



**Universidad Cesar Vallejo**

**Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con  
discapacidad visual del centro especial Luis Braille  
Comas 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

**Br. Huanca Solis Judith Carolina**

**ASESOR:**

**Dr. Laguna Velazco Jorge**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Dirección**

**LIMA – PERU**

**2017**

**Página del jurado**

Dr. Juan Méndez Vergaray

**Presidente**

Mg. Patricia Bejarano

**Secretario**

Dr. Jorge Laguna Velazco

**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mis padres que me apoyaron en todo momento para la culminación de la tesis.

### **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por apoyarme en mi desarrollo profesional.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Judith Carolina Huanca Solís, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud , de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017”, presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de Salud. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-.2016-UCV-VA. Lima, 31 de Mayo de 2016  
Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, junio de 2017

---

Judith Carolina Huanca Solís  
DNI: 04083743

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito dar a conocer la investigación sobre Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017. Por ello se buscó demostrar la relación entre las variables de estudio, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el sétimo capítulo las referencias bibliográficas.

La investigación presentó como propósito tener una relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

## Lista de Contenido

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	<b>xi</b>
<b>Abstract</b>	<b>xii</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	16
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>40</b>
2.1. Variables	41
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	42
2.4. Tipos de estudio	42
2.5. Diseño	43
2.6. Población, muestra y muestreo	44
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	47
2.9. Aspectos éticos	48
<b>III. Resultados</b>	<b>49</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>61</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>64</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>66</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas.</b>	<b>68</b>
<b>Anexos</b>	<b>72</b>

- Anexo 1. Artículo Científico.**
- Anexo 2. Matriz de consistencia.**
- Anexo 3. Instrumentos.**
- Anexo 4. Validez de los instrumentos.**
- Anexo 5. Carta de Autorización.**
- Anexo 6. Base de Datos.**
- Anexo 7. Prints de Resultados.**



## Lista de tablas

		<b>Página</b>
<b>Tabla 1.</b>	Perú: personas con discapacidad de 14 años y más de edad por grandes grupos de edad, según área de residencia, región natural, departamento, sexo y condición de actividad económica, 2012	26
<b>Tabla 2.</b>	Dimensiones e Indicadores de la Variable accesibilidad	41
<b>Tabla 3.</b>	laboral	
	Dimensiones e Indicadores de la Variable 2: oportunidad	42
	laboral	
<b>Tabla 4.</b>	Juicio de expertos	46
<b>Tabla 5.</b>	Confiabilidad de los instrumentos	47
<b>Tabla 6.</b>	Accesibilidad laboral	50
<b>Tabla 7.</b>	Accesibilidad laboral por dimensiones	47
<b>Tabla 8.</b>	Oferta y demanda laboral	52
<b>Tabla 9.</b>	Oferta y demanda laboral por dimensiones	53
<b>Tabla 10.</b>	Tabla cruzada Accesibilidad laboral*Oportunidad laboral	55
<b>Tabla 11.</b>	Prueba de hipótesis general	56
<b>Tabla 12.</b>	Prueba de hipótesis específica 1.	57
<b>Tabla 13.</b>	Prueba de hipótesis específica 2.	58
<b>Tabla 14.</b>	Prueba de hipótesis específica 3.	59
<b>Tabla 15.</b>	Prueba de hipótesis específica 4.	60

## Lista de figuras

	<b>Página</b>
<b>Figura 1.</b> Demandas físicas y valoración del trabajador.	21
<b>Figura 2.</b> Accesibilidad laboral.	50
<b>Figura 3.</b> Accesibilidad laboral por dimensiones.	52
<b>Figura 4.</b> Oferta y demanda laboral.	53
<b>Figura 5.</b> Oferta y demanda laboral por dimensiones.	54
<b>Figura 6</b> Tabla cruzada Accesibilidad laboral*Oportunidad laboral.	55

## Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los estudiantes de del centro espacial Luis Braille Comas 2017. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.

Concluyéndose que la accesibilidad y oportunidad laboral se relacionan en forma positiva en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017. Presenta un nivel alto, con un rho de Spearman de 0.861 y una significancia estadística de 0.000

*Palabras Claves:* Accesibilidad, Oportunidad laboral

## Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between accessibility and work opportunity in people with visual impairment at the Luis Braille Comas 2017 space center.

This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental, transversal design. The population was constituted by the students of the space center Luis Braille Comas 2016. Non-probabilistic sampling of census character was used. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered, using the expert opinion technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the survey technique and its instrument the questionnaire, with Likert scale questions. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to determine the relationship between accessibility and job opportunity in people with visual impairment at the Luis Braille Comas 2017 space center.

It is concluded that accessibility and job opportunity are positively related to people with visual impairment of the special center Luis Braille Comas 2017 space center has a high level, with a Spearman rho of 0.861 and a statistical significance of 0.000

*Key Words:* Accessibility, job opportunity.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1. Antecedentes internacionales

Recalde (2015) En la tesis titulada *accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*, tuvo como objetivo determinar la influencia de la discapacidad en la accesibilidad laboral en las instituciones públicas. Desarrollo un enfoque mixto, cuantitativo, cualitativo. Con una investigación descriptiva, explicativa. La población estuvo constituida por abogados y funcionarios de un conjunto de instituciones públicas de Ecuador, cuya muestra estratificada fue conformada por 267 unidades de análisis. Utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Utilizó como prueba estadística el chi cuadrado, cuyo resultado indicó " $\chi^2_t = 7.81 < \chi^2_c = 25.2$ , de acuerdo con lo establecido la accesibilidad de las personas con discapacidad si incide en su inclusión laboral en las empresas públicas."

Mareño (2015) en su artículo *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*, afirmo que la inclusión laboral en personas discapacitadas en el mercado laboral ha sido concebida como una problemática, donde se "examinan los programas nacionales de promoción del empleo, orientados a este sector poblacional, focalizando el análisis en las tesis anteriormente expuestas. Además expone las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población y se hizo alusión de las culturales, es decir al conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas definidas como discapacidad y sus posibilidades". Las conclusiones nos indicaron que la necesidad de reflexionar sobre el fenómeno de la discapacidad y su vinculación con el mercado laboral, desde un enfoque de derechos humanos

Lidón (2013) en la tesis titulada *derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. Utiliza una metodología, analítico, y cuantitativo. Para ello se apoya en una metodología descriptiva a través del análisis de la realidad.

Su objetivo fue contribuir a un cambio social desde la toma de conciencia de doble recorrido, de la sociedad en general y de las personas con discapacidad y sus organizaciones. Los hallazgos encontrados nos indicaron que discapacidad ahonda aún más la percepción de aislamiento, de exclusión o de inferioridad. Y estos prejuicios sociales, a través de palabras (conceptos) y su valor de percepción terminan afectando al mundo normativo. A través de las leyes ideación, valores, normas y contenido, el acceso a los bienes jurídicos por parte de las personas con discapacidad

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Chávez (2015) en la tesis titulada *calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo*, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. El recojo de información se utilizó el instrumento de calidad de vida de Olson y Barnes (1982) y el instrumento de bienestar psicológico de José Sánchez Cánovas (1998). La muestra estuvo constituida por 134 personas de ambos sexos, con edades comprendidas entre 25 y 60 años. La conclusión principal determinó que existe correlación altamente significativa, positiva y de grado medio entre calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad.

Alarcón (2015) en la tesis titulada *relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012)*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05–San Juan de Lurigancho /El Agustino. Para esta investigación se empleó el método hipotético–deductivo, para recoger información se elaboró dos cuestionario, para la recolección de datos a falta de instrumentos existentes en el mercado profesional y académico para las variables analizadas en el estudio, gestión del SAANEE y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad

intelectual, que será tomado a los docentes , el primero para evaluar la gestión del SAANEE y el segundo para conocer las fases de la Inclusión Laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en San Juan de Lurigancho /El Agustino en ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, estos datos obtenidos fueron transcritas a la base de datos en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 20.0). Como conclusiones se acepta la Hipótesis general por la que se afirma encontrando un coeficiente de 0.721 que resulta muy significativo aun para el 0.0001 de margen de error que nos dice que ambas se correlacionan de forma directa positiva, esto es que en la medida que aumente el nivel de la gestión del equipo SAANEE también aumenta la inclusión laboral

Huerta (2006) en el libro titulado *accesibilidad y discapacidad Perú*, tuvo como objetivo que se respeten las normas de accesibilidad por lo que deben de tener la oportunidad de disfrutar los mismos beneficios que los trabajadores sin discapacidad que ocupen un puesto igual o similar en puestos públicos y privados, adoptando medidas para promover oportunidades de empleo se debe incluir la mejora de la accesibilidad de los locales de trabajo. La conclusión principal es hacer conocer algunos aspectos de accesibilidad así como un análisis con el tema de la accesibilidad

## **1.2. Fundamentación científica, humanística y tecnológica**

### **1.2.1. Bases teóricas de la variable accesibilidad**

#### **Definición de Accesibilidad**

Respecto a Accesibilidad

La accesibilidad es un bien público que se han venido consagrando en



términos de derecho ciudadano a través del cual toda persona sin importar sus condiciones físicas tiene derecho a interactuar socialmente y a desarrollar sus aptitudes y potencialidades en las diversas esferas de la actividad cotidiana y a hacer uso y disfrutar libremente de todos los servicios que presta y ofrece la comunidad. (Cano, 2004,p.54).

### **Desarrollo y Accesibilidad**

Es importante indicar que la accesibilidad modifica, y a la política del Estado de hecho influye en el desarrollo de los países.

La accesibilidad debe facilitar a las personas con discapacidad visual permanentemente el modelo de política del Estado, del cual hablamos, que puede corresponder a los enfoques de Estado benefactor, mercado o modelo de gobernanza público-privado; y el nivel de integralidad de la política de Estado,(Adecco,2012,p.2)

### **Definición Conceptual**

La discapacidad laboral, de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), el artículo 49 afirma, “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”(p.35)

En este sentido la accesibilidad de las personas con discapacidad se conceptúa como el incumplimiento de las disposiciones legales, de parte de las Instituciones públicas o privadas en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Recalde 2015, p. 13)

Organización de Naciones Unidas (2006) afirmó que las personas con discapacidad “incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (p. 5)

De acuerdo a la Ley N° 29973 en el artículo 2, señala:

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales imitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad. (p. 2)

Desde otra perspectiva sobre la accesibilidad, referida en el marco social, como persona y derechos humanos, es definida:

Lepiz (1999) definió accesibilidad como el principio que reconoce todas las áreas de la participación social que conforman el entorno, las cuales deben contar con facilidades para que cualquier persona, sin importar su condición utilice los servicios y recursos necesarios, para garantizar bienestar, seguridad, movilidad comunicación y en general vida independiente, permitiéndole desenvolverse libremente en el medio cuyo objetivo sea propiciar la inserción de las personas en todos los ámbitos sociales y lograr el pleno ejercicio de sus derechos y deberes (Ramírez 2010, p. 10)

Asimismo, referenciando a Díaz (2010), Recalde (2015) afirmó que “las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido capacitación profesional, por lo cual las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente” (p. 12)

Es decir, la formación laboral en las personas con discapacidad se convierte en factor que limita la inclusión laboral, sea en empresas públicas o privadas.

Por ello, el Ministerio de Educación (2008) afirmó que la “formación para el trabajo es un derecho que debe ser exigido por quienes presentan discapacidades, sin ser motivo de segregación. La formación de calidad debe ser parte del eslabonamiento de los niveles o etapas previas por las que transita el estudiante”. (p. 36)

Además, para la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo, además, es necesario cumplir con la adecuación de sus instalaciones de acuerdo a las leyes, normas y reglamentos establecidos en este tema.

