



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Políticas Laborales Inclusivas en la Gestión Administrativa de la
Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Espino Colchado, Jorge Luis (ORCID: 0000-0001-5911-6217)

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia, fortaleza más grande en este mundo terrenal.

Dedicado a todas las personas que han subido esta pandemia, la misma que ha permitido comprender más a las personas con discapacidad.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Sebastián Sánchez Díaz, por sus orientaciones en este proceso de profesionalización y un peldaño más en este escalón de la vida.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su ayuda y enseñanza.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	06
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables, operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIÓN	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	60
ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1	Validez de contenido de juicio de expertos del instrumento	25
Tabla 2	Confiabilidad de ALFA DE CRONBACH	25
Tabla 3	Tabla de Frecuencias de variable Políticas Laborales Inclusivas	28
Tabla 4	Tabla de Frecuencias de la dimensión Política Laboral	30
Tabla 5	Tabla de Frecuencias de la dimensión Estrategia de Empleo	31
Tabla 6	Tabla de Frecuencias de la dimensión Responsabilidad Social	32
Tabla 7	Tabla de Frecuencias de variable Gestión Administrativa	33
Tabla 8	Tabla de Frecuencias de la dimensión Control Interno	34
Tabla 9	Tabla de Frecuencias de la dimensión Desarrollo Social	35
Tabla 10	Tabla de Frecuencias de la dimensión Recursos Humanos	36
Tabla 11	Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Gestión Administrativa	37
Tabla 12	Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Control Interno	38
Tabla 13	Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Desarrollo Social	39
Tabla 14	Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Recursos Humanos	40
Tabla 15	Ajuste de modelo entre Políticas Laborales Inclusivas y la Gestión Administrativa	41
Tabla 16	Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las Políticas Laborales Inclusivas en la Gestión Administrativa	42
Tabla 17	Porcentaje de Pseudo R cuadrado de las Políticas Laborales Inclusivas en la Gestión Administrativa	43
Tabla 18	Estimación de parámetros entre de las variables Políticas Laborales Inclusivas en la Gestión Administrativa	44
Tabla 19	Ajuste de modelo entre Políticas Laborales Inclusivas y el Control Interno	44
Tabla 20	Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las Políticas Laborales Inclusivas en el Control Interno	45
Tabla 21	Porcentaje de Pseudo R cuadrado de las Políticas Laborales Inclusivas en el Control Interno	45
Tabla 22	Estimación de parámetros entre de la variable Políticas Laborales Inclusivas en la dimensión Control Interno	43
Tabla 23	Ajuste de modelo entre Políticas Laborales Inclusivas y el Desarrollo Social	44
Tabla 24	Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las Políticas Laborales Inclusivas en el Desarrollo Social	45

Tabla 25	Porcentaje de Pseudo R cuadrado de las Políticas Laborales Inclusivas en el Desarrollo Social	46
Tabla 26	Estimación de parámetros entre de la variable Políticas Laborales Inclusivas en la dimensión Desarrollo Social	47
Tabla 27	Ajuste de modelo entre Políticas Laborales Inclusivas y los Recursos Humanos	48
Tabla 28	Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las Políticas Laborales Inclusivas en los Recursos Humanos	49
Tabla 29	Porcentaje de Pseudo R cuadrado de las Políticas Laborales Inclusivas en los Recursos Humanos	49
Tabla 30	Estimación de parámetros entre de la variable Políticas Laborales Inclusivas en la dimensión Recursos Humanos	50

Índice de figuras

Figura 1	Gráfica de barras de Políticas Laborales Inclusivas	30
Figura 2	Gráfica de barras de Política Laboral	31
Figura 3	Gráfica de barras de Estrategia de Empleo	32
Figura 4	Gráfica de barras de Responsabilidad Social	33
Figura 5	Gráfica de barras de Gestión Administrativa	34
Figura 6	Gráfica de barras de Control Interno	35
Figura 7	Gráfica de barras de Desarrollo Social	36
Figura 8	Gráfica de barras de Recursos Humanos	37
Figura 9	Gráfica de barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Gestión Administrativa	38
Figura 10	Gráfica de barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Control Interno	39
Figura 11	Gráfica de barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Desarrollo Social	40
Figura 12	Gráfica de barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Recursos Humanos	41

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo por objetivo general establecer la incidencia de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa de la corte superior de justicia de lima este.

Para cumplir este objetivo se diseñó un estudio empleando el método hipotético – deductivo. Tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño incidental. Se recabó la información mediante un cuestionario a 75 trabajadores distribuidos en los 3 módulos corporativos en materia laboral de lima este (25 trabajadores en cada módulo corporativo), ente desconcentrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. Los instrumentos utilizados fueron aplicados previa coordinación con la coordinadora general de todos los módulos.

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente y los resultados se organizaron en tablas y gráficos para describir sus niveles según porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones. Posteriormente se realizaron las tablas cruzadas para determinar que manifiestan los encuestados respecto a las variables y dimensiones en estudios con respecto a los baremos y niveles que se estipularon en la base la base de datos y programa estadístico (malo, regular, bueno y deficiente, regular, eficiente).

La conclusión general fue: Existe una relación alta y significativa respecto de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa de la corte superior de justicia de lima este. El valor de nagelkerke fue de 42,1%. El porcentaje de dependencia marco un valor de = ,421. Este grado de incidencia nos llevó a descarta la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Se culmina realizando un contraste entre los resultados y lo plasmado en el marco teórico (contraste), para luego pasar a las conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Políticas, Laboral, inclusivo, gestión

Abstract

The general objective of this research work was to establish the incidence of inclusive labor policies in the administrative management of the superior court of justice of eastern lima.

