profesional.

a) Dimensiones de la Variable 2:

Estas dimensiones pueden variar según el contexto y las características individuales, para el presente trabajo de investigación se han considerado:

Dimensión 2.1: Habilidades y Competencias: Incluye las habilidades técnicas, conocimientos y competencias personales que una persona posee y que son relevantes para el mercado laboral. Esto puede incluir habilidades específicas para un trabajo en particular, así como

habilidades transferibles como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la comunicación efectiva.

Dimensión 2.2: Aspectos Psicosociales: Corresponde a la capacidad de una persona para adaptarse a diferentes situaciones laborales y para aprender y desarrollarse continuamente a lo largo de su carrera. La flexibilidad incluye la disposición para asumir nuevos roles, tareas y responsabilidades, así como la capacidad de ajustarse a los cambios en el mercado laboral y en las demandas del empleo.

Dimensión 2.3: Adaptación al Mercado Laboral: Las redes de contactos profesionales pueden desempeñar un papel importante en la empleabilidad, proporcionando oportunidades de empleo, información sobre el mercado laboral y apoyo durante la búsqueda de empleo. Es importante que esta adaptación al mercado laboral, evalúe eficientemente una actitud proactiva y orientada al logro puede influir en la capacidad de una persona para enfrentar desafíos laborales, perseguir oportunidades de desarrollo profesional y mantenerse comprometida y productiva en el trabajo. Así como la capacidad de adaptarse y gestionar el cambio, incluye la disposición para aprender nuevas habilidades, adaptarse a nuevas tecnologías y procesos, y ajustarse a cambios en las condiciones laborales y económicas.

2.2.3 Matriz de Operacionalización de variables:

Var	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Téc. / Instr.
Políticas de Inclusión Laboral	"Conjunto de medidas y estrategias diseñadas e implementadas por gobiernos, empresas y organizaciones con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades de trabajo garantizando la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, reducir las barreras para la participación en el trabajo y fomentar la integración de todos los trabajadores en el mercado laboral" OIT (2020) y asegurando "que aquellos en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven" Milcher e Ivanov (2008, p. 3.)	Acceso al empleo	Igualdad de Oportunidades Eliminación de Barreras Inclusión de Grupos Vulnerables Fomento de la Diversidad	4	1 = Totalmente de desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	**Encuesta / Cuestionario**
		Formación y Capacitación	Desarrollo de Habilidades y Competencias Mejora del Desempeño y Productividad Preparación para el Futuro Adaptación a Necesidades Específicas	4		
		Cuota de Empleo	Asegurar Representación Cumplimiento de Normativas Ejemplos Positivos Promover la Diversidad	4		

Var	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Téc. / Instr.
Empleabilidad	"La empleabilidad es la capacidad de un individuo para obtener un empleo adecuado y satisfactorio y, una vez empleado, de mantenerlo y progresar en su carrera mediante la adquisición y desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes que le permitan adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo" McQuaid & Lindsay (2005); es decir es la "Dimensión de la vida laboral de las personas que refiere la capacidad para obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a esta" Fundación Chile (2003). En resumen "la capacidad de conseguir y conservar un empleo" OIT (2020).	Habilidades y Competencias	Mejora de la Empleabilidad Empoderamiento de los Empleados Reducción de Desigualdades Adaptación al Cambio	4	1 = Totalmente de desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	**Encuesta / Cuestionario**
		Aspectos Psicosociales	Entorno Positivo Mejorar la Productividad Reducir la Rotación de Personal Fomentar el Crecimiento Profesional	4		
		Adaptación al Mercado Laboral	Adaptación a Cambios Tecnológicos Mejora en la Empleabilidad Inclusión Digital Nivel de Movilidad Laboral	4		

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

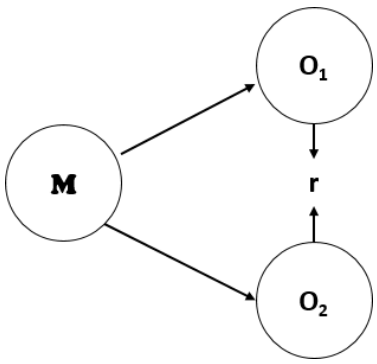
3.1. Diseño Metodológico

a) Tipo y Nivel de Investigación:

De acuerdo a Ñaupas et al. (2013) es de tipo aplicada; es decir, nos enfocamos en la parte práctica de los conocimientos tanto teóricos como científicos en problemas reales, el propósito principal fue el de resolver problemas específicos para realizar una correcta toma de decisiones.

Nivel de investigación: Correlacional. Cuyo objetivo es la de realizar la medición de dos o más variables, a fin de poder determinar la relación existente entre las variables y el grado o medida de esta relación a través de la prueba de hipótesis correlacional.

Donde:



M : Muestra

O_1 : Observación de las Políticas de Inclusión Laboral

O_2 : Observación de la Empleabilidad

r : Grado de Correlación entre las variables

b) Diseño de la investigación

Corresponde a uno de tipo no experimental; por ser transversal y de tipo descriptivo, en vista que nos permitió enfocarnos en la recopilación de los datos, pero sin realizar algún tipo de modificación o manipulación de las variables, asimismo tampoco fue necesario realizar alguna observación en el tiempo según lo define Hernández et al (2018).

3.2. Diseño Muestral

Población: Personas vulnerables o en condición de vulnerabilidad.

- **Criterios de Inclusión**: Personas en condición de pobreza, pobreza extrema o con discapacidad física motora solo de miembros inferiores, entre 19 y 65 años con estudios secundarios concluidos o universitarios no mayores a 3 ciclos académicos pudiendo ser abandonados o truncos, que no se encuentren trabajando o en calidad de vendedor ambulante y que no haya sido beneficiario de algún programa de inserción laboral.
- **Criterios de Exclusión**: Personas con otros tipos de discapacidad, adultos mayores a 65 años, migrantes o no contenidos en los criterios de inclusión.

Muestra: De acuerdo a Arias (2012), al aplicar la formula se estableció de manera óptima la muestra aplicando la fórmula de muestreo aleatorio simple cuando esta es desconocida (población infinita) que se describe a continuación:

$$n = \frac{Z^2.p.(1-p)}{E^2}$$

Donde:

Nivel de confianza al 95% (Z=1.96)

P=0.07 (Probabilidad de que las personas entrevistadas se encuentren de acuerdo con las políticas de inclusión laboral para el acceso al trabajo)

(1- P)=0.93 (Probabilidad de que las personas entrevistadas no se encuentren de acuerdo con las políticas de inclusión laboral para el acceso al trabajo)

Margen de error: E=0.05

Sustituimos estos valores en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.07) * (0.93)}{(0.05)^2} = 101$$

De acuerdo a los resultados se encontró una muestra de: 101

Unidad de Análisis: Personas en situación de vulnerabilidad.

3.3. Técnicas de Recolección de datos

- **Técnicas**: La técnica que se utilizó para la recopilación de datos del grupo de investigación fue a través del uso de las encuestas (Niño Rojas, 2011).
- **Instrumentos**: Se hizo uso de cuestionarios los cuales nos permitieron organizar las preguntas de manera adecuada; con los cuales

recopilamos información para poder validar nuestras hipótesis (Ñaupas Paitán y otros, 2013).

Utilizamos Likert como escala y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Se contó para esto con un cuestionario de 12 ítems para la variable: Políticas de Inclusión Laboral y la otra para nuestra variable: Empleabilidad con 12 ítems. Asimismo, la validación se realizó con tres expertos en gestión pública, dado que la validación y la confiabilidad de estos instrumentos son fundamentales para garantizar la excelencia de la información obtenida (Bernal Torres, 2010).

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- **Procesamiento de datos**: Se realizó usando los instrumentos de investigación tomando en consideración el consentimiento informado de los encuestados. Se gestionó previamente la autorización requerida para el uso de los datos del PNPE. Las encuestas fueron realizadas haciendo uso de la plataforma Google Forms y en forma presencial en las oficinas de las OMAPED's de Lima y Callao, preservando la confidencialidad de los datos de los participantes. Realizada la recopilación de datos, se pasó a su procesamiento haciendo uso del paquete estadístico SPSS v.25, construyéndose el análisis descriptivo, análisis inferencial, aplicación de pruebas de normalidad y pruebas de correlación (Rho-Spearman).

- **Técnica**: Para que su realización fuera hecha de forma sistemática y cuantitativa, se usó la encuesta, basado en dos cuestionarios usando la escala de Likert. Estos cuestionarios fueron validados por expertos de las áreas de Administración y Gestión Pública. Asimismo, se determinó el grado de confiabilidad de los cuestionarios usando el Alfa de Cronbach.
- **Instrumento**: El instrumento que usaremos para realizar la investigación es a través de un primer cuestionario relacionado con las "Políticas de Inclusión Laboral" compuesta por 12 preguntas de las 3 dimensiones y un segundo cuestionario que tiene relación con la variable "Empleabilidad" compuesto por 12 preguntas de las 3 dimensiones ambos usando la escala de Likert.
- **Validez**: Los dos cuestionarios fueron evaluados en cada uno de sus enunciados por tres profesionales con grado de maestro en las áreas de Administración, Gestión Pública o similares.
- **Confiabilidad:** A través del Alpha de Cronbach, la cual fue aplicada a la base de datos de 101 personas en situación de vulnerabilidad:

Tabla 2:

Alpha de Cronbach

Instrumento (Cuestionario)	Alpha de Cronbach	Nivel de consistencia
Políticas de Inclusión Laboral	**0.850**	Bueno
Empleabilidad	**0.889**	Bueno

Fuente: Elaboración propia.