La accesibilidad laboral puede ser entendida por tres factores dependiendo de las actividades que realiza:

Movilidad. Toda persona independientemente de su condición o funciones tendrá que hacer frente a dificultades para trasladarse de un lugar físico a otro, de ahí la necesidad de la adecuación arquitectónica de las estructuras sobre todo para las personas con discapacidad.(Recalde,2015,p.42)

Comunicación. La imposibilidad de las personas con discapacidad para comunicarse de manera eficaz con otras, también se constituye en un limitante que de una u otra manera los excluiría socialmente. Comprensión. La dificultad de entender se produce en vía doble tanto para personas con discapacidad cuanto para aquellas que tiene todas sus funciones, ya que, ambas no cuentan con las destrezas necesarias que faciliten el discernimiento llegando a un acuerdo mutuo sobre un punto determinado.(Recalde,2015, p. 25)

Por ello, toda persona con discapacidad “tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales que se deriven de lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 7 de la Constitución Política, de la presente Ley y su Reglamento” (Ley N° 29973)

### **Accesibilidad a puestos de trabajo**

La accesibilidad a los puestos de trabajo estará en función a su valoración funcional de la persona con discapacidad. Así, Sebastián y Noya (2009) afirmaron:

Para la valoración funcional utilizamos el método de realización de tareas propias del puesto porque para el trabajador son más significativas, nos dan la oportunidad de recoger información y el resultado se aproxima más a las capacidades reales del trabajador.  
(p.21)

Por ello es importante establecer el diagnóstico y pronóstico de la salud de la persona discapacitada, la condición de salud general, mano dominante o utiliza una sola mano, si maneja o utiliza el transporte público, que trabajos anteriores tuvo, su aseo personal, entre otros.

Con relación a las capacidades físicas Sebastián y Noya (2009) consideraron “los factores que interfieren en movimientos intencionados: temblor, reflejos patológicos y reacciones asociadas, capacidad de cambiar de postura, medidas antropométricas utiliza productos de apoyo para la movilidad u otras actividades relacionadas con la función motora y sensibilidad”. (p. 16)

También se consideran las capacidades visuales, para determinar “si la persona puede realizar las tareas del puesto de trabajo priorizando las esenciales. Es decir, si las capacidades del trabajador se ajustan a las demandas estudiadas del trabajo.” (Sebastián y Noya 2009, p. 18)

Esta valoración funcional se relaciona con el funcional del trabajo, es decir, si la persona discapacitada conoce las tareas esenciales, si tiene las capacidades físicas, sensoriales, de comunicación y cognitivas, requeridas. Asimismo, con las características fundamentales del puesto de trabajo, las condiciones de riesgo del entorno, las diversas barreras arquitectónicas, entre otros.

Por ejemplo, en la figura 1, se puede observar el análisis funcional del puesto de trabajo y las condiciones de la persona con discapacidad:

Ejemplo de puesto de trabajo con ordenador		
Demandas físicas del teclado	Valoración trabajador	Soluciones
Alcance para abarcar el teclado	Suficiente	
Precisión para pulsar cada tecla	Buena	
Fuerza suficiente para activar tecla	Buena	
Capacidad de despulsar	Buena	
Capacidad de suspensión de manos/brazos para no pulsar teclas al apoyarse en el teclado	Lo consigue con el apoyo de los antebrazos sobre la mesa	
Capacidad de pulsar dos o tres teclas simultáneamente	No puede	Opción Accesibilidad Windows: <i>Stickykeys</i>

Figura 1. Demandas físicas y valoración del trabajador Nota: (Sebastián y Noya 2009, p. 20)

## Accesibilidad como derecho

Salas y Alonso (2005), con referencia a la accesibilidad como derecho afirmaron que:

los problemas generados por la falta de accesibilidad son problemas directamente relacionados con el ejercicio de derechos y cumplimiento de deberes y, por tanto, no son problemas que se puedan atajar mediante la mera supresión de barreras físicas cuando éstas se producen (...) es necesario identificar por qué se producen las barreras, qué se puede hacer para que no se vuelvan a originar, y cómo desarrollar las medidas, programas y políticas necesarias para avanzar hacia la igualdad de oportunidades de los ciudadanos en el ejercicio de derechos y cumplimiento de deberes. (p. 47)

De acuerdo a la Organización de Naciones Unidas (2006) consideró que la discriminación por motivos de discapacidad:

...se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (p. 6)

Como efecto de la discriminación según (Salas y Alonso,2005):

El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas, la no discriminación, la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de

;

Las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer. (p.5)

En el Artículo 5, de la Convención de Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad: Igualdad y no discriminación, estableció los postulados:

Los Estados reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna, los Estados prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo, a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. (p. 8)

## **Derecho al trabajo**

O'Reilly (2007) afirmó que la Organización Internacional del Trabajo (1944) estableció que los trabajadores con discapacidad, "cualquiera que sea el origen de su invalidez o discapacidad de todas las personas, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y también de reeducación profesional y de colocación en un empleo útil.

Esto significa que las personas que presenta alguna discapacidad tienen derecho a recibir formación profesional, las mismas condiciones y la misma remuneración que otros trabajadores. Asimismo, solicita a los Estados miembros a generar igualdad de oportunidades y la promoción de empleos para trabajadores con discapacidad grave.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 23 afirmó:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses

Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006,  
Afirmo:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;



Asimismo, en el artículo 27 de la Convención establecieron que:

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, proteger los derechos de las personas con discapacidad, asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; emplear a personas con discapacidad en el sector público y también en el sector privado.

De acuerdo a Quiñonez y Rodríguez (2015), en el Perú se realizó el primer censo de personas con discapacidad, donde podemos conocer la lista oficial de los habitantes, también de sus condiciones sociales, económicas, mediante el conteo de la población realizando un estudio demográfico de todas las personas con discapacidad lo cual se conocerá los datos importantes a fin de constatar la cantidad de personas que existen y que necesidades o características específicas tienen, los datos que arrojó el censo fueron los siguientes:

Tabla 1

Perú: personas con discapacidad de 14 años y más de edad por grandes grupos de edad, según área de residencia, región natural, departamento, sexo y condición de actividad económica, 2012

Área de residencia, departamento, sexo y condición de actividad económica	Total	14 a 19 años	20 a 39 años	40 a 59 años	60 a 70 años	71 y más años
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PEA	21,7	11,9	35,4	41,5	23,5	8,9
Población ocupada	19,1	8,6	29,7	37,6	21,2	7,6
Población desocupada	2,6	3,3	5,7	3,9	2,3	1,3
No PEA	76,8	86,8	62,8	57,2	74,9	89,8
No especificado	1,5	1,4	1,9	1,3	1,6	1,4

Nota: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

“En el Perú existen 1 575 402 personas con alguna discapacidad, lo que supone una tasa de incidencia equivalente al 5,2% de la población total a nivel nacional. Cabe destacar que del total de personas con discapacidad en el país, 754 671 (48%) son hombres y 820 731 (52%) son mujeres,” (Quiñonez y Rodríguez 2015, p. 35).

Asimismo, la tabla 1 nos indica que “la población económicamente inactiva (No PEA) asciende a 1 119 027, lo que equivale al 76,8% del total de personas con discapacidad en el país; mientras que la población económicamente activa (PEA) suma 316 092 personas, representando el 21,7% del total de la población. Dentro de este último grupo, la población ocupada asciende a 277 882 (87,9% de la PEA) y la población desocupada llega a 38 210 personas (12,1% de la PEA)” (Quiñonez y Rodríguez 2015, p. 35).

Por otro lado, en el Perú, se promulgo el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con

Discapacidad que el artículo 1 estableció “las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”

Por tanto, las normativas internacionales y nacionales nos indican que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos, es decir un puesto de trabajo en condiciones de igualdad-

### **Derecho Laboral**

En el Artículo 27, de la Convención de Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad: Trabajo y empleo afirmó:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

Asimismo, en el capítulo VI de la Ley General de la Persona con Discapacidad, de la promoción y empleo afirmó que toda persona con discapacidad “gozará de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores” y nadie “puede ser discriminado por ser persona con discapacidad”.

### **Dimensiones de la variable accesibilidad**

De acuerdo a Recalde (2015), la accesibilidad de las personas incapacitadas está constituida por los siguientes factores o dimensiones:

### **Dimensión 1: incumplimiento**

Los documentos normativos en el Perú, relacionadas a las personas con discapacidad, establece el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, que se inician en los procesos de la selección del personal, tanto de empresas públicas como privadas; méritos y por oposición.

Asimismo, el empleador público o privado, Recalde (2015) afirmo:

...que cuente con un número establecido de trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (p. 17).

Sin embargo, estas normativas se incumplen en muchas organizaciones públicas y privadas, donde las personas son excluidas y marginadas.

### **Dimensión 2: disposiciones legales**

Las normas establecidas en, tanto a nivel internacional como el país (Asamblea General de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo, Diversas normas nacionales), establecen la accesibilidad de las personas con discapacidades, en iguales derechos, sin exclusiones ni marginación, tanto en empresas públicas como privadas.

“(...) Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, promueven que esta población tenga derecho a trabajar y a ganarse la vida, proponiéndose que estas.

personas ejerzan sus derechos laborales y tengan igualdad de condiciones con las demás, (...)” (Madrigal, 2012)

### **Dimensión 3: inclusión laboral**

Recalde (2015) afirmó que “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. (...)”

Así, “Todos los países iberoamericanos cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral. Aunque algunas de estas leyes datan de las dos últimas décadas del siglo XX, son bastantes los países que han modificado recientemente su legislación en materia de discapacidad, para adaptarla a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014)

“Las personas con discapacidad, en calidad de ciudadanos, poseen idénticos derechos que las demás personas, incluido el derecho al trato digno y equitativo, así como el derecho a una vida independientemente y a participar plenamente en la sociedad.” (Comisión Europea, 2007)

### **Dimensión 4: discapacidad**

Las personas con discapacidad conforman un porcentaje importante de la población, que se encuentran permanente luchando de superar las diversas barreras que presenta la sociedad todos los días, impidiendo su plena integración laboral y social y por consecuencia el ejercicio de sus derechos en igualdad de oportunidades que las demás personas.

Desde esta perspectiva Recalde (2015) afirmó:

...las personas con discapacidad han sido frecuentemente vulneradas en sus derechos, sobre todo por la baja cobertura y calidad deficiente de los servicios brindados tanto por las instituciones privadas y del

sector público, a las que se les ha atribuido responsabilidad sobre este sector de la población desde ya hace algunas décadas. (p. 21)

## **1.2.2. Bases teóricas de la variable oportunidad laboral**

### **Concepto de oportunidad laboral**

Según el Ministerio de Desarrollo la oportunidad laboral (2016) “Es la situación que asegura que todos los ciudadanos sin excepción, puedan ejercer sus derechos, (p.1).

#### **Definición conceptual**

La inserción socio laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007).

En este contexto, Pallisera y Rius (2007) señalan que desde la dimensión de valoración del trabajo en personas con discapacidad, se requiere “plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores” (p.16).

En este sentido, se encuentra a Laloma (2007), quien presenta un modelo de clasificación de empleos para personas basado en dos ejes: Empleo Abierto (EA) y Empleo Protegido (EP) o en Centros Especiales de Empleo (CEE). Comprendiendo por empleo abierto, también conocido como empleo normalizado u ordinario, “el empleo generado en empresas ordinarias o en la administración pública” (p. 28), donde la mayor parte de los trabajadores no presentan discapacidad. Es decir “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que cualquier otro trabajador” (Villa, 2007, p. 178).

Castilla, Cerrillos y Izuzquiza (2009), afirmaron con relación a la formación laboral:

...es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.” (pp. 18-19).

Desde esta perspectiva para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a las oportunidades laborales se requiere, el surgimiento de oportunidades de empleo y la oportunidad para insertarse en el mundo laboral. Sin embargo, no existen condiciones favorables, aunado a la alta tasa de desempleo y subempleo existente en el país.

Las personas con discapacidad laboral no tienen oportunidades para su inserción laboral. Para mejorar la inserción laboral de estas personas, la demanda laboral es de vital importancia, dentro de un marco estratégico de desarrollo y fomento de la empleabilidad en el país.

### **Aprendizaje y exploración laboral**

La relación entre las actividades de exploración laboral y de aprendizaje es una relación clara. Así, García y Rodríguez (2005) afirmaron.

Desde el punto de vista de la exploración, la formación de una nueva familia es interpretada como una barrera a la prolongación de esta

La exclusión social y educativa son fenómenos crecientes en todos los países del mundo y especialmente preocupantes en América Latina, que se caracteriza por ser la región más inequitativa del mundo y por tener sociedades altamente segmentadas.

Las desigualdades al interior de los países, el desarraigo producido por las migraciones o el éxodo rural, el desigual acceso a las nuevas tecnologías de la información y a la sociedad del conocimiento, o la ruptura de las solidaridades tradicionales excluyen a numerosos individuos y grupos de los beneficios del desarrollo y conllevan una crisis del vínculo social (UNESCO, 1996), otorgando una nueva importancia a la cohesión y la justicia social. (Blanco 2009, p. 15)

Existe una relación entre inclusión educativa y social, porque si bien la educación puede contribuir a la igualdad de oportunidades para participar en las diferentes áreas de la vida social, no es menos cierto que la educación por sí sola no puede compensar las desigualdades sociales ni eliminar las múltiples formas de exclusión y discriminación presentes en la sociedad y en los sistemas educativos

De acuerdo a Blanco, (2009), es necesaria una mínima equidad social que asegure las condiciones básicas que hacen posible el aprendizaje, o, dicho en otros términos, es necesaria una mínima equidad social para que la educación sea exitosa.