To meet this objective, a study was designed using the hypothetical-deductive method. Basic type of study, quantitative approach, correlational level and incidental design. The information was collected through a questionnaire to 75 workers distributed in the 3 corporate modules on labor matters of East Lima (25 workers in each corporate module), a decentralized entity of the Superior Court of Justice of East Lima. The instruments used were applied after coordination with the general coordinator of all modules.

The collected data were statistically processed and the results were organized in tables and graphs to describe their levels according to percentages and frequencies of the variables and their dimensions. Subsequently, the cross tables were made to determine what the respondents manifest regarding the variables and dimensions in studies with respect to the scales and levels that were stipulated in the database and statistical program (bad, fair, good and poor, fair, efficient).

The general conclusion was: There is a high and significant relationship with respect to inclusive labor policies in the administrative management of the Superior Court of Justice of East Lima. The nagelkerke value was 42.1%. The dependency percentage set a value of = .421. This degree of incidence led us to discard the null hypothesis and accept the alternate one.

It culminates in a contrast between the results and what is reflected in the theoretical framework (contrast), and then move on to the conclusions and recommendations.

Keywords: Policies, Labor, inclusive, management

I. INTRODUCCIÓN

La dinámica laboral respecto a la realidad social para las personas con incapacidad a nivel internacional es muy versátil. (Farah, 2006; Escobar, 2016), desde la perspectiva de la Declaración de Salamanca (Vertiz et al., 2019) hasta épocas actuales, los periodos de cada gobierno vienen ejecutando políticas de inclusión laboral para individuos con discapacidad con el objeto de otorgar mejores ocasiones y tener una buena calidad de vida (Polo & López, 2016; Gómez, et al., 2018; Organización mundial del trabajo, 2020). Sin embargo, muchas sociedades en el mundo todavía siguen siendo renuentes en el convenio de contratar profesionales con incapacidad, pese que es un pedido por el gobierno, que acepten un 15% en sus trabajadores, incluidos obligatoriamente a las entidades públicas (Riaño et al, 2016; Pico & Torres, 2017). De manera, que tener discapacidad no es ningún impedimento para ejercer el derecho al trabajo (Echeita & Ainscow, 2011), en cambio, significa darle importancia a la decencia humana (Juan Pablo II, 1981) en el beneficio del desarrollo social. Carnevale, & Hatak, (2020) precisan que la plaga mundial de COVID-19, ha ocasionado que las empresas tengan que buscar soluciones innovadoras a los limitantes que nacen en diversos sectores que regulan las operaciones de sus actividades.

No obstante, su avance en Latinoamérica, no ha gozado de la misma repercusión como en Europa (Velarde, 2015) porque todavía en los estados del hemisferio se manifiesta pendientes y semejanzas en su compuesto y cierto progreso en su repartición, aun así, ha estado disímil (Pico & Torres, 2017). Por otro lado, no ha mejorado la excelencia de vida de estos individuos, escindiendo en varias ocasiones de progreso social (Simonsen & Neuberth, 2013; Pérez, et al., 2018). Consecuentemente, en cada nación las estrategias inclusivas de trabajo se manejan a su capricho, puesto que no preexiste un ascenso sereno y preciso; como consecuencia, estos individuos resisten todo tipo de circunstancias prejuiciosas (Echeita & Ainscow, 2011; Fernández & Miñarro, 2019), más aún cuando buscan formar parte del mundo laboral (Osorio, 2018), mediante un cargo u oficio, aparte de su progreso competitivo, unión consolidada de su vida personal y familiar, proceso de acomodación, oscilación, variedad y contenidos salariales (Polo & López, 2016).

En el Perú existen más de 3,1 millones de habitantes con destrezas desiguales, siendo un 57% femeninos y 47%, masculinos, representa el 10% de

los peruanos de acuerdo al censo nacional (INEI, 2017) y al registro del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS). A pesar que la normativa obliga a toda institución pública debe contratar no menos del 5% de personas con discapacidad respecto a la totalidad de su personal y en las sociedades privadas mayor al 3% proporcionalmente (Art. 48-49), no obstante, en la actualidad, estos porcentajes quedan fuera de lugar cuando en la praxis solo se evidencia que 0.01% laboran. Pues una de cada diez habitantes en situaciones de discapacidad posee un empleo”, de las personas económicamente activa, se encuentran en condición de personas sin trabajo (CONADIS, 2020), empeorando el contexto de trabajo cuando no poseen con la disposición profesional y/o técnica respectiva (PCM, 2017).

Por tanto, no se apertura espacios o cupos laborales para el crecimiento sociolaboral de los habitantes en su realidad de discapacidad, pese que preexiste un régimen vigente con la Ley general del individuo con discapacidad (Ley Nro. 29973). Es menester precisar que debido a la propagación de la pandemia mundial del COVID-19 (OMS, 2020) la aplicación de estas políticas inclusivas laborales en entidades privadas y públicas se ha visto limitada, más aún con la implementación del trabajo a distancia mediante la virtualidad, por medio del teletrabajo (Ley Nro. 30036 y su Reglamento DS 017-2015-TR) o trabajo remoto (implementado por DU 0126-2020). En este sentido, los módulos corporativos en materia laboral se adscriben a la Corte Superior de Justicia de Lima este, se aprecia que no se cumple con lo estipulado en la Ley Nro. 29973, que dispone que toda institución pública debe contratar individuos en situaciones de discapacidad no inferior al 5%, y durante el año 2020 hasta la fecha actual, no ha existido ningún tipo de convocatoria laboral (cualquiera sea el régimen CAS, 728 u otro), que contenga los lineamientos mínimos, que pueda otorgar las mismas posibilidades para todos los postulantes (con o sin discapacidad). Por tanto, el objeto de la reciente investigación tiene por objetivo principal en establecer la incidencia de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa de la corte superior de justicia de lima este, 2019-2020.