- **Procedimiento:** Se construyó la Matriz de Operacionalización de Variables, definiendo las variables, dimensiones e indicadores asociados. Luego, se procedió con la elaboración de los cuestionarios y su posterior aplicación en forma virtual y presencial.
- **Análisis de datos:** Se construyó la base de datos con los resultados obtenidos en la encuesta y se cargaron en el paquete estadístico SPSS v.25, para el desarrollo del análisis descriptivo e inferencial.

3.5. Aspectos éticos

- **Consentimiento informado:** Se aseguró que los participantes del estudio comprendan claramente los objetivos de la investigación, así como la existencia de posibles riesgos o beneficios en su participación voluntaria, dándoles siempre la posibilidad de suspender su participación en cualquier momento sin razón previa, dejando en claro que no existirá ningún tipo de consecuencia negativa.
- **Confidencialidad y anonimato:** Se estableció los lineamientos necesarios para garantizar la privacidad de los datos y confidencialidad de los participantes, así como la no divulgación sin consentimiento, manteniendo en todo momento el anonimato que pueda asegurar la identidad de los participantes no sea revelada.
- **Respeto:** Es importante respetar la dignidad y autonomía de los participantes, reconociendo y agradeciendo su participación.
- **Equidad y justicia:** Se eliminó cualquier forma de discriminación o estigmatización en su participación en el estudio.
- **Transparencia y honestidad:** Elementos clave en la realización del trabajo.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

4.1.1 Análisis e Interpretación de Resultados descriptivos:

- **Sobre la Variable 1: Políticas de Inclusión laboral:**

  Los resultados que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario fueron:

Tabla 3:

Resultados Variable 1: Políticas de Inclusión Laboral

	V1: Políticas de Inclusión laboral		Dimensión 1: Acceso al empleo		Dimensión 2: Formación y Capacitación		Dimensión 3: Cuota de Empleo	
Bajo	26	25.74%	25	24.75%	28	27.72%	28	27.72%
Medio	51	50.50%	58	57.43%	44	43.56%	44	43.56%
Alto	24	23.76%	18	17.82%	29	28.71%	29	28.71%

Nota: Muestra los resultados de la variable 1 y sus dimensiones asociadas.

Elaboración propia.

De la Tabla 3, podemos afirmar que de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad al ser consultados sobre la percepción de la efectividad de las Políticas de Inclusión Laboral en relación con el acceso al empleo, formación y capacitación, cuota de empleo en su ámbito personal el 25.74% precisa que la efectividad de las Políticas de Inclusión Laboral es bajo, con mayor porcentaje el 50.50% indica que el nivel de efectividad de las Políticas de Inclusión Laboral es Medio, mientras que un 23.76% percibe que el nivel de efectividad de las Políticas de Inclusión Laboral es Alto.

Resultados descriptivos de las Dimensiones de la Variable 1:

- **Dimensión 1: Acceso al empleo**

De la Tabla 3, podemos afirmar que, de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad al ser consultados sobre la percepción del acceso al empleo en relación a la igualdad de oportunidades, eliminación de barreras, inclusión de grupos vulnerables y fomento de la diversidad en su ámbito personal el 24.75% precisa que el nivel de impacto es bajo, con mayor porcentaje el 57.43% indica que el nivel de impacto es Medio, mientras que un 23.76% percibe que el nivel de impacto es Alto.

Dimensión 2: Formación y Capacitación

De la Tabla 3, podemos afirmar que de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad al ser consultados sobre la percepción en Formación y Capacitación en relación al desarrollo de Habilidades y Competencias, Mejora del Desempeño y Productividad, Preparación para el Futuro y Adaptación a Necesidades Específicas en su ámbito personal el 27.72% precisa que el nivel de impacto es bajo, con un 43.56% indica que el nivel de impacto es Medio, mientras que un 28.71% lo percibe como Alto.

Dimensión 3: Cuota de Empleo

De la Tabla 3, podemos afirmar que, de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad al ser consultados sobre la percepción en la Cuota de Empleo en relación al aseguramiento de su representación, cumplimiento de normativas, promoción de la diversidad en su ámbito personal el 16.83% precisa que el nivel de impacto es bajo, con mayor porcentaje el 61.39% indica que el nivel de impacto es Medio, mientras que un 21.78% percibe que el nivel de impacto es Alto.

- **Sobre la Variable 2: Empleabilidad**

  Los resultados que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario fueron:

Tabla 4:

Resultados Variable 2: Empleabilidad

	V2: Empleabilidad		Dimensión 1: Habilidades y Competencias		Dimensión 2: Aspectos Psicosociales		Dimensión 3: Adaptación al Mercado Laboral	
Bajo	24	23.76%	28	27.72%	22	21.78%	26	25.74%
Medio	55	54.46%	49	48.51%	56	55.45%	50	49.50%
Alto	22	21.78%	24	23.76%	23	22.77%	25	24.75%

Nota: Muestra los resultados de la variable 2 y sus dimensiones asociadas.

Elaboración propia.

De la Tabla 4, podemos afirmar que de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad al ser consultados sobre si el desarrollo de Habilidades y competencias, aspectos psicosociales, adaptación al mercado laboral son necesarios para asegurar o mejorar su Empleabilidad en su ámbito personal lo consideraría necesario, el 23.76% considera que es bajo, con mayor porcentaje el 54.46% indica que es Medio, mientras que un 21.78% considera que es Alto.

Resultados descriptivos de las Dimensiones de la Variable 2:

- **Dimensión 1: Habilidades y Competencias**

  De la Tabla 4, podemos afirmar que, de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad al ser consultados sobre la percepción de las habilidades y competencias necesarias para la empleabilidad en relación a la mejora de la empleabilidad, empoderamiento de los empleados, reducción de desigualdades y adaptación al cambio en su ámbito personal el 27.72% lo considera bajo, con mayor porcentaje el 48.51% lo considera Medio, mientras que un 23.76% indica que es Alto.

- **Dimensión 2: Aspectos Psicosociales**

  De la Tabla 4, podemos afirmar que, de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad en su percepción de los Aspectos Psicosociales de la empleabilidad en relación a un entorno positivo, mejora de la productividad, reducción de la Rotación de Personal y fomento del crecimiento profesional en su ámbito personal lo considera bajo el 21.78%, el 55.45% indica que es Medio, mientras que un 22.77% considera que es Alto.

- **Dimensión 3: Adaptación al Mercado Laboral**

  De la Tabla 4, podemos afirmar que, de un total de 101 personas en situación de vulnerabilidad en su percepción sobre la adaptación al mercado laboral en relación a la adaptación a cambios tecnológicos, mejora en la empleabilidad, inclusión digital, nivel de movilidad laboral lo considera bajo el 25.74%, con mayor porcentaje el 49.50% indica que es Medio, mientras que un 24.75% considera que es Alto.

Resultados descriptivos por ítem:

Tabla 5:

Resultados por Ítem V1: Políticas de Inclusión Laboral

CUESTIONARIO	Escala						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	Total	Media
1. ¿Considera que las organizaciones garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo?	3	24	53	18	3	100	2.9406
2. ¿Considera que las organizaciones aseguran que el proceso de reclutamiento sea inclusivo y libre de sesgos (direccionamientos)?	6	18	52	22	3	100	2.9802
3. ¿Considera que las organizaciones fomentan una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo?	2	10	38	39	12	100	3.4851
4. ¿Considera que las organizaciones hacen esfuerzos para incluir a personas con discapacidad, minorías étnicas, mujeres u otros grupos?	1	12	27	34	27	100	3.7327
5. ¿Considera que las organizaciones les permiten capacitarse para desarrollar sus habilidades y competencias?	1	15	38	38	9	100	3.3861
6. ¿Considera que las organizaciones con las capacitaciones pueden mejorar el desempeño y productividad de sus trabajadores?	0	23	39	25	14	100	3.2970
7. ¿Considera que las organizaciones a través de los entrenamientos los están preparando para su desempeño futuro?	2	6	27	42	24	100	3.7921
8. ¿Considera que las organizaciones con el entrenamiento que les brindan les permiten adaptarse a necesidades específicas?	3	12	54	28	4	100	3.1782
9. ¿Considera que las organizaciones con la cuota de empleo de personas con discapacidad aseguran la representación de este grupo en el mercado laboral?	0	12	34	43	12	100	3.5446
10. ¿Considera que las organizaciones cumplen con la normativa de inclusión laboral del 3%?	0	11	48	33	9	100	3.3960
11. ¿Considera que las organizaciones dan un ejemplo positivo a las otras empresas al incluir un % de personas con discapacidad?	4	15	42	32	8	100	3.2475
12. ¿Considera que las organizaciones promueven la diversidad al incluir esta cuota del 3% de personas con discapacidad?	4	6	44	37	10	100	3.4257

De la Tabla 5**,** con respecto a las Políticas de Inclusión Laboral, podemos decir que al realizar el análisis por ítems se muestra que el ítem 1, obtuvo el menor puntaje (2.94 puntos), entonces podemos afirmar que las personas vulnerables consideran que las organizaciones no garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

En el caso del mayor puntaje este corresponde al ítem 7 (3.79 puntos) con lo que podemos considerar que las capacitaciones realizadas por las empresas o los programas les ayuda a prepararse laboralmente.