Todas somos conscientes que la educación es un bien común y un derecho humano del que nadie puede quedar excluido porque gracias a ella nos desarrollamos como personas y podemos ejercer otros derechos como el acceso a un empleo digno, a la salud, o la participación política. Es también uno de los pilares de la democracia y de la paz, del desarrollo sostenible y de sociedades más justas, por lo que deberá ser accesible a todas las personas a lo largo de la vida. Sin embargo, esto no se manifiesta en una sociedad peruana que vive en un conjunto de estereotipos que margina a las personas con discapacidad laboral.



## **Derecho a la no discriminación**

Para que los derechos sean garantizados con justicia tiene que ser reconocido y aplicado a todas las personas, sin excepción alguna, siendo obligación del Estado tomar las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación. Los principios básicos han de ser los mismos para todas las personas, sea cual sea su origen y condición; pero también es preciso considerar algunos derechos diferenciados o recomendaciones específicas para ciertos colectivos en especial situación de vulnerabilidad. El sistema de Naciones Unidas ha promovido diferentes Convenciones y Declaraciones para proteger los derechos de ciertos colectivos minoritarios, o, con menor poder dentro de la sociedad, en las que se considera la educación como uno de sus componentes fundamentales.

La discriminación, genera fuertes desigualdades y reproduce la segmentación social y la fragmentación cultural. El hecho que determinadas escuelas sean

excluyentes conlleva que aquellas que aceptan a todos, especialmente las públicas de contextos más desfavorecidos, terminen concentrando un alto porcentaje de estudiantes con mayores necesidades educativas que no pueden ser atendidas adecuadamente con los recursos disponibles, por lo que difícilmente se podrá ofrecer una educación de calidad a todos los alumnos.

Se da entonces la paradoja que las escuelas que reciben a todos, haciendo efectivo el derecho a la educación, se encuentran en una situación de desventaja, especialmente en aquellos sistemas educativos donde los incentivos están asociados a los resultados de aprendizaje de los alumnos (Blanco, 2008)

En ese contexto, de acuerdo a Maldonado (2012), las condiciones de empleo nos indican,

...la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es casi el doble de la tasa de desempleo general, llegando al 18.1% en el caso de Lima Metropolitana.

Sin embargo, más allá de la gravedad del indicador, ello no se compara con la elevada proporción de población con discapacidad que se encuentra en condición de inactividad. De acuerdo con la información disponible para el caso de Lima Metropolitana, el 76% de la población con discapacidad en edad de trabajar se encuentra en dicha condición. Estos mayores niveles de exclusión laboral de las personas con discapacidad no pueden comprenderse sin hacer referencia a los agudos niveles de exclusión social de los que son víctimas. (p. 11)

### **Discapacidad Sensorial**

Dentro de la discapacidad sensorial se encuentra la discapacidad visual relacionada con la disminución de algunos de los sentidos." La discapacidad visual es la carencia, deficiencia o disminución de la visión" (Verdugo, 2002, p.223).

#### **Discapacidad visual.**

Comprende:

Ceguera

**Ceguera** Las personas que han perdido absolutamente la capacidad de ver. Disminución visual Las personas que presentan una cierta pérdida que se refleja de diferentes modos: imposibilidad de distinguir colores, molestia ante la iluminación o percepción de una parte del ambiente. Para las personas con disminución visual severa los estímulos del ambiente (sonidos, colores, sensaciones) son indicios para orientarse en el espacio. Por eso cuentan con un entrenamiento selectivo en la percepción y análisis de los datos que ingresan por vías no visuales. (Adecco, 2015, p.7).

### **Dimensiones de oportunidad laboral**

Según Santomé (2004) afirmó que el mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas y las demandas de empleo... constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc.” (Vizcaya, 2014, p.6).

#### **Dimensión 1: Oferta y demanda de empleo**

Los aspectos que involucra “La oferta del mercado de trabajo o también llamada oferta agregada, está conformada por el conjunto de las ofertas de trabajo existentes en un momento dado”. (Calvo, 2005, p.39).

Asimismo “La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores”. (Fontana, 2003, p122).

#### **Dimensión 2: Orientación ocupacional**

El Perfil profesional se puede definir como el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en

Condiciones óptimas." Las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión" (Hernández, 2007, p.3).

Características: Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención."Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones, y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios". (Hernández, 2007, p.3).

La Organización Internacional del Trabajo (1949). Ha definido a la Orientación profesional como la "ayuda prestada a un individuo para resolver los Problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, cuenta las características del interesado y de la relación entre éstas y las posibilidades del mercado profesional"(p.25).

Bajo esta definición Ruiz (2002) explicó que:

En este sentido hemos de decir que la orientación profesional o la orientación laboral, en el caso de las personas con discapacidad, ha de ser adecuada a cada caso, individualizada, integral, no directiva sino vivenciada; que implique al individuo en el propio proceso de búsqueda de conocimientos , acerca de sí y del mundo (Soto y Pujalte 1985); fundamentado en un estudio social del medio inmediato al individuo, suponiendo un continuo examen de relaciones persona-mundo (Pelletier et al , 1974)

### 1.3. Justificación

**Justificación teórica:** Este estudio aporta conocimientos sobre las realidades-estudiantes con discapacidad tanto de la accesibilidad como oportunidad laboral, para orientar la toma de decisiones de las autoridades que tienen bajo su responsabilidad la definición de políticas sociales, cuyo fin último sea la eliminación de la discriminación social en toda la población peruana.

**Justificación práctica:** la presente investigación es importante debido a que busca correlacionar la oportunidad y la accesibilidad en personas con discapacidad. Así mismo, se convertirá en un referente teórico para las investigaciones del ámbito laboral, que serán de gran utilidad para aquellas personas que toman decisiones políticas, cuyo objetivo sea el ser promotor de los derechos humanos de personas con discapacidad.

**Justificación metodológica:** la presente investigación contribuye a que a través del modelo metodológico al estudio de las relaciones de la oportunidad y la accesibilidad laboral, para fortalecer los procesos de inclusión, dentro de un marco de los derechos humanos y diversidad social.

### 1.4. Problema:

#### 1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017?

#### 1.4.2. Problemas específicos

##### Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017?

**Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017?

**Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017?

**Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017?

**1.5. Hipótesis****1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

**1.5.2. Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

Existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

## **Hipótesis específica 4**

Existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

### **1.6. Objetivos**

#### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

#### **1.6.2. Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar el nivel de la relación entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

##### **Objetivo específico 2**

Determinar el nivel de la relación entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

##### **Objetivo específico 3**

Determinar el nivel de la relación entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

##### **Objetivo específico 4**

Determinar el nivel de la relación entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

## **II. Marco Metodológico**



## 2.1. Variables

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

### Variable 1: accesibilidad

Accesibilidad de las personas con discapacidad se conceptúa como: Incumplimiento de las disposiciones legales, de parte de instituciones públicas o privadas en cuanto a la de la inclusión laboral de personas con discapacidad (Recalde,2015)

### Variable 2: oportunidad laboral

Castilla, Cerrillos e Izuzquiza (2009), afirmaron con relación a la formación laboral:

...es un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.” (pp. 18-19).

## 2.2. Operacionalización de variables

### Variable 1: accesibilidad

Tabla 2

*Dimensiones e Indicadores de la Variable accesibilidad*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Incumplimiento	Inobservancia	1,2,3		Sin acceso
	Constitución Política		Siempre 5	13 - 30
Disposiciones legales	Ley Orgánica de	4,5,6	Casi siempre 4	Poco
	Discapacidades		A veces 3	accesible
Inclusión laboral	Inserción	7,8,9,10	Casi nunca 2	31 - 48
			Nunca 1	Con acceso
Discapacidad	Incapacidad	11,12,13		49 - 65

*Nota:* adaptado de (Recalde,2015)

## Variable 2: Oportunidad laboral

Tabla 3

### *Dimensiones e Indicadores de la Variable 2: oportunidad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Oferta y demanda laboral	Oferta puesto de trabajo	Del 1 al 7	Siempre 5	Poca
	Discriminación Formación laboral		Casi siempre 4	13 - 30
Orientación ocupacional	Perfil de puesto de trabajo	Del 8 al 13	A veces 3	Moderada
	Valoración del desempeño		Casi nunca 2	31 - 48
			Nunca 1	Alta
				49 - 65

### 2.3. Metodología

Sabino (2000, p. 35) Considera que la Metodología consiste en el análisis de los diversos procedimientos concretos que se emplean en las investigaciones.

En la presente investigación bajo el enfoque cuantitativo se sigue con el método no experimental descriptivo, transversal que por sus características corresponde al trabajo de campo que se estudiará a las unidades de análisis en su propia naturaleza. Al respecto Hernández, et al. (2014, p. 57) indicaron en el uso de este método el investigador “nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos así como punto de vista de conteo y las magnitudes de estos”

La presente investigación se llevará a cabo utilizando el Método Hipotético-Deductivo de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo estadístico por la utilización de fórmulas para la tabulación de datos, cifras de carácter numérico sobre las variables en estudio y que pretenden fundamentar sólidamente la hipótesis

### 2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio para la presente investigación es básico. De acuerdo a Tamayo (2010, p. 8), quién afirmó:

Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico

Asimismo, al respecto, Hernández, et al.(2014) indicaron que está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata.

Nivel correlacional: por su carácter es de tipo correlacional, porque está dirigida a describir el fenómeno investigado y determinar la relación entre las variables de estudio. Al respecto, Hernández, et al.(2014) sostiene que, buscan establecer la relación entre las variables, cuyas unidades de estudio están constituidos por personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Enfoque cuantitativo: el enfoque es cuantitativo tal como lo manifiesta Epiquién y Diestra,(2013, p. 31), que se caracteriza por la recolección de datos y el análisis correspondiente para probar la hipótesis utilizando la medición numérica, es decir la utilización de la estadística para probar la exactitud del comportamiento de la población en investigación.

## **2.5. Diseño**

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, puesto que no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Estos diseños describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables, con la finalidad, de estudiar y analizarlos el grado de relación entre las variables en un hecho o fenómeno que se da en una realidad. Epiquién y Diestra,(2013,p.48).

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Transversal: cuando estudia las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo corte en el tiempo. Se aplica el diseño no experimental porque se observara el hecho o fenómeno en su condición natural, sin manipulación deliberada de las variables. Epiquién y Diestra, (2013, p. 2,).

## **2.6. Población, muestra y muestreo**

### **2.6.1 Población de estudio**

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Hernández,et al.(2014, p. 174). El marco poblacional está constituido por 350 estudiantes de la Institución Educativa Especial.

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Hernández,et al.(2014, p. 173). Para determinar la muestra se utilizó la calculadora de población y muestra Netquest.com, y estará constituida por 184 estudiantes y cuyo muestreo será aleatorio simple.

#### **El Muestreo**

Proceso de selección, proceso de extraer una muestra cuyo muestreo es aleatorio simple

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.7.1. Técnicas

**La Encuesta:** La encuesta es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido a que registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

Asimismo, el cuestionario según Witker (1995) “es un instrumento importante para perfeccionar el poder de la observación, cuyo objeto es definir los puntos pertinentes de la encuesta, obteniendo respuesta en dichos puntos y uniformizando la información.

#### Ficha técnica. De la Variable

##### Accesibilidad

**Nombre del instrumento:** Encuesta

**Origen** : Recalde (2015)

**Objetivo** : Medir la accesibilidad laboral

**Administración** : grupal y/o individual

**Tiempo** : 30 minutos

**Estructura** : 13 ítems

**Nivel de medición** : escala politómica

##### Baremos:

Niveles	Variable	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Sin acceso	13 - 30	3 - 7	3 - 7	4 - 9	3 - 7
Poco accesible	31 - 48	8 - 11	8 - 11	10 - 14	8 - 11
Con acceso	49 - 65	12 - 15	12 - 15	15 - 20	12 - 15

#### Ficha técnica. De la Variable

##### Oportunidad Laboral

**Origen** : Elaboración propia

**Objetivo** : medir la oportunidad laboral de los discapacitad

**Administración** : grupal y/o individual

**Tiempo** : 30 minutos

**Estructura** : 13 ítems

**Nivel de medición:** escala politómica

**Baremos:**

Niveles	Variable	Dimensión 1	Dimensión 2
Poco	13 - 30	7 - 16	6 - 13
Moderado	31 - 48	17 - 25	14 - 22
Alto	49 - 65	26 - 35	23 - 30

**Validez de contenido:** se evaluara el instrumento presenta la suficiencia pertinencia y claridad de los ítems que llevan el objetivo de la investigación.