Por lo cual, formulamos los sucesivos problemas, y como problema general ¿Cuál es la incidencia de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa de la corte superior de justicia de lima este, 2019-2020? Y como

problemas específicos: 1 ¿Cuál es la incidencia de las políticas laborales inclusivas en el control interno de la corte superior de justicia de lima este, 2019-2020? 2. ¿Cuál es la incidencia de las políticas laborales inclusivas en el Desarrollo social de la corte superior de justicia de lima este, 2019-2020? 3. ¿Cuál es la incidencia de las políticas laborales inclusivas en los recursos humanos de la corte superior de justicia de lima este, 2019-2020?

Se justifica teóricamente en cuanto a que genera una apreciación distinta desde la perspectiva del personal administrativo de los módulos corporativos en materia laboral y debate científico sobre el conocimiento vigente en el ámbito legal y practico (Bernal, 2016), confrontar una teoría, hacer epistemología o contrastar el conocimiento existente. Para ello se presentó una discusión académica según la teoría fundamentada y antecedentes de estudios previos en función de las variables de estudio. Así mismo, se hace un aporte a través de este trabajo de investigación con el estudio de estas variables que no se han hecho a nivel de posgrado en el Perú, más aún en tiempos de aislamiento social obligatorio, en la cual hubo un excesivo olvido e inaplicación de las políticas públicas. En el sentido práctico, tiene una aplicación que propone estrategias que al implementarse contribuirían a resolver la problemática delimitada (Bernal, 2016.), y según los datos recopilados y contrastados se presenta un planteamiento de mejora. Justificación metodológica, en cuanto a este aspecto el trabajo de investigación tiene justificación metodológica porque verificó la validez (prudencia de expertos) y confianza de las herramientas que se usaron para medir las variables, dimensiones e indicadores de estudio, los mismos que pueden ser aplicados para posteriores investigaciones que usen los mismos lineamientos y formas.

El trabajo de investigación tiene los siguientes objetivos: como objetivo general "Establecer la incidencia de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa de la corte superior de justicia de lima Este, y como objetivos específicos se tiene: 1) Determinar la incidencia de las políticas laborales inclusivas en el control interno de la corte superior de Justicia de Lima Este, 2) Determinar la incidencia de las políticas laborales inclusivas en el Desarrollo social de la corte superior de justicia de lima este, 3) Determinar la

incidencia de las políticas laborales inclusivas en los recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este.

Y las hipótesis fueron: como hipótesis general: Las políticas laborales inclusivas inciden significativamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Este y como hipótesis específicas: 1) Las políticas laborales inclusivas inciden en el control interno de la corte superior de Justicia de Lima Este. 2) Las políticas laborales inclusivas inciden en el desarrollo social de la corte superior de justicia de Lima Este. 3) Las políticas laborales inclusivas inciden en los recursos humanos de la Corte superior de Justicia de Lima Este.

II. MARCO TEÓRICO

Panta (2017) con relación a su estudio realizado en Lima, concluyó el nivel de formalización existente en medio de las Oficinas Municipales de Atención a los individuos con Discapacidad (OMAPED) de las administraciones locales de Lima Metropolitana y los horizontes de institucionalidad de sus manejos públicos en temas de la contratación de personal con discapacidad. Se trató de una indagación cuantitativa, de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional. El análisis conlleva el resumen de la efectividad del marco legal actual y su influencia en la constitución de las OMAPED. Para establecer los horizontes de institucionalidad, por lo que consideró 13 indicadores y los resultados responden a la ejecución de una encuesta que se hizo en las circunstancias del presente análisis a las OMAPED de los gobiernos locales de Lima Metropolitana.

La incapacidad ha sido vista desde muchos puntos de vistas, siendo el más convenientes: a. el estándar universal de discapacidad, b. el estándar de las minorías colonizadas, c. el estándar social, d. el estándar biopsicosocial modelo, e. médico-biológico (Padilla, 2010). Desde esta perspectiva, la variable Políticas Inclusivas Laborales, al considerar el término discapacidad no significa exclusión, aunque llama la atención que la sociedad lo ve como extraño, lo cierto es la acogida en la sociedad a una persona con discapacidad, todavía no se está preparada y acostumbrada por algunas personas integrar a todas las personas como parte de la comunidad, aun cuando estas personas cuentan con derechos ganados (Echeita, 2006, Ainscow et al., 2008). Por otro lado, la consistencia a la aprobación de estos individuos en los desiguales perímetros, se precisa por el horizonte cultural en la que se vive, son escasos los individuos que aprecian un contacto con una persona que sufre de alguna incapacidad. En efecto, ser discapacitado no es ser diferente, sino “son personas con habilidades diferentes” (Minedu, 2016).

Hace algunas décadas se pensaba que una persona discapacitada era resultado de algún padecimiento, la misma que imposibilitaba a las personas desempeñarse y desenvolverse en su entorno social; no obstante, en el estándar médico-biológico se puede extender y alternar de dar una definición a estos términos; así que una secuela de un padecimiento fuera de las medidas reglamentarias, coligadas con el sentido, funcionalidad u otra investigación, se

pueda operar con el estudio de este estándar; con relación a este incierto, se planean estándares beneficiosos de representación propio (Beltrán & Cerquera, 2014). Este estándar orienta a la discapacidad como una contrariedad particular, consecuencia de una afección, cierto trauma que necesita la atención de un médico personal. Por lo tanto, alternar la discapacidad, desde la clínica médica hará posible que se pueda remediar o adecuar al individuo, modificando su comportamiento. Es decir, un cuidado por su salud que se convierte en una anterioridad social y política (OMS, 2012).