En el ítem 4 (3.7327) sobre los esfuerzos que vienen realizando las organizaciones por incluir a personas en situación de discapacidad, mujeres y minorías étnicas, por ejemplo, no solo son cada vez más perceptibles, sino que son parte de políticas que se han implementado en el sector privado dentro de conceptos como responsabilidad social, que se alinean a los objetivos establecidos dentro de las políticas de inclusión laboral.

En cambio, en el ítem 2 (2.9802) que corresponde al segundo en menor puntaje, hay un aspecto relacionado al direccionamiento en los procesos de reclutamiento, pudiendo ser por un tema de poca difusión (las campañas o son limitadas o solo son comunicadas a un pequeño sector), otro factor que podría incidir es la identificación de las personas para el caso de personas con discapacidad su identificación es en base al carnet que les proporciona el CONADIS, y en el caso de personas en situación de pobreza o pobreza extrema, la falta de registro en SISFOH también se puede convertir en un problema ya sea por una mala o deficiente focalización o registro.

Tabla 6:

Resultados por Ítem V2: Empleabilidad

CUESTIONARIO	Escala						
Preguntas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	Total	Media
1. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias del trabajador le permite a este mejora sus condiciones de empleabilidad?	2	17	34	36	12	100	3.3861
2. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias permite que sus trabajadores puedan empoderarse y ser más autónomos?	4	14	27	39	17	100	3.5050
3. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias les permiten reducir las desigualdades laborales?	0	16	47	30	8	100	3.2970
4. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias los preparan o adaptación al cambio?	0	23	39	34	5	100	3.2079
5. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite crear un entorno positivo?	0	16	42	34	9	100	3.3564
6. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite mejorar la productividad laboral?	2	26	37	24	12	100	3.1782
7. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite reducir la rotación del personal?	7	15	36	34	9	100	3.2277
8. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite fomentar el crecimiento profesional?	4	14	38	32	13	100	3.3564
9. ¿Considera que las organizaciones les permiten contar con las habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo?	7	20	41	28	5	100	3.0396
10. ¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad al adaptarlos al mercado laboral?	14	11	35	29	12	100	3.1386
11. ¿Considera que las organizaciones les permiten tener acceso a las tecnologías digitales y enseñarles a utilizarlos?	3	10	36	45	7	100	3.4257
12. ¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad y facilitar su movilidad laboral al capacitarlos?	0	16	30	43	12	100	3.5050

De la Tabla 6, podemos decir que al realizar el análisis por ítems de la variable 2 sobre la Empleabilidad, se muestra que en el ítem 9 se obtuvo el menor puntaje (3.04 puntos), entonces podemos afirmar que las personas vulnerables consideran que las organizaciones (empresas y programas) no les permiten tener acceso a adquirir nuevas habilidades para adaptarse a nuevas formas de trabajo o uso de tecnología. Mientras que los de mayor puntaje son los ítems 2 y12 (3.50 puntos) con lo que podemos considerar por un lado que el desarrollo de las habilidades y competencias les permiten ser más autónomos, además también que al recibir estas capacitaciones les permitirá cambiar o reubicarse en un trabajo con características similares.

Hay que destacar un punto importante, las capacitaciones y formaciones recibidas por el empleador o los programas de inclusión laboral, solo los capacitan para la necesidad actual de las empresas que solicitan a este grupo de trabajadores, mas no hay una formación orientada con un enfoque a futuro por lo que existe el riesgo de un reemplazo rápido e inmediato en un cambio de tecnología.

4.1.2 Análisis Inferencial

- **Sobre la Prueba de Normalidad:**

Al usarse una escala ordinal de Likert en ambas variables, nuestras variables son variables discretas (por construcción), siendo estas no normales; con lo cual se aplicará estadística no paramétrica, siendo el más adecuado para el trabajo de investigación el Rho de Spearman,

- **Procedimiento Correlacional:**

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman, evalúa el grado de asociación o relación entre dos variables. Los valores pueden estar entre -1 y 1, siendo los cercanos a +1.0, los que presentan una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Caso particular es cuando es 0.0, indica que no hay correlación (Anderson et al, 1999).

Tabla 14. Baremos para la correlación entre las variables

Valores de r	Tipo y grado de correlación
-1	Negativa Perfecta
-1 < r <= -0.8	Negativa Fuerte
-0.8 < r < -0.5	Negativa Moderada
-0.5 <= r < 0	Negativa Débil
0	No existe
0 < r <= 0.5	Positiva Débil
0.5 < r < 0.8	Positiva Moderada
0.8 <= r < 1	Positiva Fuerte
1	Positiva Perfecta

Fuente: Elaboración propia.

Contraste de Hipótesis General:

Ho: No existe asociación entre Políticas de Inclusión Laboral y Empleabilidad de personas vulnerables en Lima Callao.

Ha: Existe asociación entre Políticas de Inclusión Laboral y Empleabilidad de personas vulnerables en Lima Callao.

Nivel de Significancia (alfa) al 5%

Nivel de confianza al 95%

Tabla 7:

Correlación entre Políticas de Inclusión Laboral y Empleabilidad

			Empleabilidad
Rho de Spearman	**Políticas de Inclusión Laboral**	Coeficiente de correlación	0.711
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	101

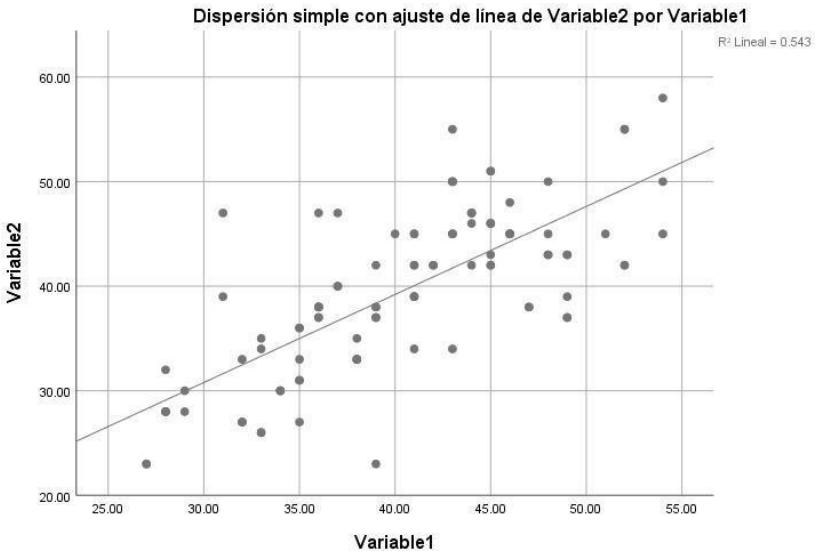
Fuente: Elaboración propia

Siendo la significancia p=0.000 ≤ 0,05 se rechaza Ho y **se acepta Ha**.

Dado que r=0.711 se tendrá una correlación moderada positiva.

Figura 3:

Correlación entre V1 y V2



Fuente: Elaboración propia

Contraste de Hipótesis Específica 1:

Ho: No Existe asociación entre el Acceso al empleo con la Empleabilidad de personas vulnerables en Lima – Callao.

Ha: Existe asociación entre el Acceso al empleo con la Empleabilidad de personas vulnerables en Lima – Callao.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de Significancia (alfa): 5%

Tabla 8:

Correlación entre el Acceso al empleo y la Empleabilidad

			Empleabilidad
Rho de Spearman	**Acceso al empleo**	Coeficiente de correlación	0.457
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	101

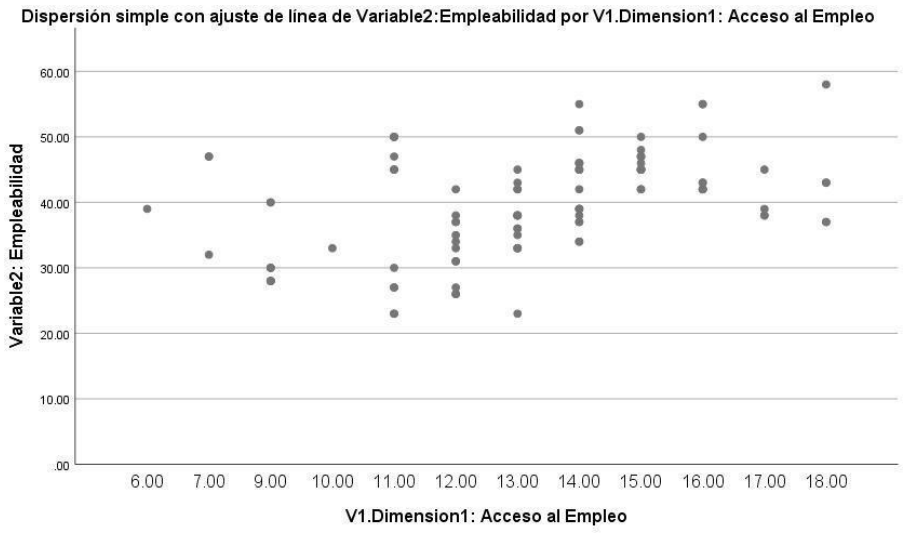
Fuente: Elaboración propia

Siendo la significancia p=0.000 ≤ 0,05 se rechaza Ho y **se acepta Ha**.