**Validez a juicio de expertos:** Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 4

*Juicio de expertos*

Expertos	Aplicabilidad de los instrumentos
Dr Luis Nuñez Lira	Aplicable
Dr.Royer Soto Quiroz	Aplicable

**Confiabilidad del Instrumento.**

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En prueba piloto el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 5

*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 1	Alfa de Cronbach	0.838
Instrumento 2	Alfa de Cronbach	0.856

**2.8. Método de análisis de datos**

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá al análisis estadístico respectivo. Los datos serán tabulados y se presentarán en tablas y figuras de distribución de frecuencias. Los datos serán tabulados en el software estadístico IBM SPSS V 24.0.

Para medir la relación entre las variables, se empleará la prueba no paramétrica rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

Se medirá la correlación entre las dos variables. La información se procesará a través de la herramienta estadística IBM SPSS V24, porque es un software estadístico que cuenta con todas las herramientas necesarias.

## **2.9 Aspectos éticos**

La presente investigación no reporto ningún problema ético, respetando los criterios de confiabilidad en la información obtenida y se respetó el derecho a la propiedad intelectual de los autores, así como los criterios de confiabilidad.



### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos de la variable

#### 3.1.1 Variable accesibilidad

De acuerdo a los resultados de la Tabla 6 y Figura 2, podemos observar las tendencias de la accesibilidad en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017; así, el 63,0% presenta un nivel de poco acceso y el 37,0% presenta un nivel con acceso.

Por tanto concluimos que la tendencia de la accesibilidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017 es de nivel de poco acceso.

Tabla 6

Accesibilidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sin acceso	0	0.0
	Poco acceso	116	63.0
	Con acceso	68	37.0
	Total	184	100.0

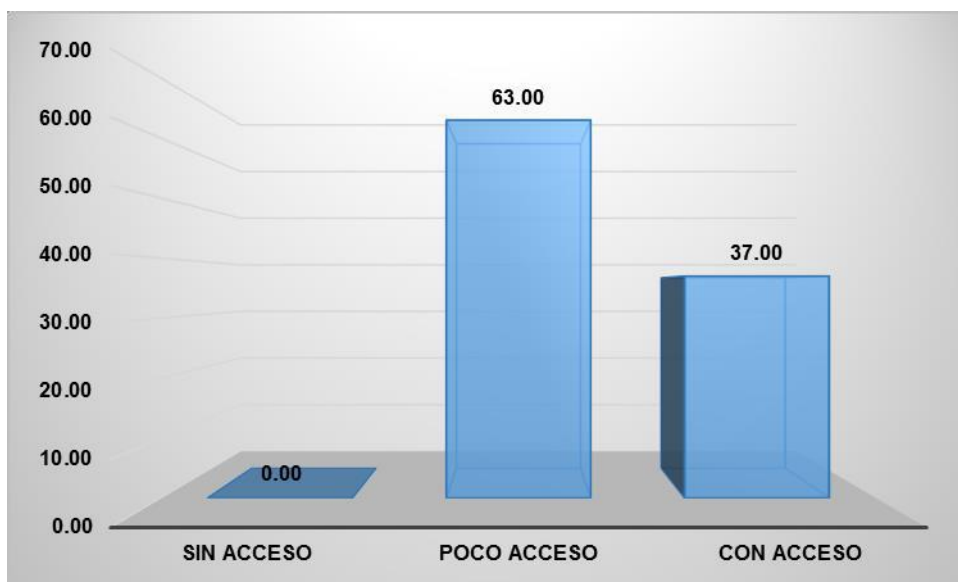


Figura 2. Percepción de Accesibilidad laboral

De acuerdo a los resultados de la Tabla 7 y Figura 3, podemos observar las tendencias de la accesibilidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017; así, en la dimensión incumplimientos el 7.1% presenta el nivel sin acceso, 62.0% presenta un nivel de poco acceso y el 31,0% presenta un nivel con acceso. En la dimensión disposiciones legales el 7,6% presenta el nivel sin acceso, 51.1% presenta un nivel de poco acceso y el 41.3% presenta un nivel con acceso. En la dimensión inclusión laboral el 15,8% presenta el nivel sin acceso, 72.3% presenta un nivel de poco acceso y el 12.0% presenta un nivel con acceso. En la dimensión discapacidad el 1,6% presenta el nivel sin acceso, 28.3% presenta un nivel de poco acceso y el 70.1% presenta un nivel con acceso.

Tabla 7  
Accesibilidad laboral por dimensiones

	Incumplimiento		Disposiciones legales		Inclusión laboral		Discapacidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sin acceso	13	7.1	14	7.6	29	15.8	3	1.6
Poco acceso	114	62.0	94	51.1	133	72.3	52	28.3
Con acceso	57	31.0	76	41.3	22	12.0	129	70.1
Total	184	100.0	184	100.0	184	100.0	184	100.0

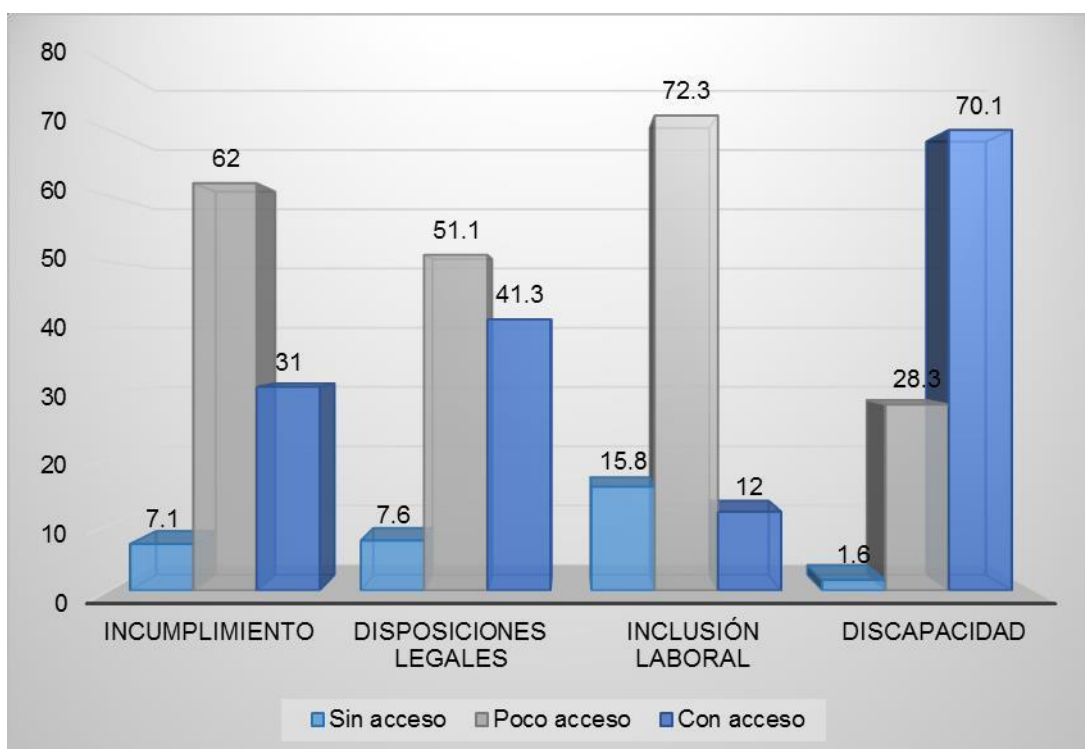


Figura 3. Accesibilidad por dimensiones

### 3.1.2 Variable oportunidad laboral

De acuerdo a los resultados de la Tabla 8 y Figura 4, podemos observar las tendencias de oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017; así, el 1.6% presenta un nivel poco, el 53.8% presenta un nivel moderado y el 44.6% presenta un nivel alto.

Por tanto concluimos que la tendencia de oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017 es de nivel moderado.

Tabla 8

Oportunidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco	3	1.6
	Moderado	99	53.8
	Alto	82	44.6
	Total	184	100.0

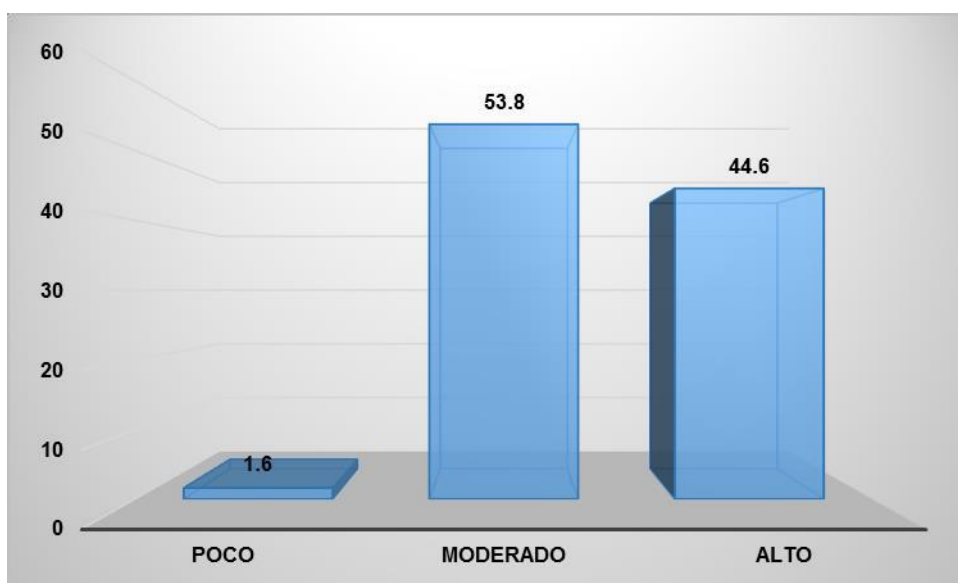


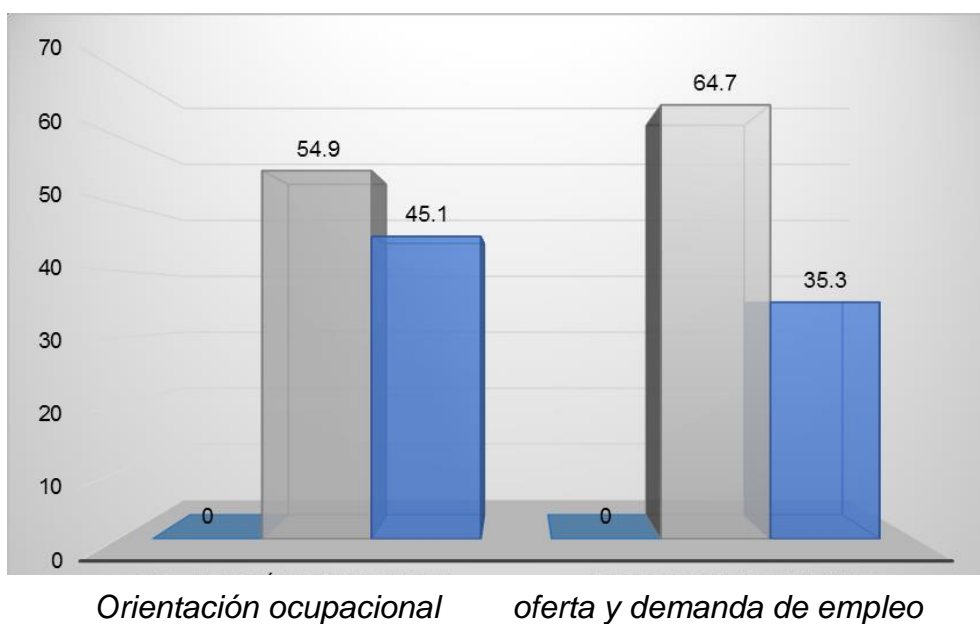
Figura 4. Percepción Oportunidad laboral

De acuerdo a los resultados de la Tabla 9 y Figura 5, podemos observar las tendencias de la oferta y demanda laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017; así, en la dimensión orientación ocupacional el 54.9% presenta un nivel moderado y el 45.1% presenta un nivel alto. En la dimensión oferta y demanda de empleo, el 64.7% presenta un nivel moderado y el 35.3% presenta un nivel alto.