Gould, et al. (2019) en su estudio realizado en USA, puso como objetivo identificar cuatro experiencias que las formaciones manejan para exponer la inserción de la discapacidad: variedad e fijación de afirmaciones, masas de recursos de dependientes, decisiones de variedad de proveedores y reglas de contratación e incorporación definidos. Consiste en un estudio cuantitativo, de corte transversal y de nivel descriptivo. Se puede verificar en sus resultados que en las empresas del personal que se tiene con discapacidad solo un 69,8% mantiene su trabajo, y un 30,2% sigue desempleada lo que se indica que aún existen brechas sociales para la implementación de las tácticas de compromiso social. Se concluye, que a disposición que las entidades afrontan mayores instancias de inserción de discapacidades, es preciso realizar experiencias depositarias, cultura organizacional y manejos en el centro del trabajo.

Por otro lado, Boris, & L'udomír, (2018) cuyo estudio realizado en la India, tuvo como objetivo examinar el empleo de los individuos en situación de discapacidad como un modo de responsabilidad social colectiva, destacando diversas medidas y variantes de implementación. Consistió de un estudio correlacional, con corte transversal. Se verifica en sus resultados que el cargo de los individuos que presentan alguna imposibilidad solo puede ser causado por las mismas entidades. Para una ejecución triunfante, un deber en la táctica de RSE no es suficiente, las reglas deben detallarse claramente. En conclusión, fue ineludible mitigar la valla física e intelectual en la entidad, lo cual accederá brindar más cargos a personas con discapacidad.

Al respecto, Pérez, et al., (2018) en su estudio realizado en España, tuvo como objetivo estudiar los lineamientos de la dimensión responsabilidad social en la organización, con el fin de lograr la inclusión de personas discapacitadas

como pronosticadores de la identificación, la obligación y el ausentismo de los empleados. Se trató de un estudio correlacional. En sus resultados se evidenciaron que las empresas tienen como lineamientos de responsabilidad social la incorporación de individuos con discapacidades, sin embargo, solo 21% de ellas mantienen políticas inclusivas laborales. De ello, se deduce que la colisión de políticas de orientación interna para la inserción de individuos con discapacidad es aún incipiente para la responsabilidad e filiación de todos los trabajadores, con y sin imposibilidades, asistiendo a los más competitivos a orientarse en estas sociedades como venideros contratantes de personas que presenten alguna discapacidad, mediante una correcta gestión administrativa. En este sentido, Gómez, et al. (2018), en su estudio realizado en México, tuvo como objetivo identificar la estabilidad laboral reforzada de la Ley Nro. 361 del año 1997, en personas con discapacidades. Se trató de un estudio cualitativo. En sus resultados se evidenció un estudio auténtico de las diversas nociones en cuanto a discapacidad, el ambiente de empleabilidad para estos individuos y el perfeccionamiento de un proyecto en los individuos con postración visible y/o discapacidad. Se concluye que, desde el estudio del desarrollo del criterio de discapacidad, el entorno de trabajo de los individuos en situación de discapacidad y el desarrollo de jurisprudencia que inicia en las diferencias entre el ámbito Constitucional y el ámbito judicial ordinario, al pronunciarse a los individuos que tengan alguna discapacidad.

Por otro lado, Pico, y Torres, (2017). En Ecuador con su estudio tenía como objetivo identificar la rectitud de la organización en cuanto a inserción de empleo para los individuos con discapacidad. Para este estudio se aplicó un instrumento que identificaba 4 extensiones: i) desarrollo; ii) equidad; iii) inclusión y; iv) planificación. Se encuestó a ochenta (80) empresas de las cuales, el 11,70% correspondió a los que poseían una excelente práctica empresarial. Así mismo se recalca de la parte productiva como eje de la ecuanimidad, desarrollo e inclusión. Del cual el progreso es el que le corresponde el menor porcentaje, por consiguiente, hay q poner más interés en la mejora de los ordenamientos de inclusión de PcD.

Finalmente, Díaz-Dumont (2019) en un estudio en cuyo objetivo explicó la disyuntiva sobre la situación de la discapacidad desde la perspectiva de la

evaluación de datos estadísticos en Perú. Su metodología basada en el enfoque cuantitativo, descriptiva, aborda la discapacidad como problema de contexto absoluto, se fundamentó la situación bajo supervisión, disponiendo una idea del mismo y determinando una idea contextualizada a la realidad actual, efecto de la evaluación comparada; se utilizará para este supuesto, la población: tipo, departamento, sexo, edad y ratio por las circunstancias de la discapacidad. Los resultados indicaron que Perú, muestra una situación estadística real respecto a la discapacidad, que tiene muchas similitudes con diversas circunstancias internacionales, que advierten respecto de la posición de vulnerabilidad de las personas discapacitadas, respecto a sus derechos fundamentales humanos; haciendo incidencia, en las féminas y los que sufren de discapacidad visual, en donde se obtendrán que anteponer e materializar gestiones de corto y mediano plazo, que incluyan temas de prevención; eficiente inclusión social y atención. Asimismo, Cardó et al., (2017) en su estudio cuyo objetivo formuló los lineamientos estratégicos de implementación con respecto a la potestad de fiscalización y sanciones de CONADIS. Se trató de un estudio cualitativo, etnográfico. En sus resultados se analiza la situación de esta entidad en relación a los inconvenientes causados y que fue un límite para realizar sus funcionalidades de inspección, intervención y potestad sancionadora, colocadas en la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley Nro. 29973 - Congreso de la República 2012) y su reglamento, aprobado por DS Nro. 002-2014-MIMP (Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014). Partiendo de estas conclusiones, se proponen estrategias correctivas dirigidas a ejecutar las potestades sancionatorias, reguladoras y fiscalizadoras del CONADIS con la finalidad de asegurar el absoluto ejercicio de los derechos de todos los individuos en situación de discapacidad.