Dado que r=0.457 se tendrá una correlación débil positiva.

Figura 4:

Correlación entre V1.D1: Acceso al empleo y V2: Empleabilidad



Fuente: Elaboración propia

Contraste de Hipótesis Específica 2:

Ho: No Existe asociación entre la Formación y Capacitación con la Empleabilidad de personas vulnerables en Lima – Callao.

Ha: Existe asociación entre la Formación y Capacitación con la Empleabilidad de personas vulnerables en Lima – Callao.

Nivel de confianza al 95%

Nivel de Significancia (alfa) al 5%

Tabla 9:

Correlación entre la Formación y Capacitación y la Empleabilidad

		Empleabilidad
Rho de Spearman	**Formación y Capacitación**	Coeficiente de correlación 0.721 Sig. (bilateral) 0.000 N 101

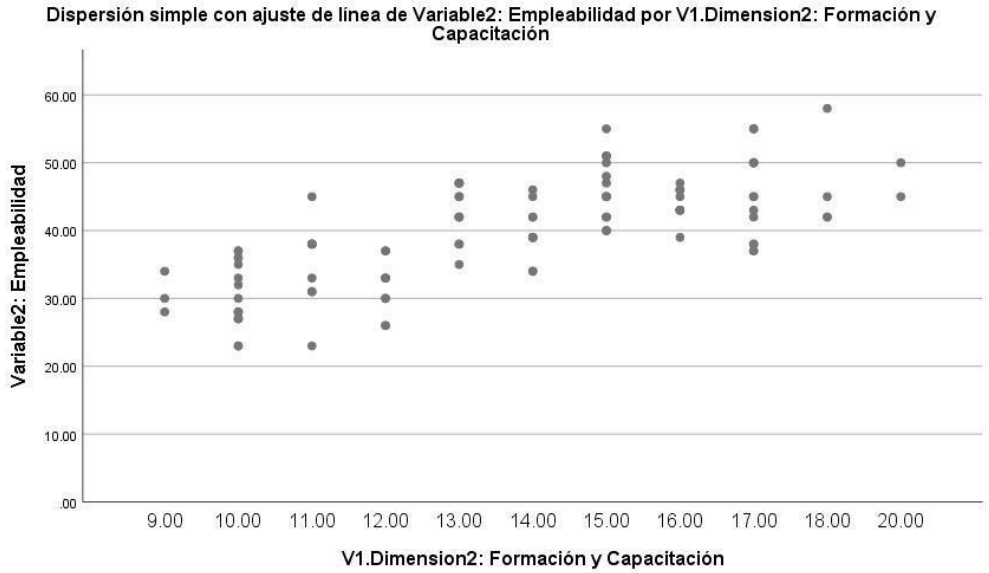
Fuente: Elaboración propia

Siendo la significancia p=0.000 ≤ 0,05 se rechaza Ho y se **acepta Ha.**

Dado que r=0.721 se tendrá una correlación positiva moderada.

Figura 5:

Correlación entre V1.D2: Formación y Capacitación y V2: Empleabilidad



Fuente: Elaboración propia

Contraste de Hipótesis Específica 3:

Ho: No Existe relación entre la Cuota de Empleo con la Empleabilidad de personas vulnerables en Lima – Callao.

Ha: Existe relación entre la Cuota de Empleo con la Empleabilidad de personas vulnerables en Lima – Callao.

Nivel de confianza al 95%

Nivel de Significancia (alfa) al 5%

Tabla 10:

Correlación entre Cuota de Empleo y la Empleabilidad

			Inclusión Laboral
Rho de Spearman	**Cuota de empleo**	Coeficiente de correlación	0.735
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	101

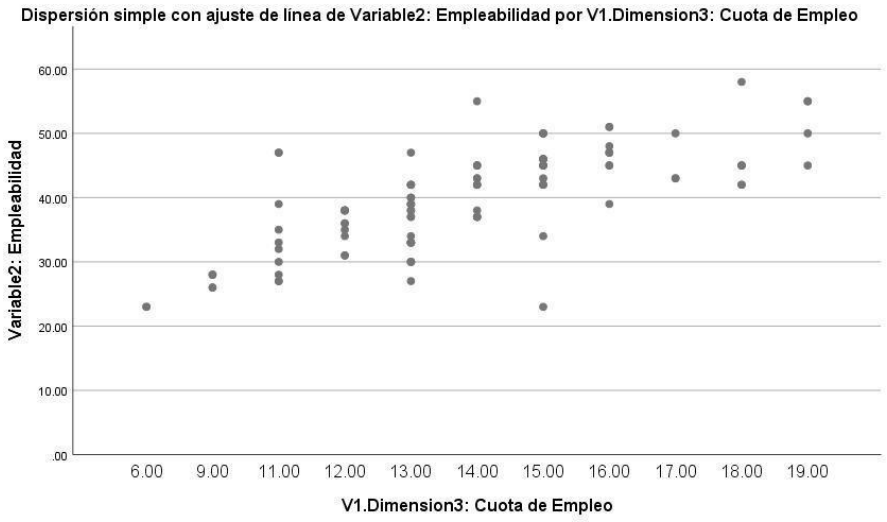
Fuente: Elaboración propia

Siendo la significancia p=0.000 ≤ 0,05 se rechaza Ho y se **acepta Ha**.

Dado que r=0.735 se tendrá una correlación positiva moderada.

Figura 6:

Correlación entre V1.D3: Cuota de Empleo y V2: Empleabilidad



Fuente: Elaboración propia

CAPITULO V: DISCUSION

5.1. Comparación de Resultados:

- **Con respecto a la Variable "Políticas de Inclusión Laboral"**: Siendo nuestro Objetivo General el de "Determinar la asociación entre las Políticas de Inclusión Laboral con la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao" y con un nivel de confiabilidad de los cuestionarios superiores a 0.8 (buena), con una correlación positiva alta entre Políticas de Inclusión Laboral y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao, los valores indican un Rho de Spearman de 0,711 y sig. = 0,000, que coincide con los resultados obtenidos por Delgado (2020) que en su Hipótesis General sobre las políticas de inclusión de personas con discapacidad y la relación con los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho obtuvo una correlación positiva media con un rho = 0.488; es decir, que en ambos casos existe una relación entre la inclusión laboral de personas con discapacidad en su inserción laboral, posiblemente favorecida por la implementación de Políticas de Inclusión Laboral como también lo afirma Rodríguez (2020) en su tesis doctoral, en donde menciona que el impacto producido en los gobiernos locales de La Libertad, se deben a un uso adecuado de la metodología de diseño y formulación de estas políticas, que combinado con la Modernización de la Gestión Publica según afirmación de Valdez (2018) sobre el desempeño laboral en la Región Huánuco con un 84% de percepción como buena y efectiva en sus dimensiones de gobierno abierto y meritocratico, que permite la no discriminación y un proceso justo y equitativo.

- **Con respecto a la Dimensión "Acceso al Empleo"**: Los resultados muestran una correlación positiva media entre el Acceso al Empleo y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao, los valores indican un Rho de Spearman de 0,457 y sig. = 0,000, que coincide con los resultados obtenidos por Delgado (2020) que en su dimension 1 sobre la discriminación laboral y la discapacidad obtiene un r=0.545, relacion moderada, que nos permite afirmar que la discriminacion laboral guarda cierta relacion con el acceso al empleo al impactar sobre la empleabilidad de las personas vulnerables, de manera particular en aquellas en situacion de discapacidad ya que se muestra un nivel de discriminacion del 71.8% con respecto a este grupo.

  Si observamos el trabajo de investigacion de Omonte (2022) sobre personas con discapacidad intelectual en su proceso de inclusion laboral, plantea la necesidad de tener actores que definan estrategias de accion traducidas en decisiones publicas, siendo la misma realidad en Chile como lo afirma Bravo y Machuca (2020) en su tesis relacionada a los procesos de selección de las personas con discapacidad, ya que suele ser un grupo al cual se le discrimina y excluye en los procesos de contratacion, misma realidad manifiesta en Colombia por Gutierre (2023) en su tesis en la contratacion de personas con discapacidad motora con un 72% de las 22 empresas de su estudio que por alguna razon no contrata a este grupo de personas.

- **Con respecto a la Dimensión "Formación y Capacitación"**: Los resultados muestran una correlación positiva alta entre la Formación y Capacitación y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao, los valores indican un Rho de Spearman de 0,721 y sig. = 0,000, que coincide con los resultados obtenidos por Rodríguez (2023) en tesis de maestria sobre educacion inclusiva y desempeño laboral en una isntitucion educativa de Ecuador, obtuvo un r=0.869, en donde se destaca que un 59% lo considera en un nivel regular, bastante similar a los valores obtenidos con un 43.56% que considera que considera que la formacion y la capacitacion les permitira mejores oportunidades laborales, que es parte de las politicas implementadas en programas como los descritos en el Ministerio de Trabajo.