Tabla 9

Oportunidad laboral por dimensiones

	Orientación ocupacional		oferta y demanda de empleo	
	f	%	f	%
Poco	0	0.0	0	0.0
Moderado	101	54.9	119	64.7
Alto	83	45.1	65	35.3
Total	184	100.0	184	100.0



*Figura 5.* Percepción de Oportunidad laboral por dimensiones

De acuerdo a los resultados de la Tabla 10 y Figura 6, podemos observar que la accesibilidad laboral de acuerdo a los estudiantes con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, el 63.0% opina que presenta un nivel de poco acceso, y a su vez, opina el 56.5% que la oportunidad laboral presenta un nivel moderado y el 6.5% presenta un nivel alto. Asimismo, podemos observar que la accesibilidad laboral de acuerdo a los estudiantes con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017, el 37.0% opina que presenta un nivel de con acceso, y a su vez, opina el 8.2% que la oportunidad laboral presenta un nivel moderado y el 28.8% presenta un nivel alto

Tabla 10

Tabla cruzada Accesibilidad I\*Oportunidad laboral

			Oportunidad laboral		Total
			Moderado	Alto	
Accesibilidad	Poco acceso	Recuento	104	12	116
		% del total	56.5%	6.5%	63.0%
	Con acceso	Recuento	15	53	68
		% del total	8.2%	28.8%	37.0%
Total		Recuento	119	65	184
		% del total	64.7%	35,3%	100,0%

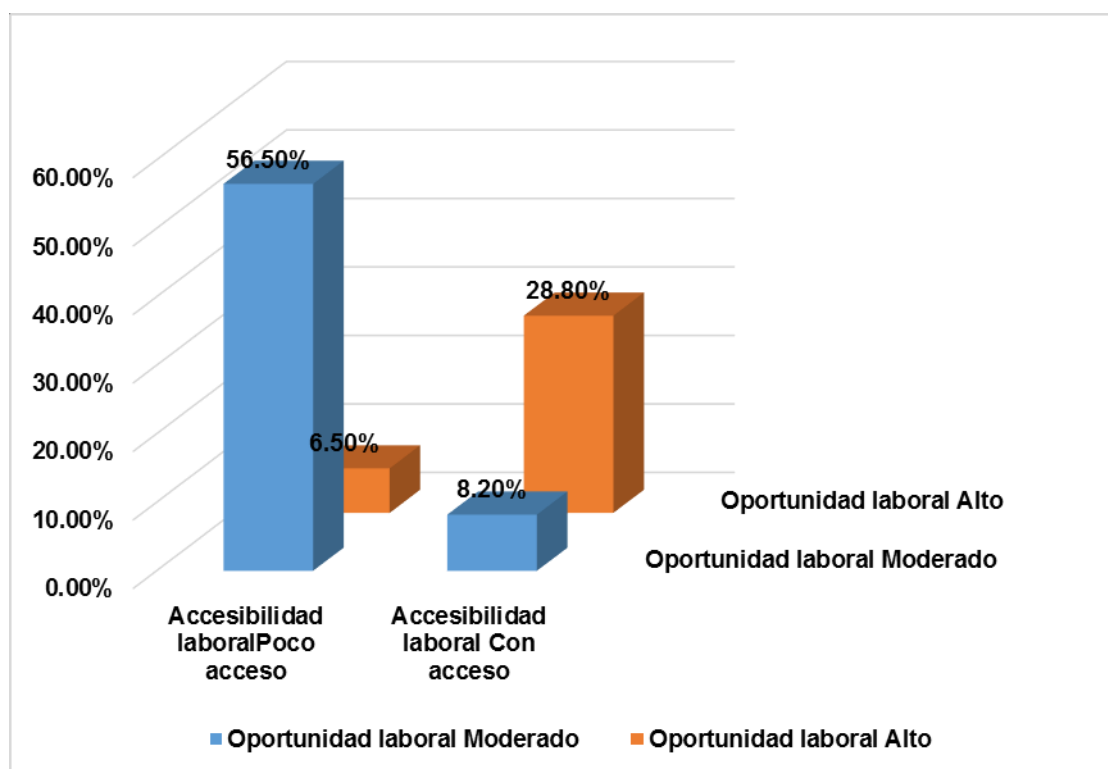


Figura 6. Tabla cruzada Accesibilidad \*Oportunidad laboral

### 3.2 Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se realizó las siguientes estimaciones que llevan a la presentación de datos. Se trata de dos variables por lo tanto no es necesario realizar la prueba de normalidad, en función que este tipo de análisis requiere de dos pruebas conjuntas:

Para el análisis se previó el sistema de hipótesis.

Ho. No existe relación entre las variables

Hi. Existe relación entre las variables.

95% de nivel de confianza

0,05  $\alpha$  nivel de significancia

### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Ha: Existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Como se muestra en la tabla 11 la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, según la correlación de Spearman de 0.861, representando este resultado como alto con una significancia estadística de  $p=0,000$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0.861 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 11

### Prueba de hipótesis general

			Accesibilidad laboral	Oportunidad laboral
Rho de Spearman	Accesibilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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



### Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Ha: Existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Como se muestra en la tabla 12 el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, según la correlación de Spearman de 0,658, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,658 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 12  
Prueba de hipótesis específica 1

			Oportunidad	
			Incumplimiento laboral	
Rho de Spearman	Incumplimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

### Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Ha: Existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Como se muestra en la tabla 13 las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, según la correlación de Spearman de 0,581, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,581 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 13  
Prueba de hipótesis específica 2

			Disposiciones legales	Oportunidad laboral
Rho de Spearman	Disposiciones legales	Coefficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Ha: Existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Como se muestra en la tabla 14 la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, según la correlación de Spearman de 0,599, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0,000$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,599 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 14

#### Prueba de hipótesis específica 3

			Oportunidad	
			Inclusión laboral	laboral
Rho de Spearman	Inclusión laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Ha: Existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017

Como se muestra en la tabla 15 la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, según la correlación de Spearman de 0.147, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de  $p=,046$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: Existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0.147 y una significancia estadística de 0.046.

Tabla 15  
Prueba de hipótesis específica 4

			Discapacidad	Oportunidad laboral
Rho de Spearman	Discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000	,147*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,147*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	184	184

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## **IV. Discusión**

Existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,861 y una significancia estadística de 0,000. Estos hallazgos concuerdan con Recalde (2015) en la tesis titulada *accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*, donde la prueba estadística de chi cuadrado, cuyo resultado indicó “ $X^2_t = 7.81 < X^2_c = 25.2$ , de acuerdo con lo establecido la accesibilidad de las personas con discapacidad si incide en su inclusión laboral en las empresas públicas.”

Existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,658 y una significancia estadística de 0,000. Los hallazgos concuerdan con Lidón (2013) en la tesis titulada *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. Demuestra que los prejuicios sociales, a través de palabras (conceptos) y su valor de percepción (dimensión social) terminan afectando al mundo normativo. A través de las leyes se decide en tres planos: ideación (valores), normas (contenido), y aplicación y defensa (garantías), el acceso a los bienes jurídicos por parte de las personas con discapacidad, y por tanto determinan cómo se debe vivir una discapacidad.

Existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,581 y una significancia estadística de 0,000. Los hallazgos concuerdan con Mareño (2015) *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas*. Las conclusiones indicaron que las variables de estudio sobre el fenómeno de la discapacidad y su vinculación con el mercado laboral, desde un enfoque de derechos humanos. Además expone las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población y se hizo alusión de las culturales, es decir, “al conjunto de las representaciones sociales, ideas, concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, o alguna limitación física y las personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades”.

Existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,599 y una significancia estadística de 0,000. Estos hallazgos concuerdan con Chávez (2015) en la tesis titulada *calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo*, donde la conclusión principal determinó que existe correlación altamente significativa, positiva y de grado medio entre calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad.

Existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,147 y una significancia estadística de 0,046. Estos hallazgos concuerdan con Chávez (2015) en la tesis titulada *calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo*, donde la conclusión secundarias determinó que existe correlación significativa, positiva y de grado medio entre las dimensiones de calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad.

## **V. Conclusiones**



- Primera: Existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,861 y una significancia estadística de 0,000.
- Segunda: Existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,658 y una significancia estadística de 0,000.
- Tercera: Existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,581 y una significancia estadística de 0,000.
- Cuarta: Existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,599 y una significancia estadística de 0,000.
- Quinta: Existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017, con un rho de Spearman de 0,147 y una significancia estadística de 0,046.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Desarrollar estudios de la accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, para orientar a las autoridades de instituciones públicas y privadas.
- Segunda: Monitorear el cumplimiento del porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, a las autoridades del Ministerio de Trabajo para garantizar el cumplimiento, difusión, y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, previstos en normas nacionales e internacionales.
- Tercera: Con respecto a las disposiciones legales se debe de tener presente que existen dichas disposiciones dentro de las leyes y es necesario recordar para poder otorgarles las oportunidades laborales para el desarrollo de las personas con discapacidad.
- Cuarta: Con respecto a la inclusión laboral se recomienda incluir a las personas con discapacidad en todos los programas para que así puedan tener oportunidad de mejorar su situación económica, social y tener una mejor calidad de vida.
- Quinta: Ministerio del Trabajo, debe establecer los mecanismos e instrumentos adecuados para la selección e inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo a los convenios internacionales de la ONU y OIT.

## **VII. Referencias**

## Referencias Bibliograficas

- Adecco (2012). *Tecnicas de recoeccion de datos recuperado de*.<http://bit.ly/1flpAu>
- Alarcón, M. (2015) *Relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012*, UNMSM, Lima
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1971) *Declaración de los derechos del retrasado mental, resolución 2856*. Recuperado de [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2856\(XXVI\)&Lang=S&Area=RESOLUTION](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2856(XXVI)&Lang=S&Area=RESOLUTION).
- Blanco, R. (2008). Construyendo las bases de la inclusión y la calidad de la educación en la primera infancia. *Revista de Educación. Monográfico 347 “Atención socioeducativa a la primera infancia”*. Universidad Complutense de Madrid.
- Blanco, R. (2008). *Marco conceptual sobre la educación inclusiva. La educación inclusiva: el camino hacia el futuro. Aportes a las discusiones de los talleres de la Conferencia Internacional de Educación*. Oficina Internacional de Educación. UNESCO, 25 -28 de noviembre de 2008, Ginebra, Suiza.
- Castilla, R.; Cerrillo, R.; y Izuzquiza, D. (2009). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 27-46.
- Chávez, C. (2015) *calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo*. UPAO, Trujillo Perú.
- Comisión Europea. (2007). *Inclusión de las personas con discapacidad*. Italia: Printed in Italy.
- Congreso de la República (1998) *Ley Nº 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad*, recuperado de [www.minedu.gob.pe/files/266\\_201109141525.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/266_201109141525.pdf)
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) Doc. A/61/49, 2006.