El estándar médico-biológico, atañe que, en el ámbito social, la discapacidad no es sólo es el resultado de una enfermedad del ser humano, sino es la derivación de alguna posición, disposición, diligencia y trato interpersonal contenidas en un ambiente creado por el propio hombre. De este modo, se propone que la discapacidad se funda cuando la persona interrelaciona con la esfera que le asedia; poniéndose en demostración cierta condición, trastorno que muestra la persona en ese ambiente, determinando el horizonte de su

discapacidad (Mayo, et al., 2015). La CIF, revela que discapacidad no asiste a ser un carácter individual, sino un conjunto de sucesos, las propias que son formadas dentro de contenido de ambiente social. Por consecuencia, esta contrariedad debe tener una responsabilidad social, la misma que debe preparar áreas capaces en la que se constituya toda su vida social (Clapham et al., 2017). Concluyentemente, se necesita una transformación de cualidad y pensamiento para poder alternar los comportamientos sociales; en la esfera política y derecho, este argumento representa parte de los derechos humanos.

La situación del individuo con alguna discapacidad va a sujetarse a la sociedad y por consiguiente la dejadez socio-político del que pertenece; orientando el arraigo del conflicto en el ámbito social, la misma que no se encuentra capacitada para una convivencia con este tipo de individuos, por consiguiente, existe un vacío ante este suceso social referido a un discapacitado; por lo tanto, este circunscribe un estándar médico extremadamente dominante, el cual se le considera al discapacitado como algo insignificante para definirlo, regularlo y determinarlo por sí mismo. El imposibilitado se percibiría como una persona excluida, sin capacidad para ordenarse y sin ningún tipo de derecho, esto incrementaría la problemática mental y cognitiva, dando iniciación a diversos estudios en lo que intervengan diferentes individuos generando dependencia entre ellos (Bakhshi et al., 2018). Esta teoría ha en cuenta los derechos civiles como un agrupado relacionado, teniendo como eje a las personas con alguna discapacidad, las cuales tendrían una imagen ya definida.

Este planteamiento está basado en la interacción del individuo con discapacidad y el entorno social, la misma que repercute en la funcionalidad de las personas que depende de una interacción compleja para sí mismo por muchos elementos que pueden ser físicos o mentales, añadiendo a esto el medio ambiente que interviene para que éstos logren actuar con una amplificación conforme a sus particularidades (Echeita, 2014). El esbozo coloca a estos individuos como problema ante una sociedad suprimiendo las tipologías de cada uno; allí se debe suponer la unificación de varios esquemas como físicos, psicológicos y sociales que muestren un enfoque de manera mundial a la discapacidad, lo cual obtendría que efectuar una categorización y medición de la discapacidad manejando un lenguaje sencillo, equitativo y relevante para la

ilustración y clasificación de la discapacidad, todo esto está contenido en la guía clasificatoria de la OMS (OMS, 2012).

Es importante precisar que, a nivel internacional, numerosos investigadores no colaboran la doctrina de inclusión, por el contrario, muchos dan resistencia a este tipo de ideas (Freire & César, 2002; 2003; Connolley & Sarromaa, 2009). No obstante, va retomándose esta situación para personas con discapacidad, pues ocurre que intrínsecamente sus organizaciones igualmente se resisten al pensamiento de un trato igualitario, por lo cual exigen que la prestación de servicios sea de forma especializada o segmentada. Desde este punto de vista, acentuar a una persona con habilidades especiales resulta insatisfactorio laboralmente.

Por otro lado, cuando se habla de Inclusión, lo primero que se piensa es identificarlo para fragmentar barreras, estas son las que restringen una práctica precisa y positiva de los derechos para el contenido de educación inclusiva (Echeita & Ainscow, 2011). Por consiguiente, romper barreras, significa tomar posesión de las actitudes de las personas con proporción a esta mutación que se establecen en la política y prácticas individuales o grupales aplicadas, los cuales, incluso en una interacción social, cultural de los estudiantes con discapacidad centralmente de un contexto de política y recurso educativo actual en los diversos niveles de jefatura, crea exclusión, fracaso o marginación escolar (Castillo et al, 2013). Al respecto, se pretende situar a disposición todos los medios para que sean usados con la finalidad de generar mayor creatividad al instante de realizar un cambio a las barreras localizadas.

Ser un individuo con discapacidad, genera cierto estado al instante de relacionarse entre otros sujetos, lo cual se piensa como un origen que estipula la alineación y cimentación de identidad, de la misma forma otros dispositivos para su existencia como son: género, raza, clase social, entre otros (Rousseau, 2015, Van Der Steen, et al., 2020). Indisputablemente, la discapacidad es considerado un móvil que incurre en la alineación de la verdadera identidad de los individuos. No obstante, se consigue crear una divergencia en condición de disimulo entre ambos géneros, siendo las mujeres las más perjudicadas. Estos saberes están en la parte intelectual y alegórica, lo cual está en la alineación de prejuicios en los estereotipos y el papel que haga, siendo característico para

ambos géneros (Shum & Conde, 2009). Ello crea estereotipos sexuales, los mismos que se refuerzan por las manías sobre la discapacidad, pues para las mujeres, la discapacidad significa ser dependiente, asequible y débil, guardando así, asociación en la cultura patriarcal, un aspecto negativo y pasivo en las mujeres. Por el contrario, cuando se trata de un varón, la discapacidad se convierte en un desafío mayor, porque implica luchar contracorriente. Por tanto, la discapacidad y el género son topadas como variables concluyentes en la interrelación de las personas el entorno social.