  Para Gutierrez Melgarejo (2020), sobre educacion inclusiva y empleo inclusivo, plantea la adopcion de una metodologia que permita su transicion desde las aulas del colegio hacia el mercado laboral, destaca dos puntos importantes, la necesidad de establecer un piloto que sea ajustable en el tiempo y la identificacion correcta de las habilidades necesarias en los puestos de trabajo, de modo tal que coincidan con la Formacion y capacitacion que son esenciales para la empleabilidad como se muestra en la dimension 1 de la variable empleabilidad con un 48.51% sobre la importancia en desarrollar habilidades y competencias formativas y un 55.45% de competencias en habilidades blandas, como lo expresaron a traves de los cuestionarios.

- **Con respecto a la Dimensión "Cuota de Empleo"**: Se muestra una relación positiva alta entre Formación y Capacitación con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao, los valores indican un Rho de Spearman de 0,735 y sig. = 0,000, que coincide con los resultados obtenidos por Toledo Canales (2023), obtiene un Rho=0,887; en relación a la gestión administrativa como factor influyente en una mayor inserción laboral, si entendemos la relación existente de la aplicación de la cuota de empleo como gestión administrativa para su aplicabilidad, podremos afirmar que el acceso al empleo o empleabilidad no solo es parte de la promulgación de una ley como la ley del trabajo o la ley de la persona con discapacidad, sino que esto dependerá mucho de la correcta y eficiente aplicación como acto administrativo así como su fiscalización oportuna, esto concuerda con lo propuesto por Aragón & Hidalgo (2018) sobre la creación de políticas públicas que fomenten y promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero también alertan que el sistema de cuotas o "cuota obligatoria" no se acompaña de sanciones efectivas o un mecanismo de exigibilidad, siendo hasta cierto punto ineficiente principalmente en el sector privado y dejadez del estado, como se muestra en la tesis de Viviano (2021), donde en la municipalidad provincial del santa muestran una ineficacia percibida de las políticas de inserción laboral, motivadas por un mal actuar de sus actores políticos y una falta de compromiso expresado en sus resultados con un 55.6% que lo considera medianamente eficaz frente a un 42.2% que lo considera ineficaz.

CONCLUSIONES

- **Con respecto al Objetivo General**, se concluye que si existe relación entre las Políticas de Inclusión Laboral y la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao. La comprobación de Hipótesis también muestra que existe una relación con un r=0,711 valor que indica un grado de correlación positivo moderado; es decir, si las Políticas de Inclusión Laboral son adecuadamente diseñadas, formuladas e implementadas se esperaría que la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao pueda crecer en forma moderada.

- **Para el Primer Objetivo Específico**, se concluye que si existe relación entre el Acceso al Empleo y la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao. La comprobación de Hipótesis también muestra que existe una relación con un r=0,457 valor que indica una correlación positiva débil; es decir, si las condiciones para el Acceso al Empleo fueran las adecuadas se esperaría que la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao pueda crecer poco.

- **Para el Segundo Objetivo Específico,** se concluye que si existe relación entre la Formación y Capacitación con la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao. La comprobación de Hipótesis también muestra que existe una relación con un r=0,721 valor que indica un grado de correlación positiva moderada; es decir, si las condiciones de Formación y Capacitación brindadas fueran adecuadas se esperaría que la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao creciera de manera moderada.

- **Para el Tercer Objetivo Específico,** se concluye que si existe relación entre la Cuota de Empleo y la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao. La comprobación de Hipótesis también muestra que existe una relación con un r=0,735 valor que indica un grado de correlación positiva moderada; es decir, si la cuota de empleo fuera ampliada se esperaría que la Empleabilidad de las personas vulnerables en Lima-Callao creciera de manera moderada.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones:

- **Primero:** Sobre las Políticas de Inclusión Laboral, en la medida que estas puedan ser diseñadas, formuladas e implementadas con la correcta supervisión de su aplicabilidad, se lograría una mejor eficiencia en el desarrollo de los programas de inclusión laboral, ya que se tendría no solo un respaldo normativo, sino que estas tendrían un alcance mucho más claro, al poder adecuar sus estrategias de implementación de acuerdo a la realidad de cada región. No podemos entonces, hablar de una única política general, sino que es necesario que se pueda particularizar (especializar la política de inclusión). Lo mismo sucedería con la focalización de los grupos vulnerables, ya que las estrategias aplicadas a personas con discapacidad por ejemplo no vanan a ser de igual de eficaz que las estrategias orientadas a personas en situación de pobreza o pobreza extrema.
- **Segundo:** Sobre el acceso al empleo, se sigue insistiendo que todo proceso de inclusión laboral debe de partir desde la equidad de la convocatoria, durante el proceso de selección y evaluación, hasta su incorporación, dando o brindando las facilidades necesarias a los grupos vulnerables. La discriminación por una condición sea temporal o permanente, de nacimiento o adquirida no debe ni debería ser un factor que atente contra la igualdad de las personas. Una persona no deja de ser la misma si después de un accidente se queda en silla de ruedas, habrá cambiado su forma de trasladarse o interactuar con sus amigos y familiares, pero sigue siendo la misma persona.

- **Tercero:** El papel que cumple la Formación y Capacitación en la empleabilidad de las personas no solo de los grupos vulnerables; es fundamental, más aún si esta es brindada por el mismo empleador. La razón es que estará en función a las necesidades reales del sector y no bajo un supuesto del programa de apoyo, ya que muchas veces, estos criterios se manejan con un tinte político o en otros casos con intereses propios o para terceros. Tanto la movilidad laboral como la reconversión laboral son fundamentales en la economía de cualquier país, lo que sirvió hace 10 años es posible que ya no sirva a institución en la actualidad, y sería ilógico pensar que es el trabajador quien debería regresar a estudiar a su universidad a tomar estos conocimientos que tal solo son útiles en el sector donde se está desarrollando, pero de muy poco interés para las instituciones academias.

- **Cuarto:** La necesidad de contar con una supervisión real y eficiente de la cuota de empleo, es más que necesaria. El papel que no cumple SUNAFIL ya sea por falta recursos, poco interés en su cumplimiento, no hace nada más que ahondar la brecha social que existe con respecto a los grupos vulnerables. Ante un temor infundado que la incorporación de personas vulnerables representaría más un problema que una solución, Se está renunciando a la posibilidad de poder ampliar el mercado laboral, contar con trabajadores más comprometidos, así como comprender las ventajas de una sociedad con más respeto y empresas responsables socialmente.

FUENTES DE INFORMACION

Acuña Cruz, M. I., & Cáceres Abril, Y. F. (2020). *Análisis de la gestión de la Omaped de la Municipalidad Provincial de Arequipa en la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas de Arequipa, 2014-2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Catolica de Santa Maria].* Repositorio Institucional.

Aliaga F, Y., Reyes S, E., & Espinoza, E. (2020). Romeral, una política de inclusion laboral: sostenible, con derechos y participación ciudadana. *Redalyc*. https://doi.org/https://doi.org/10.29393/rtr4-16RPYA30016

Anderson, D. R., Sweeney, D., & Williams, T. A. (1999). *Estadística para administración y economía.* México: International Thomson Editores.

Arias Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica.* Editorial Episteme C.A.

Ávila Santamaría, R. (2011). *El neoconstitucionalismo transformador. El estado y el derecho en la Constitución de 2008.* Universidad Andina Simón Bolívar / Abya-Yala. https://doi.org/10.17141/iconos.48.2014.1216

Barnes, C. (1998). *Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental.* Ediciones Morata.

Bracho, A., & Machuca, A. (2020). *Disociación entre políticas y prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad" : análisis de las políticas y los procesos de reclutamiento y selección como facilitadores u obstaculizadores de la inclusión en una institución financiera [U. Ch].* Repositorio Institucional. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179469

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2023). *Guía de Políticas Nacionales (actualizada).* https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/4172566-guia-de-politicas-nacionales-actualizada

Cid, J. (2022). *Hacia una política de inclusión efectiva y eficiente para las personas con discapacidad en Chile [Tesis de Maestria, Universidad de Chile].* Repositorio Institucional. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/194604

Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.* Elsevier Inc. https://doi.org/10.1016/C2013-0-10517-X

Cortéz Segura, J. E. (2023). *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad [Tesis de Maestria, Pontificia Universidad Catolica del Peru].* http://hdl.handle.net/20.500.12404/6903

Delgado Castañeda, C. H. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12692/41131

Delgado Castañeda, C. H. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019 [Tesis Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/41131

Delgado Godoy , L. (2009). *Documentación sobre gerencia pública, del Subgrupo A2, Cuerpo Técnico, especialidad de Gestión Administrativa, de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.* Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de Administraciones Públicas. Escuela de Administración Regional .

Fuentes Bonifacio, A. (2022). *La implementación del programa de inclusión y equidad educativa para atender a la población indígena : un estudio de caso en la región mixe del Estado de Oaxaca [Tesis de Maestria, Universidad Autonoma de Mexico].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000832237

Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Briñol, P., & Rojo, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica, 13*(4), 1615-1624. https://doi.org/doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eroa

Gutiérrez Guzmán, I. (2023). *Análisis de la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio [Tesis de Maestria, UNAD].* Repositorio Institucional. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/55704

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre DISCAPACIDAD 2012.* INEI. https://bit.ly/3n1ev7Y

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2019.* INEI. https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2019/ppr/Indicadores_de_Resultados_de_los_Programas_Presupuestales_ENDES_Primer_Semestre_2019.pdf

Jaeger, P., & Bowma, C. (2004). *Understanding disability : inclusion, access, diversity, and civil rights.* Westport, Conn. : Praeger Publishers.