- Donoso, T. y Figueroa, M. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11(5), 103-124.
- Fontana, M. (2003). *Formación y orientación laboral*. Barcelona: Akal Recuperado en: [http://books.google.com.mx/books?id=RCRm\\_8WBVgEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.mx/books?id=RCRm_8WBVgEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- García, J. y Rodríguez, R. (2005) *inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teoricas\** Universidad de Oviedo; España.
- Hernández, E. (2002). *Panorama del mercado laboral de profesionales en México*. Economía UNAM, Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam2/ecunam0208.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2013) *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012*. INEI.
- Lidón, L. (2013) *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. Universidad de Valencia, España
- Madrigal, M. J. (2012). *Derecho al Trabajo de las personas con Discapacidad en Costa Rica*. En M. J. Madrigal, Madrigal, Marisol Jara (pág. 55). Costa Rica.
- Maldonado, S. (2012), *Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*. Congreso de la República del Perú.
- Mareño, M. (2015) Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*. Nº 25, Invierno 2015, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)
- Ministerio de Educación (2008) *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Lima: Proyectos & Servicios Editoriales
- Organización de Naciones Unidas (2006) *Convención de Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad*. Nueva York.
- O'Reilly, A.(2007) *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2014). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. Madrid - España: Secretaría General de la OISS.
- Pallisera, M. (2006). *El trabajo con apoyo y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Algunas aportaciones a partir de una investigación*. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/?b=8&c=67&n=188>
- Quiñonez, S. y Rodríguez, C. (2015), *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Revista Foro Jurídico*, Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/13747/14371>
- Ramírez, M. (2010) *las dimensiones de accesibilidad en la universidad de costa rica sede Rodrigo Facio, un acercamiento desde las perspectivas de discapacidad y género*. Universidad de Costa Rica
- Recalde, C. (2015) *accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*. Tesis de grado. Universidad de Ambato Ecuador.
- Ruiz, M. (2002) *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Universidad de Badajoz, España.
- Salas, E. y Alonso, F. (2006). *La Accesibilidad Universal en los Municipios: guía para una política integral de promoción y gestión*. IMSERSO: Madrid
- Sebastián, M. y Noya, R. (2009) *Adaptación de puestos de trabajo, guía de referencia*. CEAPAT. [www.cymil.es](http://www.cymil.es) • [cbezanilla@cymil.es](mailto:cbezanilla@cymil.es) • [mlrivero@cymil.es](mailto:mlrivero@cymil.es).
- Segundo, M. (2009) *La tesis titulada inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura*. FLACSO, México.
- Vizcaya, E. (2014) oferta y demanda laboral, en *Laborum Vol II*. Recuperado de <https://issuu.com/joscarleon/docs/revistamercadolaborald>

## **Anexos**



## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variables																																																																												
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Qué relación existe entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Qué relación existe entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Qué relación existe entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017?</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación positiva entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación positiva entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación positiva entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación positiva entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el nivel de la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar el nivel de la relación entre el incumplimiento y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar el nivel de la relación entre las disposiciones legales y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar el nivel de la relación entre la inclusión laboral y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar el nivel de la relación entre la discapacidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p>	<p><i>Dimensiones e Indicadores de la Variable accesibilidad</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Incumplimiento</td> <td>Inobservancia</td> <td>1,2,3</td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Disposiciones legales</td> <td>Constitución Política Orgánica de Discapacidades</td> <td rowspan="2">4,5,6</td> <td>Siempre 5</td> <td rowspan="4">Sin acceso</td> <td rowspan="4">Poco accesible</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Inclusión laboral</td> <td>Inserción</td> <td>Casi siempre 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Discapacidad</td> <td rowspan="2">Incapacidad</td> <td>A veces 3</td> <td rowspan="2">Con acceso</td> </tr> <tr> <td>Nunca 1</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Nota: adaptado de (Recalde 2015)</td> </tr> <tr> <td colspan="6"> <p><i>Dimensiones e Indicadores de la Variable 2: oportunidad laboral</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Oferta y demanda laboral</td> <td>Oferta puesto de trabajo Discriminación Formación laboral</td> <td rowspan="2">Del 1 al 7</td> <td>Siempre 5</td> <td>Poca</td> <td>13 - 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Orientación ocupacional</td> <td>Perfil de puesto de trabajo Valoración del desempeño</td> <td>Casi siempre 4</td> <td>Moderada</td> <td>31 - 48</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>A veces 3</td> <td>Alta</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Del 8 al 13</td> <td>Casi nunca 3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Nunca 1</td> <td></td> <td>49 - 65</td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos		Incumplimiento	Inobservancia	1,2,3				Disposiciones legales	Constitución Política Orgánica de Discapacidades	4,5,6	Siempre 5	Sin acceso	Poco accesible	Inclusión laboral	Inserción	Casi siempre 4	Discapacidad	Incapacidad	A veces 3	Con acceso	Nunca 1	Nota: adaptado de (Recalde 2015)						<p><i>Dimensiones e Indicadores de la Variable 2: oportunidad laboral</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Oferta y demanda laboral</td> <td>Oferta puesto de trabajo Discriminación Formación laboral</td> <td rowspan="2">Del 1 al 7</td> <td>Siempre 5</td> <td>Poca</td> <td>13 - 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Orientación ocupacional</td> <td>Perfil de puesto de trabajo Valoración del desempeño</td> <td>Casi siempre 4</td> <td>Moderada</td> <td>31 - 48</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>A veces 3</td> <td>Alta</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Del 8 al 13</td> <td>Casi nunca 3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Nunca 1</td> <td></td> <td>49 - 65</td> </tr> </tbody> </table>						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos		Oferta y demanda laboral	Oferta puesto de trabajo Discriminación Formación laboral	Del 1 al 7	Siempre 5	Poca	13 - 30	Orientación ocupacional	Perfil de puesto de trabajo Valoración del desempeño	Casi siempre 4	Moderada	31 - 48			A veces 3	Alta				Del 8 al 13	Casi nunca 3						Nunca 1		49 - 65
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																																											
Incumplimiento	Inobservancia	1,2,3																																																																													
Disposiciones legales	Constitución Política Orgánica de Discapacidades	4,5,6	Siempre 5	Sin acceso	Poco accesible																																																																										
	Inclusión laboral		Inserción			Casi siempre 4																																																																									
Discapacidad		Incapacidad	A veces 3			Con acceso																																																																									
	Nunca 1																																																																														
Nota: adaptado de (Recalde 2015)																																																																															
<p><i>Dimensiones e Indicadores de la Variable 2: oportunidad laboral</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Oferta y demanda laboral</td> <td>Oferta puesto de trabajo Discriminación Formación laboral</td> <td rowspan="2">Del 1 al 7</td> <td>Siempre 5</td> <td>Poca</td> <td>13 - 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Orientación ocupacional</td> <td>Perfil de puesto de trabajo Valoración del desempeño</td> <td>Casi siempre 4</td> <td>Moderada</td> <td>31 - 48</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>A veces 3</td> <td>Alta</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Del 8 al 13</td> <td>Casi nunca 3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Nunca 1</td> <td></td> <td>49 - 65</td> </tr> </tbody> </table>						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos		Oferta y demanda laboral	Oferta puesto de trabajo Discriminación Formación laboral	Del 1 al 7	Siempre 5	Poca	13 - 30	Orientación ocupacional	Perfil de puesto de trabajo Valoración del desempeño	Casi siempre 4	Moderada	31 - 48			A veces 3	Alta				Del 8 al 13	Casi nunca 3						Nunca 1		49 - 65																																								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																																											
Oferta y demanda laboral	Oferta puesto de trabajo Discriminación Formación laboral	Del 1 al 7	Siempre 5	Poca	13 - 30																																																																										
	Orientación ocupacional		Perfil de puesto de trabajo Valoración del desempeño	Casi siempre 4	Moderada	31 - 48																																																																									
			A veces 3	Alta																																																																											
		Del 8 al 13	Casi nunca 3																																																																												
			Nunca 1		49 - 65																																																																										

tipo y diseño de estudio	población y muestra	técnicas e instrumentos	estadística de análisis
<p><b>Tipo de Investigación</b> El presente trabajo de investigación según Bisquerra (1998) es de tipo básica, al respecto se encontró que: "Dentro del enfoque cuantitativa, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido" (p, 136)</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b> Diseño No experimental – Transversal – Asimismo, Hernández, Fernández, Baptista (2006) define a los Diseños no experimentales como: "estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p, 205)</p>	<p>La población objetivo fue constituida por en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.</p> <p>Muestra. La muestra es un sub conjunto de la población. Se realizó un censo.</p>	<p><b>Técnicas.</b> En el estudio se hará uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizara el instrumento cuestionario.</p> <p><b>Instrumentos</b> Instrumento. Cuestionario de medición de las variables</p>	<p>Al concluir la recolección de datos, 0.</p> <p><b>Nivel de significación</b> Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.</p> <p>Asimismo se realizo la prueba de correlación, en la medida que los objetivos e hipótesis de investigación así lo determinan, por ello se hace necesario el establecimiento del coeficiente de correlación rho de Spearman, esto en razón a las variables cualitativas categóricas.</p> <p>En estadística, el <b>coeficiente de correlación de Spearman</b>, <math>\rho</math> (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

## Instrumento 1

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Escalas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

N°	Items	1	2	3	4	5
1	¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?					
2	El incumplimiento de las normas es general en las Instituciones públicas o privadas.					
3	Las autoridades hacen algo para el cumplimiento de la ley					
4	¿Considera que la Constitución Política y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?					
5	¿Estima Ud. que las leyes referidas a la discapacidad garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?					
6	Consideran que las leyes referidas a la discapacidad se cumplen en nuestro país					
7	¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?					
8	¿Conoce Ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en instituciones públicas?					
9	¿Considera Ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?					

10	¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?					
11	¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las instituciones públicas y privadas?					
12	¿Estima que las instituciones públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?					
13	¿Considera Ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las instituciones públicas y privadas?					

## Instrumento 2

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Escalas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

		5	4	3	2	1
	<b>Oferta y demanda laboral</b>					
1	El sector público o privado ofertan puesto de trabajo para las personas con discapacidad					
2	Las personas con discapacidad tienen posibilidad de acceso a un puesto de trabajo.					
3	Existe discriminación de los empleadores para contratar a personas con discapacidad.					
4	El número de personas con discapacidad que emplean satisface la demanda por el empleo					
5	La oferta laboral está orientada al sector servicios					
6	La institución prepara a las personas con discapacidad a un puesto laboral específico.					
7	Uds. preparan a las personas con discapacidad de acuerdo al perfil profesional solicitado por las empresas o servicios públicos.					
	<b>Orientación ocupacional</b>					
8	El requerimiento laboral en las instituciones lo presentan con un perfil de puesto de trabajo					
9	El requerimiento laboral incluyen, si es necesario, las funciones específicas del mismo					

10	Los requisitos exigidos para acceder al puesto, presenta requisitos complementarios					
11	Las observaciones están especificadas sobre circunstancias especiales para el ejercicio del puesto: jornadas de trabajo especiales, puestos a amortizar, etc.					
12	Los puestos de trabajo determinan la valoración de la formación en los procedimientos de selección y provisión de puestos.					
13	La capacitación laboral considera el perfil laboral solicitado por el sector público o privado					

## Base de datos

	Accesibilidad laboral												
	Incumplimiento			posiciones legal			Inclusión laboral				Discapacidad		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
estudiantes 1	2	4	3	4	4	2	3	1	4	1	5	2	3
estudiantes 2	3	4	3	2	4	5	5	1	4	4	2	2	4
estudiantes 3	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	2	5
estudiantes 4	3	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	5	3
estudiantes 5	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	1	2	1
estudiantes 6	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	2
estudiantes 7	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	2	4	3
estudiantes 8	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	5	5	4
estudiantes 9	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	4	5
estudiantes 10	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	3	5
estudiantes 11	4	3	2	1	3	5	5	5	5	3	2	1	5
estudiantes 12	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	3	3	4
estudiantes 13	3	2	3	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3
estudiantes 14	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4
estudiantes 15	1	4	3	4	2	2	5	2	5	3	5	3	3
estudiantes 16	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	2	3	3
estudiantes 17	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	2	3	2
estudiantes 18	3	5	2	4	5	5	4	3	4	1	2	4	5
estudiantes 19	2	5	3	2	4	4	5	2	5	5	3	3	4
estudiantes 20	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	2	5
estudiantes 21	2	3	3	2	3	4	5	1	5	4	3	3	5
estudiantes 22	2	5	4	2	4	3	5	1	5	5	4	3	4
estudiantes 23	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	4	4
estudiantes 24	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	1	3	5
estudiantes 25	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5
estudiantes 26	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5
estudiantes 27	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	1	3
estudiantes 28	2	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	3	4
estudiantes 29	4	3	1	1	4	3	5	3	4	5	4	2	2
estudiantes 30	4	5	5	2	5	4	4	2	5	5	2	2	5
estudiantes 31	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5
estudiantes 32	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	3	3	5
estudiantes 33	3	4	3	2	5	5	5	3	5	4	1	3	5
estudiantes 34	3	4	3	3	5	4	5	1	5	2	3	2	3
estudiantes 35	2	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	2	3
estudiantes 36	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	4
estudiantes 37	5	3	3	1	5	5	5	2	3	5	3	2	5
estudiantes 38	3	4	5	2	5	5	3	2	5	5	2	3	5
estudiantes 39	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	1	2	3
estudiantes 40	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	3	1	5
estudiantes 41	2	5	4	3	4	5	5	1	5	3	1	2	4
estudiantes 42	1	3	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	4
estudiantes 43	2	5	5	1	5	4	5	1	4	4	1	2	2
estudiantes 44	3	4	4	3	3	5	5	1	5	5	3	1	4
estudiantes 45	3	4	2	1	3	5	2	5	5	3	5	3	1
estudiantes 46	3	4	4	3	5	3	5	5	4	2	4	4	4
estudiantes 47	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	2	3
estudiantes 48	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3
estudiantes 49	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	1	5
estudiantes 50	5	4	5	3	3	4	5	1	5	4	1	3	5
estudiantes 51	2	3	3	2	5	5	5	1	5	3	1	4	3
estudiantes 52	2	5	5	2	5	4	5	3	5	5	1	3	5
estudiantes 53	2	4	5	2	4	5	5	1	5	2	2	1	5
estudiantes 54	2	5	5	2	3	5	3	3	5	3	2	1	1
estudiantes 55	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	2	3
estudiantes 56	4	3	2	3	5	5	2	4	5	5	2	4	5
estudiantes 57	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4
estudiantes 58	3	1	5	2	5	5	1	3	5	5	1	5	5
estudiantes 59	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3
estudiantes 60	4	2	1	3	5	3	4	1	1	3	2	4	2
estudiantes 61	3	2	4	3	5	3	5	2	5	4	5	2	4
estudiantes 62	3	2	1	3	3	4	4	2	5	4	3	3	2
estudiantes 63	1	2	4	2	5	5	5	2	5	5	4	3	3
estudiantes 64	3	4	3	3	3	4	5	1	5	3	4	3	4
estudiantes 65	3	3	5	4	5	5	2	2	5	5	4	4	5
estudiantes 66	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	3	2	4
estudiantes 67	3	2	5	4	5	2	5	2	2	3	3	1	4
estudiantes 68	4	5	5	4	4	2	5	1	5	5	3	5	5
estudiantes 69	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
estudiantes 70	2	4	5	5	4	4	5	1	5	5	2	5	4
estudiantes 71	4	3	4	2	4	2	4	2	2	5	2	4	5
estudiantes 72	4	2	3	1	5	3	3	3	4	3	5	4	4
estudiantes 73	1	2	3	2	5	4	5	1	5	5	4	5	1
estudiantes 74	2	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	2	4
estudiantes 75	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	3
estudiantes 76	2	3	4	5	1	5	3	4	3	1	5	2	3
estudiantes 77	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	2	4
estudiantes 78	2	3	2	1	3	3	5	5	4	5	4	1	2
estudiantes 79	3	3	2	4	2	3	5	3	5	5	3	2	5
estudiantes 80	3	3	2	5	4	2	5	4	5	5	3	5	5
estudiantes 81	3	1	5	4	5	5	4	1	4	3	3	3	5
estudiantes 82	2	4	5	2	4	4	3	1	5	3	2	5	3
estudiantes 83	4	5	3	3	5	4	1	2	3	5	4	1	2
estudiantes 84	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3
estudiantes 85	3	4	3	2	4	5	5	1	4	4	2	2	4
estudiantes 86	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	2	5
estudiantes 87	3	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	5	3
estudiantes 88	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	1	2	1
estudiantes 89	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	2
estudiantes 90	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	2	4	3