Consecuentemente, la discapacidad es una cuestión que se le debe dar la debida prioridad, es decir, requiere de una disputa comprometida y metódica con el propósito de recobrar experiencias diarias de los individuos con alguna discapacidad. Además, el género es un factor que concierne a estas prácticas diarias, el propio que al clasificarse se debe implantar obteniendo en cuenta la tradición social y política, semejante que tiene un grado más significativo en las personas (El-Saadani & Metwally, 2019). Cuando se habla de discapacidad, resiste al similar que al género a establecer parte de una cimentación social situando a los individuos en circunstancias principales en dependencia a otras, hecho que puede sustentarse en condiciones de poder.

En relación a la Empleabilidad para Enríquez y Rentería (2006) se cambia en una elección que poseen los individuos para fijarse o persistir en un mercado laboral. Se precisa como señal incierta al cual se le debe aún afirmaciones y acepciones que no son parte de una estructura conceptual que viabilice una controversia. La empleabilidad es el contexto en la que se tiene disponer para revolveer peticiones presentes o futuras en un mercado laboral involucra la detención de objetivos trasladables, así como instruir a utilizar el intelecto para extenderse por medio del trabajo una excelente sociedad (Malvezzi, 2002; Bruttin, 2003; OIT, 2020). En otras palabras, se puede hablar de una creación dinámica y social evolutiva, pero no una característica solitaria y única de las personas; dicha composición surge íntimamente atada a otras condiciones cada vez más exigidas: la perfección del trabajo y de vida como derechos humanos (Ayerbe et al., 2002).

La empleabilidad tiene una silueta definida que crea de un desempleado a una persona con empleo, integrándose de esta forma al mercado laboral. Esta

posibilidad que surte en los individuos, está reducidamente relacionada a ciertas pautas y experiencias al instante de elegir al trabajador; este transcurso involucra trasladar compromiso al individuo al instante de contratarlo, unido al progreso constante de las capacidades, forzándolo a un reajuste firme personal. En tal sentido, la empleabilidad profesional es una cuestión que contiene tácticas en mayor afectación que conocimientos personales (Van der Heijden, 2002; Weinert, et al., 2001), que consientan la inserción en un ambiente laboral reduciendo la supresión, esto tiene contradicciones psicosociales y socioeconómicas de notabilidad para la calidad de vida y desarrollo (Antúnez, 1995). Por ende, la empleabilidad, se mantiene que, finalmente, todo va acatarse con respecto al mercado laboral con la finalidad de recurrir a una persona, debiendo contar con una serie de exacciones para cubrir cualquier puesto de trabajo que se solicite, desde un puesto de obrero hasta de un puesto de alto ejecutivo, obedecerá de acuerdo a la formación y/o habilidades que haya obtenido en su vida. Demostrando tales habilidades en el momento de una evaluación de prueba por parte de los empleadores.

En cuanto, a la dimensión política laboral inclusiva, se puede definir como aquellas políticas públicas que se focalizan para beneficiar a las personas con discapacidad por parte del Estado, garantizando de esta manera el bienestar y desarrollo social, mediante el trabajo, la salud, y la educación (Ángeles, et al., 2016). Teniendo en cuenta esta premisa, es necesario alterar la forma de pensar de los contratantes y las organizaciones en la colectividad, proscribiendo la palabra “discapacitado” como un sinónimo de “incapacidad para trabajar”. Trascendiendo necesariamente la ejecución de políticas nacionales que fomenten la empleabilidad de individuos con discapacidad, realizando reglas para exigir al empresario a realizar con porcentajes de empleo, mediante estímulos económicos prudentes (Ángeles, et al, 2016)

En relación a la Ley N° 29973, “Ley general de la persona con discapacidad”, indica en su: Artículo 49. Cuota de empleo. 49.1 Las empresas públicas permanecen forzadas a incorporar individuos en situación de discapacidad en por lo menos un 5% de la integridad de su planilla, y las empresas privadas con más de cincuenta empleados en una proporción no menor al 3%. En impacto, el artículo 49.2, dispone que anteriormente a toda

convocatoria, las organizaciones públicas comprueban la eficacia de la cuota de ley (5%), con libertad del sistema empresarial al que perduran. La organización pública que incumpla con la parte del trabajo se somete al método predeterminado en el reglamento de la Ley antes citada. Asimismo, en su artículo 49.3, instituye que las multas por el quebrantamiento de la parte del trabajo de los individuos con discapacidad en la zona Pública se designan a capitalizar programas de orden gremial y modernización, así como programas de distribución y de trabajo para individuos con discapacidad. Corresponde al MINTRA la fiscalización en el campo privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Adhesión del individuo con Discapacidad (CONADIS), en el área Pública. Al final, en el artículo 49.4, indica que el puesto disponible producido por las causales de ley (el despido justificado, la renuncia, la jubilación o la muerte de un empleado en situación de discapacidad en una empresa pública) es reemplazado por un individuo en la misma situación de discapacidad, antecedente a un concurso.