Jurgen, W. (2001). Procesos de exclusion e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *División del Desarrollo Económico. CEPAL*.

Manzano Rodríguez, C. F. (2021). *Los programas de inclusión productiva como mecanismo de generación de ingreso para la población en situación de pobreza en México (2014-2018) : el caso de las estrategias vinculadas a PROSPERA Programa de Inclusión Social [Tesis de Maestria, UNAM].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000809848

McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 197-219. https://doi.org/10.1080/0042098042000316100

Milcher, S., & Ivanov, A. (2008). Inclusión Social y Desarrollo Humano. *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, 3. https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/5035/resource_files/Inclusi%C3%B3n_Social_y_Desarrollo_Humano_2008_sp.pdf?v=63735778825

MultiExport Foods. (2018). Politica de Inclsuion laboral. https://www.multi-xsalmon.com/sitio/sostenibilidad/PDF/06.%20Politica%20Inclusion%20Laboral.pdf

OIT, O. (2015). Guía para la contratación de. *Empresa Inclusiva*. https://www.ilo.org/es/media/434801/download

OIT, O. (2016). Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad. https://www.ilo.org/es/media/434801/download

OIT, O. (s.f.). Diversidad e inclusión de la fuerza de trabajo. *Informe de la OIT*. https://www.ilo.org/es/resource/news/es-esencial-intensificar-los-progresos-en-materia-de-diversidad-e-inclusion

Omonte Vera, F. A. (2022). *Aproximación al proceso de inclusión laboral de jóvenes en situación de discapacidad intelectual desde el enfoque de redes de política pública [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile].* Repositorio Institucional. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/197453

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre discapacidad. *OMS*. https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf

Pacheco Díaz, D. C. (2021). *Teletrabajo y Gestión Pública del Instituto Nacional de Defensa [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/68664

Pelletier Quiñones, P. (2014). *La discriminación estructural en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.* San Jose: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf

Perez, R. (2020). ¿Qué es la inclusión laboral? *IDC Asesor Fiscal, Juridico Laboral*. https://idconline.mx/laboral/2020/10/07/que-es-la-inclusion-laboral

Portocarrero Malpartida, D. (2021). *Rentabilidad de las empresas productivas y su impacto en la resocialización de los internos trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Potracancha, Huánuco 2021 [Tesis de Maestria, Universidad Nacional Hermilio Valdizan].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.13080/7593

Rawls, J. (1999). *A theory of justice.* Harvard University Press. https://giuseppecapograssi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/rawls99.pdf

Reátegui Paredes, V. R. (2021). *Gestión del conocimiento e inserción laboral de los egresados de la facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020 [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.13084/5054

Rodríguez Albán, S. M. (2020). *Diseño y Formulación de las Políticas Públicas y el Proceso de Implementación, Seguimiento y Evaluación en los gobiernos locales de la región la libertad, 2018-2019 [Tesis de Doctorado, Universidad de San Martin de Porres].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12727/6602

Sanchez Shapiama, E. D. (2021). *Factores que influyen en el nivel de inserción laboral formal de los beneficiarios del programa social "Jóvenes productivos", Lima 2020 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo)].* Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/76977

Tamayo Saez, M. (2003). *El análisis de las políticas públicas [Libro, Universidad Complutense de Madrid].* Instituto Universitario Ortiga y Gasset.

Tejeda Martínez, A. (2021). *Diseño de entornos virtuales para enseñar y aprender : una propuesta de inclusión educativa para estudiantes de educación media superior [Tesis de Maestria, Universidad Autonoma de Mexico].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000819721

Toledo Canales, V. C. (2023). *Gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD) en una institución edil distrital del Callao 2022 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12692/115396

Valdez Rodríguez, H. J. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33031

Valencia Bonilla, M. B., Alba Cabañas, M., & Herrera Lemus, K. (2016). La gestión del conocimiento y su relación con la innovación y la mejora continua en modelos de gestión . *Cofin Habana, 10*(1), 10. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612016000100008

Viviano Moreno, T. L. (2021). *Políticas de inserción laboral en personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021 [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12692/96036

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionarios

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Anexo 03: Base de Datos

Anexo 01: Cuestionarios

V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores
Variable 1: Políticas de Inclusión Laboral	Acceso al empleo	Igualdad de Oportunidades	1. ¿Considera que las organizaciones garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo?	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Eliminación de Barreras	2. ¿Considera que las organizaciones aseguran que el proceso de reclutamiento sea inclusivo y libre de sesgos (direccionamientos)?	
		Inclusión de Grupos Vulnerables	3. ¿Considera que las organizaciones fomentan una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo?	
		Fomento de la Diversidad	4. ¿Considera que las organizaciones hacen esfuerzos para incluir a personas con discapacidad, minorías étnicas, mujeres u otros grupos?	
	Formación y Capacitación	Desarrollo de Habilidades y Competencias	5. ¿Considera que las organizaciones les permiten capacitarse para desarrollar sus habilidades y competencias?	
		Mejora del Desempeño y Productividad	6. ¿Considera que las organizaciones con las capacitaciones pueden mejorar el desempeño y productividad de sus trabajadores?	
		Preparación para el Futuro	7. ¿Considera que las organizaciones a través de los entrenamientos los están preparando para su desempeño futuro?	
		Adaptación a Necesidades Específicas	8. ¿Considera que las organizaciones con el entrenamiento que les brindan les permiten adaptarse a necesidades específicas?	
	Cuota de Empleo	Asegurar Representación	9. ¿Considera que las organizaciones con la cuota de empleo de personas con discapacidad aseguran la representación de este grupo en el mercado laboral?	
		Cumplimiento de Normativas	10. ¿Considera que las organizaciones cumplen con la normativa de inclusión laboral del 3%?	
		Ejemplos Positivos	11. ¿Considera que las organizaciones dan un ejemplo positivo a las otras empresas al incluir un % de personas con discapacidad?	
		Promover la Diversidad	12. ¿Considera que las organizaciones promueven la diversidad al incluir esta cuota del 3% de personas con discapacidad?	

Variable 1: Políticas de inclusión laboral

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

	Políticas de inclusión laboral	1	2	3	4	5
1	**Dimensión: Acceso al empleo**					
1.1	Igualdad de Oportunidades					
1	¿Considera que las organizaciones garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo?					
1.2	Eliminación de Barreras					
2	¿Considera que las organizaciones aseguran que el proceso de reclutamiento sea inclusivo y libre de sesgos (direccionamientos)?					
1.3	Inclusión de Grupos Vulnerables					
3	¿Considera que las organizaciones fomentan una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo?					
1.4	Fomento de la Diversidad					
4	¿Considera que las organizaciones hacen esfuerzos para incluir a personas con discapacidad, minorías étnicas, mujeres u otros grupos?					
2	**Dimensión: Formación y Capacitación**					
2.1	Desarrollo de Habilidades y Competencias					
5	¿Considera que las organizaciones les permiten capacitarse para desarrollar sus habilidades y competencias?					
2.2	Mejora del Desempeño y Productividad					
6	¿Considera que las organizaciones con las capacitaciones pueden mejorar el desempeño y productividad de sus trabajadores?					

2.3	Preparación para el Futuro					
7	¿Considera que las organizaciones a través de los entrenamientos los están preparando para su desempeño futuro?					
2.4	Adaptación a Necesidades Específicas					
8	¿Considera que las organizaciones con el entrenamiento que les brindan les permiten adaptarse a necesidades específicas?					
3	**Dimensión: Cuota de Empleo**					
3.1	Asegurar Representación					
9	¿Considera que las organizaciones con la cuota de empleo de personas con discapacidad aseguran la representación de este grupo en el mercado laboral?					
3.2	Cumplimiento de Normativas					
10	¿Considera que las organizaciones cumplen con la normativa de inclusión laboral del 3%?					
3.3	Ejemplos Positivos					
11	¿Considera que las organizaciones dan un ejemplo positivo a las otras empresas al incluir un % de personas con discapacidad?					
3.4	Promover la Diversidad					
12	¿Considera que las organizaciones promueven la diversidad al incluir esta cuota del 3% de personas con discapacidad?					

CUESTIONARIO:

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

Muchas gracias por participar en el presente cuestionario. Las preguntas y respuestas obtenidas solo son para fines académicos y es totalmente anónimo. El cuestionario consta de 12 ítems. Para registrar sus respuestas marque con una equis "X", considerando la siguiente escala:

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

	Políticas de inclusión laboral	1	2	3	4	5
1	¿Considera que las organizaciones garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo?					
2	¿Considera que las organizaciones aseguran que el proceso de reclutamiento sea inclusivo y libre de sesgos (direccionamientos)?					
3	¿Considera que las organizaciones fomentan una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo?					
4	¿Considera que las organizaciones hacen esfuerzos para incluir a personas con discapacidad, minorías étnicas, mujeres u otros grupos?					
5	¿Considera que las organizaciones les permiten capacitarse para desarrollar sus habilidades y competencias?					
6	¿Considera que las organizaciones con las capacitaciones pueden mejorar el desempeño y productividad de sus trabajadores?					
7	¿Considera que las organizaciones a través de los entrenamientos los están preparando para su desempeño futuro?					
8	¿Considera que las organizaciones con el entrenamiento que les brindan les permiten adaptarse a necesidades específicas?					
9	¿Considera que las organizaciones con la cuota de empleo de personas con discapacidad aseguran la representación de este grupo en el mercado laboral?					
10	¿Considera que las organizaciones cumplen con la normativa de inclusión laboral del 3%?					
11	¿Considera que las organizaciones dan un ejemplo positivo a las otras empresas al incluir un % de personas con discapacidad?					
12	¿Considera que las organizaciones promueven la diversidad al incluir esta cuota del 3% de personas con discapacidad?					