estudiantes 91	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	5	5	4
estudiantes 92	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	4	5
estudiantes 93	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	3	5
estudiantes 94	4	3	2	1	3	5	5	5	5	3	2	1	5
estudiantes 95	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	3	3	4
estudiantes 96	3	2	3	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3
estudiantes 97	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4
estudiantes 98	1	4	3	4	2	2	5	2	5	3	5	3	3
estudiantes 99	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	2	3	3
estudiantes 100	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	2	3	2
estudiantes 101	3	5	2	4	5	5	4	3	4	1	2	4	5
estudiantes 102	2	5	3	2	4	4	5	2	5	5	3	3	4
estudiantes 103	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	2	5
estudiantes 104	2	3	3	2	3	4	5	1	5	4	3	3	5
estudiantes 105	2	5	4	2	4	3	5	1	5	5	4	3	4
estudiantes 106	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	4	4
estudiantes 107	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	1	3	5
estudiantes 108	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5
estudiantes 109	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5
estudiantes 110	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	1	3
estudiantes 111	2	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	3	4
estudiantes 112	4	3	1	1	4	3	5	3	4	5	4	2	2
estudiantes 113	4	5	5	2	5	4	4	2	5	5	2	2	5
estudiantes 114	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5
estudiantes 115	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	3	3	5
estudiantes 116	3	4	3	2	5	5	5	3	5	4	1	3	5
estudiantes 117	3	4	3	3	5	4	5	1	5	2	3	2	3
estudiantes 118	2	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	2	3
estudiantes 119	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	4
estudiantes 120	5	3	3	1	5	5	5	2	3	5	3	2	5
estudiantes 121	3	4	5	2	5	5	3	2	5	5	2	3	5
estudiantes 122	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	1	2	3
estudiantes 123	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	3	1	5
estudiantes 124	2	5	4	3	4	5	5	1	5	3	1	2	4
estudiantes 125	1	3	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	4
estudiantes 126	2	5	5	1	5	4	5	1	4	4	1	2	2
estudiantes 127	3	4	4	3	3	5	5	1	5	5	3	1	4
estudiantes 128	3	4	2	1	3	5	2	5	5	3	5	3	1
estudiantes 129	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	2	4	4
estudiantes 130	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	2	3
estudiantes 131	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3
estudiantes 132	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	1	5
estudiantes 133	5	4	5	3	3	4	5	1	5	4	1	3	5
estudiantes 134	2	3	3	2	5	5	5	1	5	3	1	4	3
estudiantes 135	2	5	5	2	5	4	5	3	5	5	1	3	5
estudiantes 136	2	4	5	2	4	5	5	1	5	2	2	1	5
estudiantes 137	2	5	5	2	3	5	3	3	5	3	2	1	1
estudiantes 138	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	2	3
estudiantes 139	4	3	2	3	5	5	2	4	5	5	2	4	5
estudiantes 140	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4
estudiantes 141	3	1	5	2	5	5	1	3	5	5	1	5	5
estudiantes 142	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3
estudiantes 143	4	2	1	3	5	3	4	1	1	3	2	4	2
estudiantes 144	3	2	4	3	5	3	5	2	5	4	5	2	4
estudiantes 145	3	2	1	3	3	4	4	2	5	4	3	3	2
estudiantes 146	1	2	4	2	5	5	5	2	5	5	4	3	3
estudiantes 147	3	4	3	3	3	4	5	1	5	3	4	3	4
estudiantes 148	3	3	5	4	5	5	2	2	5	5	4	4	5
estudiantes 149	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	3	2	4
estudiantes 150	3	2	5	4	5	2	5	2	2	3	3	1	4
estudiantes 151	4	5	5	4	4	2	5	1	5	5	3	5	5
estudiantes 152	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
estudiantes 153	2	4	5	5	4	4	5	1	5	5	2	5	4
estudiantes 154	4	3	4	2	4	2	4	2	2	5	2	4	5
estudiantes 155	4	2	3	1	5	3	3	3	3	4	3	5	4
estudiantes 156	1	2	3	2	5	4	5	1	5	5	4	5	1
estudiantes 157	2	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	2	4
estudiantes 158	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	3
estudiantes 159	2	3	4	5	1	5	3	4	3	1	5	2	3
estudiantes 160	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	2	4
estudiantes 161	2	3	2	1	3	3	5	5	4	5	4	1	2
estudiantes 162	3	3	2	4	2	3	5	3	5	5	3	2	5
estudiantes 163	3	3	2	5	4	2	5	4	5	5	3	5	5
estudiantes 164	3	1	5	4	5	5	4	1	4	3	3	3	5
estudiantes 165	2	4	5	2	4	4	3	1	5	3	2	5	3
estudiantes 166	4	5	3	3	5	4	1	2	3	5	4	1	2
estudiantes 167	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3
estudiantes 168	3	4	3	2	4	5	5	1	4	4	2	2	4
estudiantes 169	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	2	5
estudiantes 170	3	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	5	3
estudiantes 171	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	1	2	1
estudiantes 172	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	2
estudiantes 173	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	2	4	3
estudiantes 174	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	5	5	4
estudiantes 175	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	4	5
estudiantes 176	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	3	5
estudiantes 177	4	3	2	1	3	5	5	5	5	3	2	1	5
estudiantes 178	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	3	3	4
estudiantes 179	3	2	3	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3
estudiantes 180	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4
estudiantes 181	1	4	3	4	2	2	5	2	5	3	5	3	3
estudiantes 182	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	2	3	3
estudiantes 183	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	2	3	2
estudiantes 184	3	5	2	4	5	5	4	3	4	1	2	4	5

Oportunidad laboral												
Oferta y demanda laboral						Orientación ocupacional						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	4
3	3	4	3	2	4	5	5	1	4	4	2	3
4	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	5
5	3	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	2
1	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	1	1
3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4
4	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	2	3
1	2	5	1	2	5	5	4	4	2	5	5	2
5	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	4
1	2	5	2	1	1	5	5	4	3	2	1	2
5	4	3	2	1	3	5	5	5	5	3	2	1
3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	3	2
5	3	2	3	3	5	3	5	5	5	3	1	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	4
1	1	4	3	4	2	2	5	2	5	3	5	5
5	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	2	5
2	1	5	2	3	3	1	5	4	5	5	2	4
1	3	5	2	4	5	5	4	3	4	1	2	3
4	2	5	3	2	4	4	5	2	5	5	3	3
5	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5
5	2	3	3	2	3	4	5	1	5	4	3	2
5	2	5	4	2	4	3	5	1	5	5	4	3
5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	3
5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	1	4
1	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	2
5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2
3	2	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	4
3	4	3	1	1	4	3	5	3	4	5	4	4
4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	5	2	4
3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5
1	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	3	5
4	3	4	3	2	5	5	5	3	5	4	1	4
4	3	4	3	3	5	4	5	1	5	2	3	4
5	2	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	4
1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2
3	5	3	3	1	5	5	5	2	3	5	3	5
4	3	4	5	2	5	5	3	2	5	5	2	3
3	5	4	4	3	5	5	5	1	3	5	1	5
1	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	3	2
4	2	5	4	3	4	5	5	1	5	3	1	5
3	1	3	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5
3	2	5	5	1	5	4	5	1	4	4	1	4
4	3	4	4	3	3	5	5	1	5	5	3	2
2	3	4	2	1	3	5	2	5	5	3	5	4
4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	2	4
5	3	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5
1	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3
3	2	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5
5	5	4	5	3	3	4	5	1	5	4	1	4
3	2	3	3	2	5	5	5	1	5	3	1	3
3	2	5	5	2	5	4	5	3	5	5	1	5
5	2	4	5	2	4	5	5	1	5	2	2	4
2	2	5	5	2	3	5	3	3	5	3	2	2
5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5
4	4	3	2	3	5	5	2	4	5	5	2	3
2	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3
1	3	1	5	2	5	5	1	3	5	5	1	3
5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5
1	4	2	1	3	5	3	4	1	1	3	2	4
5	3	2	4	3	5	3	5	2	5	4	5	4
4	3	2	1	3	3	4	4	2	5	4	3	3
3	1	2	4	2	5	5	5	2	5	5	4	4
5	3	4	3	3	3	4	5	1	5	3	4	4
5	3	3	5	4	5	5	2	2	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	3	5
5	3	2	5	4	5	2	5	2	2	3	3	5
5	4	5	5	4	4	2	5	1	5	5	3	5
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
5	2	4	5	5	4	4	5	1	5	5	2	5
4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	5	2	3
5	4	2	3	1	5	3	3	3	3	4	3	2
5	1	2	3	2	5	4	5	1	5	5	4	5
3	2	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4
3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	3	4
4	2	3	4	5	1	5	3	4	3	1	5	3
5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5
3	2	3	2	1	3	3	5	5	4	5	4	5
2	3	3	2	4	2	3	5	3	5	5	3	5
2	3	3	2	5	4	2	5	4	5	5	3	5
5	3	1	5	4	5	5	4	1	4	3	3	4
5	2	4	5	2	4	4	3	1	5	3	2	4
3	4	5	3	3	5	4	1	2	3	5	4	4
3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	4
3	3	4	3	2	4	4	5	1	4	4	2	3
4	4	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	5
5	3	4	1	4	3	2	5	3	5	5	5	2
1	2	5	4	1	1	1	5	3	2	5	1	1
3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4
4	5	2	4	5	3	3	5	5	5	4	2	3

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
1	¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?							
2	El incumplimiento de las normas es general en las instituciones públicas o privadas.							
3	Las autoridades hacen algo para el cumplimiento de la ley							
4	¿Considera que la Constitución Política y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?							
5	¿Estima Ud. que las leyes referidas a la discapacidad garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?							
6	Consideran que las leyes referidas a la discapacidad se cumplen en nuestro país							
7	¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?							
8	¿Conoce Ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en instituciones públicas?							
9	¿Considera Ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?							
10	¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?							