En cuanto a la normatividad regulada en el Perú, se ha creado la Ley del individuo con discapacidad, la cual orienta el procedimiento que dispone los derechos que poseen estos individuos, una de ellas es en el medio laboral en que logren redimir, el gobierno legaliza la asignación del 5% para que trabaje las personas con discapacidad en entidades públicas, estando esto previsto a la diligencia de multas y sanciones si se incumpliese, también, la parte privada, debe cumplir con ciertas condiciones como es: si la empresa cuenta de más de 50 trabajadores, tiene la obligación de contratar el 3% de personas con alguna discapacidad, con derecho a estar en planilla, a pesar ante la existencia en el marco legal, el porcentaje de individuos con discapacidad que trabajan en instituciones públicas es mínima, es por ello, que dependerá el incentivar acciones que faciliten los accesos a estas personas; asimismo, incentivar la capacidad que tiene las entidades laborales en cuanto al trato que se tiene que brindar a estos individuos (Córdova, 2021).

En relación a la “Gestión”, la primera connotación se vincula con las acciones prácticas, una actividad humana realizada por una o diferentes personas con la meta de alcanzar determinada cosa en un menor tiempo. La acción pragmática parte de la voluntad, respecto a la racionalidad moral humana;

efectivizándose en la cotidianidad laboral (Cuestas, 2010). La segunda concepción guarda vinculación con el ámbito de la investigación, al tratarse de un transcurso sistemático-formal, bajo la posición de generar nuevos conocimientos sobre los sucesos observables realizados en la prueba, de aquel modo, describen, entienden y argumentan dichos fenómenos. Al final, se desprende en los procesos de innovación y desarrollo. En ella, emergen novedosas tácticas de desarrollo, que van a permitir mejorar y transformar la gestión, haciéndola eficiente en el ámbito institucional.

Por otro lado, Stoner et al., (1996), definieron a la dimensión estrategias de empleo, como la estructuración de los recursos de uno o varias personas para conseguir los resultados planeados. Lo que se generaliza como la capacidad de adelantar sistemáticamente el cambio, con el fin de generar persistentemente tácticas que garanticen el expectante anhelo de una compañía, es una de las formas de juntar esfuerzos y recursos para conseguir una finalidad determinada. Además, se entiende como la capacidad, por la cual se regulan los medios, con el objeto de la cooperación de todos los partícipes sea efectivo, mejor si posibilita el cambio, surgen lineamientos que avalan el futuro de cada una de las entidades sean públicas o privadas. Este criterio es fundamental pues la administración se fundamenta en la dirección para lograr una correcta gestión, por lo cual, hablamos de un proceso que tiene piezas: la organización, fines, cumplimiento de objetivos, entre otros; En consecuencia, estas actividades son las que traerán el triunfo a todas las organizaciones.

Para Hernández y Pulido (2011) la gestión es una causa científico creativo que va permitir a una persona esbozar y efectivizar los lineamientos, procesos estratégicos y tácticos de una unidad provechosa por medio de la conceptualización, comprensión y entendimientos de la naturaleza de sus ocupaciones, y paralelamente organizar los capitales y/o recursos económicos, tecnológicos, humanos y de colaboraciones políticas, sociales, y mercantiles para conseguir sus metas. De este modo, la administración establece los lineamientos estratégicos, en el tamaño que se fijen los recursos constantes, se dejará la habituación de la organización o entidad a distintas situaciones sin perder el punto final, además de ser estrategia (crea conciencia crítica en todos los integrantes de la empresa) y es, la que se supone de la conexión y

aprovechamiento de los medios. Al respecto, Koontz y Wehrich (2013) concluyen que la gestión se basa en hacer las cosas según con las condiciones de una situación. Los supuestos administrativos organizados conforman una ciencia. Asimismo, la práctica de la gestión es una habilidad, respecto a sapiencias estructuradas que mantienen dicha práctica tienen la posibilidad de estimarse una ciencia. Ciencia y arte no se anulan de forma mutua, sino por el contrario se complementan.

En esta lógica Kast (2006) sostuvo que la coordinación entre las personas y los recursos administrativos para adquirir logros empresariales se cumple por medio de estos 4 elementos: uso de técnicas, compromiso organizacional, dirección de los objetivos e involucramiento y participación de los individuos. Así como también Robbins y DeCenzo (2009) la definieron como aquel proceso para lograr que se realicen sus objetivos, con eficacia y eficiencia, mediante otros individuos y junto con ellos, son las ocupaciones principales que realizan los gerentes. La eficiencia y la efectividad está respecto a lo que hacemos y cómo lo hacemos. En una compañía, se define como conseguir los objetivos programados. Por su parte, Chiavenato (2004) conceptualizó como una tarea administrativa que interpreta metas de la organización y alterarlos en acción organizacional por medio de la idealización, dirección, control y organización, de las ocupaciones llevadas a cabo en las múltiples superficies y niveles de la organización para lograr tales finalidades. En la misma, se organiza, planifica, controla y lidera la utilización de todo tipo de recursos (humano o material) para lograr fines habituales con eficiencia y efectividad en una empresa. Se debería considerar que la razón académica para definir “gestión administrativa” nace en las ciencias sociales, ya que al añadir en su sistema recursos como las técnicas y procesos se relacionan con los recursos de forma directa generando gradualmente componentes de control empresarial.

Desde la teoría administrativa de Taylor (1987) observó como la labor a cumplirse y los objetivos ejecutados, se realizaban en determinado tiempo. El fin de esta teoría es buscar una enorme productividad prescindiendo de los obreros, para incrementar el uso de maquinaria. En conclusión, el trabajo que realizan los trabajadores debe ser mejor, constantemente y cuando sea más fructífero al utilizar menos recursos económicos mediante las divisiones de labores. No

obstante, el desempeño de trabajo de cada persona en la organización debe centrarse a una funcionalidad que domine, desenvolviéndose en un objeto, una especie de hombre-robot (inconsciente). Para ello, resulta fundamental instruir a los empleados para obtener una enorme productividad. De dicha manera, está conjetura se orientó solo en la exploración de la estructuración, por lo tanto, conservó una orientación mecanicista, ignorando los elementos humanos, en otras palabras, los recursos humanos realizan concluyentes labores de trabajo y nada más, la especialización es el desafío, de tal manera se buscará obtener una enorme productividad en la compañía.