V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores
Variable 2: Empleabilidad	Habilidades y Competencias	Mejora de la Empleabilidad	1. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias del trabajador le permite a este mejora sus condiciones de empleabilidad?	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Empoderamiento de los Empleados	2. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias permite que sus trabajadores puedan empoderarse y ser más autónomos?	
		Reducción de Desigualdades	3. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias les permiten reducir las desigualdades laborales?	
		Adaptación al Cambio	4. ¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias los preparan o adaptación al cambio?	
	Aspectos Psicosociales	Entorno Positivo	5. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite crear un entorno positivo?	
		Mejorar la Productividad	6. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite mejorar la productividad laboral?	
		Reducir la Rotación de Personal	7. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite reducir la rotación del personal?	
		Fomentar el Crecimiento Profesional	8. ¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite fomentar el crecimiento profesional?	
	Adaptación al Mercado Laboral	Preparar a los Empleados para Cambios Tecnológicos	9. ¿Considera que las organizaciones les permiten contar con las habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo?	
		Mejorar la Empleabilidad	10. ¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad al adaptarlos al mercado laboral?	
		Inclusión Digital	11. ¿Considera que las organizaciones les permiten tener acceso a las tecnologías digitales y enseñarles a utilizarlos?	
		Facilitar la Movilidad Laboral	12. ¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad y facilitar su movilidad laboral al capacitarlos?	

Variable 2: Empleabilidad

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

	Empleabilidad	1	2	3	4	5
1	**Dimensión: Habilidades y Competencias**					
1.1	Mejora de la Empleabilidad					
1	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias del trabajador le permite a este mejora sus condiciones de empleabilidad?					
1.2	Empoderamiento de los Empleados					
2	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias permite que sus trabajadores puedan empoderarse y ser más autónomos?					
1.3	Reducción de Desigualdades					
3	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias les permiten reducir las desigualdades laborales?					
1.4	Adaptación al Cambio					
4	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias los preparan o adaptación al cambio?					
2	**Dimensión: Motivación**					
2.1	Entorno Positivo					
5	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite crear un entorno positivo?					
2.2	Mejorar la Productividad					
6	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite mejorar la productividad laboral?					

2.3	Reducir la Rotación de Personal					
7	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite reducir la rotación del personal?					
2.4	Fomentar el Crecimiento Profesional					
8	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite fomentar el crecimiento profesional?					
3	**Dimensión: Adaptación al Mercado Laboral**					
3.1	Preparar a los Empleados para Cambios Tecnológicos					
9	¿Considera que las organizaciones les permiten contar con las habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo?					
3.2	Mejorar la Empleabilidad					
10	¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad al adaptarlos al mercado laboral?					
3.3	Inclusión Digital					
11	¿Considera que las organizaciones les permiten tener acceso a las tecnologías digitales y enseñarles a utilizarlos?					
3.4	Facilitar la Movilidad Laboral					
12	¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad y facilitar su movilidad laboral al capacitarlos?					

CUESTIONARIO:

EMPLEABILIDAD

Muchas gracias por participar en el presente cuestionario. Las preguntas y respuestas obtenidas solo son para fines académicos y es totalmente anónimo. El cuestionario consta de 12 ítems. Para registrar sus respuestas marque con una equis "X", considerando la siguiente escala:

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

	Empleabilidad	1	2	3	4	5
1	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias del trabajador le permite a este mejora sus condiciones de empleabilidad?					
2	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias permite que sus trabajadores puedan empoderarse y ser más autónomos?					
3	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias les permiten reducir las desigualdades laborales?					
4	¿Considera que las organizaciones a través del desarrollo de las habilidades y competencias los preparan o adaptación al cambio?					
5	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite crear un entorno positivo?					
6	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite mejorar la productividad laboral?					
7	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite reducir la rotación del personal?					
8	¿Considera que las organizaciones a través de la motivación permite fomentar el crecimiento profesional?					
9	¿Considera que las organizaciones les permiten contar con las habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo?					
10	¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad al adaptarlos al mercado laboral?					
11	¿Considera que las organizaciones les permiten tener acceso a las tecnologías digitales y enseñarles a utilizarlos?					
12	¿Considera que las organizaciones les permiten mejorar su empleabilidad y facilitar su movilidad laboral al capacitarlos?					

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Título: ¨Políticas de Inclusión Laboral y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao"				
PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**HIPOTESIS**	**Variables y Dimensiones**	**Metodología**
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**		
¿Cómo se relaciona las Políticas de Inclusión Laboral en la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao?	Determinar la relación de las políticas de inclusión laboral con la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao.	Existe relación entre las políticas de inclusión laboral y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima – Callao.	**VARIABLE 1:** Políticas de Inclusión Laboral **Dimensiones:** Acceso al empleo Formación y Capacitación Cuota de Empleo **VARIABLE 2:** Empleabilidad **Dimensiones:** Habilidades y Competencias Aspectos Psicosociales Adaptación al Mercado Laboral	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Aplicado **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental **Población:** Personas en situación de vulnerabilidad **Muestra:** 101 personas **Técnica:** Encuesta **Técnicas de análisis:** Análisis Cuantitativo **Procesamiento de datos:** Recolección de datos Procesamiento de la información con SPSS Presentación y publicación de resultados
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis especifica**		
¿Cómo se relaciona el Acceso al Empleo en la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao?	Determinar la relación del Acceso al empleo en la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao.	Existe relación entre el Acceso al Empleo y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao.		
¿Cómo se relaciona la Formación y Capacitación en la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao?	Determinar la relación de la Formación y Capacitación en la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao.	Existe relación entre la Formación y Capacitación y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao.		
¿Cómo se relaciona la Cuota de Empleo en la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao?	Determinar la relación de la Cuota de Empleo en la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao.	Existe relación entre la Cuota de Empleo y la Empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad en Lima-Callao.		

Anexo 04: Base de Datos

Titulo: **Políticas de Inclusión Laboral y la Empleabilidad de personas en situacion de vulnerabilidad en Lima –**
Variable: **Políticas de Inclusión Laboral**

Persona	Item N° 01	Item N° 02	Item N° 03	Item N° 04	D1	Item N° 05	Item N° 06	Item N° 07	Item N° 08	D2	Item N° 09	Item N° 10	Item N° 11	Item N° 12	D3	V1
1	2	2	3	4	11	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	43
2	1	1	2	3	7	3	4	3	3	13	3	2	3	3	11	31
3	3	3	4	5	15	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	54
4	2	2	3	4	11	4	5	3	3	15	3	2	3	3	11	37
5	2	2	3	4	11	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	43
6	1	1	2	3	7	3	5	4	4	16	4	3	3	3	13	36
7	2	2	3	4	11	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	43
8	2	2	3	4	11	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	43
9	3	3	4	5	15	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	54
10	2	2	3	4	11	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	43
11	3	3	4	5	15	4	4	3	4	15	4	5	3	4	16	46
12	4	4	3	2	13	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	46
13	2	1	1	2	6	3	2	5	4	14	2	2	3	4	11	31
14	3	3	3	4	13	2	2	4	3	11	3	4	2	3	12	36
15	3	3	4	5	15	4	2	3	2	11	4	2	4	4	14	40
16	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	3	3	3	2	11	32
17	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	52
18	3	3	3	5	14	4	3	5	4	16	5	4	4	5	18	48
19	3	4	2	5	14	4	5	5	3	17	3	3	3	4	13	44
20	3	2	4	3	12	3	2	4	3	12	3	3	1	2	9	33
21	5	4	5	3	17	4	5	5	3	17	4	3	5	1	13	47
22	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	44
23	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	3	4	2	12	39
24	3	2	4	3	12	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	33
25	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	49
26	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	32
27	2	3	2	2	9	2	2	4	2	10	2	2	2	3	9	28
28	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	52
29	3	3	4	5	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	46
30	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14	41
31	3	2	3	4	12	2	3	1	3	9	2	3	2	5	12	33
32	3	3	3	4	13	2	2	4	3	11	3	4	2	3	12	36
33	4	3	5	5	17	3	3	5	3	14	4	4	3	4	15	46
34	2	4	5	5	16	5	4	5	3	17	5	5	4	5	19	52
35	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	38
36	4	4	5	5	18	5	4	4	3	16	3	4	3	4	14	48
37	4	3	4	3	14	4	3	2	3	12	2	3	5	3	13	39
38	3	3	5	3	14	4	3	5	3	15	5	5	3	3	16	45
39	3	3	3	5	14	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	41
40	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	34
41	2	4	3	3	12	1	3	3	3	10	2	4	4	3	13	35
42	2	3	3	5	13	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	35
43	3	3	4	3	13	3	4	3	2	12	3	3	2	5	13	38
44	2	3	3	4	12	3	2	3	2	10	3	3	4	4	14	36
45	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	44
46	3	3	4	3	13	3	4	3	2	12	3	3	2	5	13	38
47	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	4	2	4	3	13	35
48	3	3	4	5	15	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	51