11	¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las instituciones públicas y privadas?							
12	¿Estima que las instituciones públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?							
13	¿Considera Ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las instituciones públicas y privadas?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [  ]        **Aplicable después de corregir** [  ]        **No aplicable** [  ]

.....de.....del 20.....

**Apellidos y nombre s del juez evaluador:** .....**DNI:**.....

**Especialidad del evaluador:**.....

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del validador**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
1	El sector público o privado ofertan puesto de trabajo para las personas con discapacidad							
2	Las personas con discapacidad tienen posibilidad de acceso a un puesto de trabajo.							
3	Existe discriminación de los empleadores para contratar a personas con discapacidad.							
4	El número de personas con discapacidad que emplean satisface la demanda por el empleo							
5	La oferta laboral está orientada al sector servicios							
6	La institución prepara a las personas con discapacidad a un puesto laboral específico.							
7	Uds. preparan a las personas con discapacidad de acuerdo al perfil profesional solicitado por las instituciones o servicios públicos.							
8	El requerimiento laboral en las instituciones lo presentan con un perfil de puesto de trabajo							
9	El requerimiento laboral incluyen, si es necesario, las funciones específicas del mismo							
10	Los requisitos exigidos para acceder al puesto, presenta requisitos complementarios							

11	Las observaciones están especificadas sobre circunstancias especiales para el ejercicio del puesto: jornadas de trabajo especiales, puestos a amortizar, etc.							
12	Los puestos de trabajo determinan la valoración de la formación en los procedimientos de selección y provisión de puestos.							
13	La capacitación laboral considera el perfil laboral solicitado por el sector público o privado							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]        **Aplicable después de corregir** [  ]        **No aplicable** [  ]

.....de.....del 20..... Apellidos y

nombre s del juez evaluador: .....DNI:..... Especialidad del

evaluador:.....

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del validador**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
1	El sector público o privado ofertan puesto de trabajo para las personas con discapacidad					/	/	
2	Las personas con discapacidad tienen posibilidad de acceso a un puesto de trabajo.					/	/	
3	Existe discriminación de los empleadores para contratar a personas con discapacidad.					/	/	
4	El número de personas con discapacidad que emplean satisface la demanda por el empleo					/	/	
5	La oferta laboral está orientada al sector servicios					/	/	
6	La institución prepara a las personas con discapacidad a un puesto laboral específico.					/	/	
7	Uds. preparan a las personas con discapacidad de acuerdo al perfil profesional solicitado por las empresas o servicios públicos.					/	/	
8	El requerimiento laboral en las empresas lo presentan con un perfil de puesto de trabajo					/	/	
9	El requerimiento laboral incluyen, si es necesario, las funciones específicas del mismo					/	/	
10	Los requisitos exigidos para acceder al puesto, presenta requisitos complementarios					/	/	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
1	¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?								
2	El incumplimiento de las normas es general en las empresas públicas o privadas.						✓	✓	
3	Las autoridades hacen algo para el cumplimiento de la ley						✓	✓	
4	¿Considera que la Constitución Política y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?						✓	✓	
5	¿Estima Ud. que las leyes referidas a la discapacidad garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?						✓	✓	
6	Consideran que las leyes referidas a la discapacidad se cumplen en nuestro país						✓	✓	
7	¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?						✓	✓	
8	¿Conoce Ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas?						✓	✓	
9	¿Considera Ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?						✓	✓	
10	¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?						✓	✓	

11	¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas públicas y privadas?								
12	¿Estima que las empresas públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?								
13	¿Considera Ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: SOTO QUIROZ ROGER IVAN .....DNI: 10052673 .....de.....del 20.....

Especialidad del evaluador: METODOLÓGICO

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Firma del validador**  
**Dr. Roger Iván Soto Quiroz**  
Asesor Pedagógico y de Investigación

**CARTA DE AUTORIZACION**



CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL "LUIS BRAILLE" CEELB  
"A LOS OJOS DE LA EDUCACIÓN LA CEGUERA SE HACE LUZ"  
(COLEGIO ESTATAL PARA ESTUDIANTES CON CEGUERA Y BAJA VISIÓN)

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Comas, 06 de diciembre del 2016

Sra. Judith Carolina Huanca Solís  
Presente.-

De mi consideración

En atención a su solicitud presentada a nuestra institución, se acepta brindarle la oportunidad de realizar su tesis de doctorado "Responsabilidad social, inclusión social y situación laboral de personas con discapacidad visual" en nuestra institución educativa.

Sin otro particular, deseándole éxito en su trabajo de investigación.

Atentamente



*Mg. Alfredo Zarate Chávez*  
Mg. Alfredo Zarate Chávez  
DIRECTOR DE LA I.E.E. "LUIS BRAILLE"

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del Centro Especial Luis Braille Comas 2017.

### 2. AUTOR

Judith Carolina Huanca Solís

[judithcarolina@hotmail.com](mailto:judithcarolina@hotmail.com)

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

### 3. RESUMEN

La investigación presentó como propósito determinar la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los estudiantes de del centro espacial Luis Braille Comas 2016. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la técnica de opinión de expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la relación entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro espacial Luis Braille Comas 2017.

Concluyéndose que la accesibilidad y oportunidad laboral se relacionan en forma positiva en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017. Presenta un nivel alto, con un rho de Spearman de 0.861 y una significancia estadística de 0.000

### 4.PALABRAS CLAVE

Accesibilidad, Oportunidad Laboral

### 5.ABSTRACT

The purpose The purpose of the research was to determine the relationship between accessibility and work opportunity in people with visual impairment at the Luis Braille Comas 2017 space center.

This study used the deductive hypothetical method, of non-experimental, transversal design. The population was constituted by the students of the space center Luis Braille Comas 2016. Non-probabilistic sampling of census character was used. In order to construct, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the content validity has been considered, using the expert opinion technique and its instrument is the expert judgment report of the study variables; We used the survey technique and its instrument the questionnaire, with Likert scale questions. Alpha of Cronbach was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to determine the relationship between accessibility and job opportunity in people with visual impairment at the Luis Braille Comas 2017 space center.

It is concluded that accessibility and job opportunity are positively related to people with visual impairment of the special center Luis Braille Comas 2017 space center has a high level, with a Spearman rho of 0.861 and a statistical significance of 0.000.

## **6. KEYWORDS**

Accessibility, job opportunity

## **7. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación titulado: Accesibilidad y Oportunidad Laboral en personas con discapacidad visual del Centro Especial Luis Braille Comas 2017. Se desarrolló con un diseño no experimental de corte transversal, tuvo como punto de partida la relación entre la Accesibilidad, y la oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del Centro Especial Luis Braille Comas 2017. La presente investigación consta de VII capítulos los cuales son detallados a continuación. Estos son: Capítulo I Constituido por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y la fundamentación científica, el marco conceptual, el planteamiento del problema, que comprende el problema de investigación, formulación del problema, que son interrogantes a los cuales responde la investigación; Hipótesis; objetivos de la investigación; En el Capítulo 2: Se presenta el marco metodológico, que comprende las variable, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y los aspectos éticos.





## Prueba de hipótesis específica 1

			Incumplimiento laboral	Oportunidad
Rho de Spearman	Incumplimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

## Prueba de hipótesis específica 2

			legales	laboral
Rho de Spearman	Disposiciones legales	Coefficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

## Prueba de hipótesis específica 3

			laboral	laboral
Rho de Spearman	Inclusión laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
Oportuni dad	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

## Prueba de hipótesis específica 4

			Discapacidad	Oportunidad laboral
Rho de Spearman	Discapacidad	Coefficiente de correlación	1,000	,147*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	184	184
	Oportunidad laboral	Coefficiente de correlación	,147*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	184	184

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

## 10.DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados la presente investigación concuerda con Mareño, (2015), puesto que coincide en afirmar que la, Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Las conclusiones indicaron que las variables de estudio sobre el fenómeno de la discapacidad y su vinculación con el mercado laboral, desde un enfoque de derechos humanos. Además expone las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población y se hizo alusión de las culturales, es decir, “al conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades”.

Igualmente de los hallazgos encontrados, la presente investigación concuerda lo planteado por, (Alarcón (2015)), puesto que se coincide en afirmar que como conclusión se acepta la Hipótesis que resulta muy significativo que nos dice que ambas se correlacionan de forma positiva, esto es que en la medida que aumente el nivel de la gestión del equipo también aumenta la inclusión laboral

## 11.CONCLUSIONES

En cuanto a la Hipótesis general, se demuestra que existe relación positiva entre la accesibilidad y oportunidad laboral en personas con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017.

## 12.REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2015) *Relación entre la gestión del servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) y la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones educativas especiales de la UGEL 05 – San Juan de Lurigancho /El Agustino (2011-2012, UNMSM, Lima*
- Mareño, M. (2015) Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*. Nº 25, Invierno 2015, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)
- Ministerio de Educación (2008) *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Lima: Proyectos & Servicios Editoriales
- O'Reilly, A.(2007) *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Recalde, C. (2015) *accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*. Tesis de grado. Universidad de Ambato Ecuador.

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Judith Carolina Huanca Solis, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 04083743, con el artículo titulado: “Accesibilidad y Oportunidad Laboral en personas con discapacidad visual del Centro Especial Luis Braille de Comas 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Los Olivos 27 de Mayo de 2017

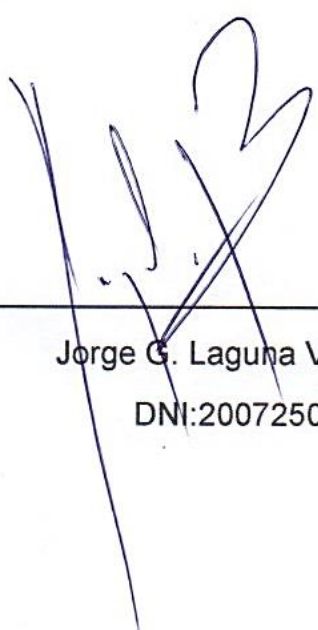
Nombres y apellidos: Judith Carolina Huanca Solis

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Jorge Gonzalo Laguna Velazco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Accesibilidad y oportunidad laboral en persona con discapacidad visual del centro especial Luis Braille Comas 2017" del estudiante **Judith Carolina Huanca Solís**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de setiembre del 2017



---

Jorge G. Laguna Velazco

DNI:20072507



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Accesibilidad y oportunidad laboral en personas con  
discapacidad visual del centro espacial Luis Braille  
Comas 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría en Gestión de los Servicios de Salud**

**AUTOR:**

**Br. Judith Carolina Huanca Solís**

**ASESOR**

Resumen de coincidencias ✕

**16 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- |    |   |                           |       |
|----|---|---------------------------|-------|
| 16 | 1 | www.convergenciaedu...    | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |
|    | 2 | docplayer.es              | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |
|    | 3 | Entregado a Universida... | 1 % > |
|    |   | Trabajo del estudiante    |       |
|    | 4 | insercionlaboralegresa... | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |
|    | 5 | www.feafes.org            | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |
|    | 6 | www.fderechoydiscap...    | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |
|    | 7 | es.scribd.com             | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |
|    | 8 | www.consejodiscapaci...   | 1 % > |
|    |   | Fuente de Internet        |       |





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUANCA SOLIS JUDITH CAROLINA

D.N.I. : 04083743

Domicilio : AV. MAESTRO PERUWO N° 460 CANAS

Teléfono : Fijo : Móvil : 988458100

E-mail : Judith.Carolina@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUANCA SOLIS JUDITH CAROLINA

Título de la tesis:

ACCESIBILIDAD Y OPORTUNIDAD LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

VISUAL DEL CENTRO ESPECIAL LUIS BRAILLE COMAS 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 14-09-18



Flor de  
María Sánchez  
671-18



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



*[Handwritten signatures and initials]*

## FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

*Vº Bº para empastado*

ESCUELA DE POSGRADO

*JUDITH CAROLINA HUMERA SOLIS* con DNI N° *04083743*  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en .....  
(Calle / Lote / Av. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: ..... del programa: *Maestría en*  
*Gestión de los Servicios de la Salud* .....  
(Promoción) (Nombre del programa)  
identificado con el código de matrícula N° .....  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

*Vº Bº para empastado*



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima *27* de *07* de 2018

*[Signature]*  
(Firma del solicitante)

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: .....  
Email: .....

- Documentos que adjunto:
- a. ....
  - b. ....
  - c. ....
  - d. ....