49	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	4	4	3	3	14	41
50	2	2	3	2	9	3	2	3	1	9	4	3	2	2	11	29
51	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	41
52	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	43
53	4	5	5	4	18	5	4	5	3	17	4	4	3	3	14	49
54	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	43
55	2	4	5	5	16	5	4	5	3	17	5	5	4	5	19	52
56	3	3	4	5	15	4	4	3	4	15	4	5	3	4	16	46
57	3	3	4	3	13	3	4	3	2	12	3	3	2	5	13	38
58	3	2	3	4	12	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	39
59	2	3	3	5	13	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	35
60	2	3	2	2	9	2	2	4	2	10	2	2	2	3	9	28
61	3	3	3	4	13	4	4	5	4	17	5	4	3	3	15	45
62	4	5	5	4	18	5	4	5	3	17	4	4	3	3	14	49
63	3	3	3	4	13	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	42
64	2	3	3	4	12	3	2	3	2	10	3	3	4	4	14	36
65	4	4	4	5	17	4	3	5	4	16	4	5	3	4	16	49
66	3	2	1	1	7	3	3	3	1	10	3	3	2	3	11	28
67	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	49
68	3	4	4	5	16	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	45
69	3	3	4	4	14	4	3	5	4	16	4	4	4	3	15	45
70	3	3	4	5	15	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	44
71	3	3	3	4	13	2	2	4	3	11	3	4	2	3	12	36
72	3	3	3	4	13	2	2	4	3	11	3	4	2	3	12	36
73	2	3	3	3	11	2	2	4	2	10	2	2	1	1	6	27
74	3	3	4	4	14	4	3	5	4	16	4	4	4	3	15	45
75	3	4	4	5	16	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	45
76	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	34
77	3	3	3	5	14	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	41
78	3	1	4	4	12	2	3	3	3	11	3	2	4	3	12	35
79	3	3	4	4	14	4	3	5	4	16	4	4	4	3	15	45
80	3	3	5	3	14	4	3	5	3	15	5	5	3	3	16	45
81	2	3	3	3	11	2	2	4	2	10	2	2	1	1	6	27
82	2	2	3	2	9	3	4	5	3	15	3	3	3	4	13	37
83	5	5	4	4	18	3	5	5	5	18	4	5	5	4	18	54
84	3	2	4	3	12	3	2	4	3	12	3	3	1	2	9	33
85	4	4	5	3	16	4	3	5	3	15	3	4	5	5	17	48
86	3	3	3	5	14	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	41
87	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	3	3	3	2	11	32
88	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	41
89	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	4	3	4	4	15	39
90	3	3	2	3	11	3	3	3	1	10	3	4	2	4	13	34
91	2	3	2	2	9	2	2	4	2	10	2	2	2	3	9	28
92	5	4	5	3	17	4	5	5	3	17	4	3	5	1	13	47
93	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	29
94	4	3	4	3	14	4	4	3	3	14	2	3	5	3	13	41
95	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	44
96	4	4	5	5	18	5	4	4	3	16	3	4	3	4	14	48
97	3	3	4	2	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	39
98	3	1	4	4	12	2	3	3	3	11	3	2	4	3	12	35
99	3	3	3	4	13	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	42
100	2	2	3	2	9	3	4	5	3	15	3	3	3	4	13	37
101	4	3	4	3	14	4	3	2	3	12	2	3	5	3	13	39

Proyecto: **Impacto de las Políticas de Inclusión Laboral en la Empleabilidad de personas en situación de**
Variable: **Empleabilidad**

Persona	Ítem N° 01	Ítem N° 02	Ítem N° 03	Ítem N° 04	D1	Ítem N° 05	Ítem N° 06	Ítem N° 07	Ítem N° 08	D2	Ítem N° 09	Ítem N° 10	Ítem N° 11	Ítem N° 12	D3	V1
1	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	50
2	3	3	2	4	12	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	47
3	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	45
4	3	3	2	4	12	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	47
5	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	45
6	3	3	2	4	12	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	47
7	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	50
8	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	45
9	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	50
10	4	4	3	4	15	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	50
11	3	5	4	3	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	45
12	4	5	5	4	18	4	3	2	3	12	3	4	4	4	15	45
13	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	39
14	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	38
15	3	4	4	4	15	4	1	4	5	14	3	5	4	4	16	45
16	3	1	3	2	9	3	2	2	2	9	1	3	2	3	9	27
17	5	5	2	2	14	2	2	3	3	10	3	5	5	5	18	42
18	2	5	5	4	16	4	4	5	3	16	4	2	3	4	13	45
19	5	5	3	2	15	4	5	3	3	15	4	2	4	2	12	42
20	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	1	1	3	4	9	26
21	5	4	3	4	16	3	3	2	3	11	4	2	2	3	11	38
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	47
23	4	3	3	2	12	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	38
24	4	4	3	3	14	4	2	2	2	10	3	3	3	2	11	35
25	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	43
26	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	33
27	2	2	3	3	10	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10	28
28	5	5	2	2	14	2	2	3	3	10	3	5	5	5	18	42
29	3	5	4	3	15	4	5	4	4	17	4	3	5	4	16	48
30	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	4	5	4	4	17	45
31	3	4	3	3	13	2	3	2	4	11	4	3	1	2	10	34
32	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	38
33	4	4	4	5	17	4	3	4	4	15	3	3	3	4	13	45
34	3	5	5	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	55
35	4	4	3	3	14	3	1	2	3	9	3	3	3	3	12	35
36	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	3	3	4	5	15	43
37	4	2	2	3	11	4	3	4	3	14	3	3	4	2	12	37
38	4	4	5	4	17	3	5	5	4	17	4	4	4	5	17	51
39	4	3	3	3	13	3	2	3	3	11	3	4	4	4	15	39
40	2	3	3	2	10	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	30
41	3	2	2	3	10	2	3	1	2	8	1	3	3	2	9	27
42	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
43	2	2	3	4	11	4	3	3	3	13	2	1	3	3	9	33
44	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	2	1	3	2	8	37
45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	47
46	2	2	3	4	11	4	3	3	3	13	2	1	3	3	9	33
47	2	4	4	2	12	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	33
48	4	5	4	3	16	4	2	3	4	13	4	5	4	3	16	45

49	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	4	5	4	4	17	45
50	1	3	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	30
51	5	4	4	3	16	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	42
52	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	55
53	4	3	4	3	14	3	2	3	3	11	2	3	4	3	12	37
54	4	4	4	3	15	3	2	2	2	9	3	1	3	3	10	34
55	3	5	5	5	18	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	55
56	3	5	4	3	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	45
57	2	2	3	4	11	4	3	3	3	13	2	1	3	3	9	33
58	3	4	3	2	12	4	3	4	2	13	3	3	3	4	13	38
59	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
60	2	2	3	3	10	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10	28
61	2	2	3	4	11	4	4	4	4	16	4	5	3	4	16	43
62	4	3	4	3	14	3	2	3	3	11	2	3	4	3	12	37
63	3	4	3	4	14	2	2	4	5	13	3	4	3	5	15	42
64	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	2	1	3	2	8	37
65	5	3	4	4	16	4	3	3	4	14	1	1	3	4	9	39
66	3	4	3	2	12	2	2	2	3	9	3	2	3	3	11	32
67	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	43
68	5	4	4	3	16	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	42
69	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	46
70	5	5	3	4	17	3	3	5	4	15	4	3	4	4	15	47
71	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	38
72	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	38
73	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	23
74	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	46
75	5	4	4	3	16	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	42
76	2	3	3	2	10	3	2	2	3	10	2	3	3	2	10	30
77	4	3	3	3	13	3	2	3	3	11	3	4	4	4	15	39
78	2	4	3	2	11	3	3	3	3	12	3	1	2	2	8	31
79	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	46
80	4	4	5	4	17	3	5	5	4	17	4	4	4	5	17	51
81	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	23
82	4	2	4	4	14	4	3	1	3	11	2	4	5	4	15	40
83	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	58
84	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	1	1	3	4	9	26
85	4	3	4	3	14	3	4	5	4	16	5	5	5	5	20	50
86	4	3	3	3	13	3	2	3	3	11	3	4	4	4	15	39
87	3	1	3	2	9	3	2	2	2	9	1	3	2	3	9	27
88	5	4	4	3	16	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	42
89	1	1	2	4	8	3	2	1	1	7	2	1	2	3	8	23
90	3	4	2	3	12	2	3	1	2	8	1	3	2	4	10	30
91	2	2	3	3	10	2	2	3	1	8	2	2	3	3	10	28
92	5	4	3	4	16	3	3	2	3	11	4	2	2	3	11	38
93	3	1	3	2	9	2	3	3	2	10	2	2	2	3	9	28
94	4	3	2	3	12	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	34
95	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	46
96	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	3	3	4	5	15	43
97	4	5	3	4	16	3	4	3	4	14	3	2	3	4	12	42
98	2	4	3	2	11	3	3	3	3	12	3	1	2	2	8	31
99	3	4	3	4	14	2	2	4	5	13	3	4	3	5	15	42
100	4	2	4	4	14	4	3	1	3	11	2	4	5	4	15	40
101	4	2	2	3	11	4	3	4	3	14	3	3	4	2	12	37
				Minim	8					7					6	