Desde la perspectiva de Fayol (1987) plantea que respecto a la gestión se puede definir como un grupo de operaciones que ejecutan las empresas y se dividen en conjuntos temáticos: Administrativos (previsión, organización, mando, coordinación y control), Seguridad (protección de bienes y de personas, Comerciales (comprar, ventas, permutas), Financieros (búsqueda y administración de capitales), Contabilidad (inventario, balance, precios de costo, estadística); Estas cumplen cargos específicos: La primera obtiene trascendencia en el tamaño que el técnico (profesional) produce de la materia prima cosas novedosas. La segunda tiene interacción precisa con la técnica, esta funcionalidad examina el mercado, la cual se hace indispensable para la organización, la destreza comercial, unida a la picardía y a la elección, involucra un hondo entendimiento del mercado, y de la pujanza de los participantes, una extensa previsión y en las monumentales organizaciones, el afán cada vez más recurrente de las trates de. La tercera optimización en el tamaño que es necesario de una destreza monetaria, la misma que produce capital, de modo se utiliza más las maneras de la disponibilidad financiera, ello previene responsabilidades innecesarias. La cuarta entiende la tarea de defender los bienes y los individuos ante los accidentes, como por ejemplo robos, incendio, inundaciones, evadir huelgas, atentados, y cualquier accionar que afecte el orden público. La quinta funcionalidad compone el órgano de la vista en las organizaciones. Puesto que posibilita conocer en cualquier situación el estado contable de la compañía. En la sexta funcionalidad, pertenece a todo el artefacto sistemático de la administración, previsión, organización, coordinación y el control.

No obstante, administrar es la acción de guiar y ordenar una clasificación hacia el objeto planteado, alternando para aprovechar el mayor de los elementos que tiene la organización. Es así, que Chiavenato (2004) hace una acotación al respecto, que en la actualidad; En tal sentido, las empresas, aparecerían a incumbir como funcionalidades necesarias de la organización se aluden superficies administrativas, el cúmulo de funcionalidades se percibe en la gestión general, en lo que las funcionalidades técnicas se llaman área de operaciones producción u manufactura. En la forma tradicional de la gestión se concibe a las entidades como construcciones; en opuesto sensu de la teoría de la cultura predominante, esta se reúne y tiene su lugar de atención en la semejanza que se realiza entre la forma de ser de los organismos vivos con la forma de ser de la empresa. Soberanamente que se intente la forma de ser jurídica que logre tener la entidad u empresa; estas, no obstante, mantengan su dinámica. Scheinsohn (2013) dice que la personalidad provoca que las empresas sean valiosas, que sea ésta no otra, los valores, las creencias, la tarea, las metas y sus reacciones es lo cual componen a toda institución, se vuelve, en el centro psíquico corporativo.

Debido a lo cual, el menester que obtiene esta teoría para nuestro fin se fundamenta en que las empresas, poseen un componente importante, aparte de los demás como jurídicos, financieros, materiales, el recurso humano, etcétera. Por lo cual, el conocimiento organizacional, no se entendería si carecen los recursos humanos, y son dichos quienes la afianzan de un sentido especial (psique corporativa) y de índole para la toma de elecciones en su dirección, estableciendo a la entidad como exclusiva.

En cuanto a las dimensiones de la segunda variable, dimensión 1, sabemos que se precisa el Examen central como un proceso, materializado por el comité de directivos, la gestión primordial y otros, creado para proporcionar estabilidad razonable relacionadas con la observancia de las metas de la empresa. Tales fines son: eficiencia y efectividad de las operaciones; fiabilidad del conocimiento financiero; ejecución de reglas y compromisos; y protege de activos. Este último objetivo ha sido incorporado por la adenda desarrollada en el año 1994 y no guarda relación a la composición definitoria original, que responde a la obligación específica de empresas que deben mantener el control

de activos que no son de su titularidad empero que conforman parte de sus fines de comercio. El proceso de control interno separa en 5 elementos: información y comunicación y monitoreo, valoración de peligros, ocupaciones de control, ambiente de control (Mantilla, 2014). La inspección interna abarca el proyecto de la compañía y todos los procedimientos sistematizados que se emplean en un comercio para proteger sus activos, revisar la precisión y la fiabilidad de su pesquisa contable, fomentar la eficiencia operacional y promover la cohesión a las políticas laborales inclusivas adoptadas por ley o por la propia empresa.

En la dimensión 2, respecto a El desarrollo se puede conceptualizar como el movimiento ascendente de una comunidad durante un constante, en cuyos cimientos estarían, las comunidades avanzadas y atrasadas. Por desarrollo o retraso se entiende un cumulo de prácticas y bienes que tienen que ver con la productividad, la afluencia, tecnología y la más enorme distancia respecto a la supervivencia. El desarrollo social, en parte, puede ser el resultado de la mejora de los indicadores colectivos de comodidad como mortalidad infantil, esperanza de vida, dieta calórica, ingreso a servicios sociales o ingresos disponibles; mejor dicho, todo lo que implica que vivan más los conjuntos humanos, tengan más enorme goce de bienes consumibles y sufran menores sanciones impuestas por los peligros a los cuales están expuestos, los embates de la naturaleza y la enfermedad. Sin embargo, el impacto que tiene la población sobre esa producción da como consecuencia el capital: un territorio cuya tasa de incremento del Producto Interno Bruto es menor que su tasa de aumento de la población no otorgando beneficios a sus pobladores en relación a un lapso anterior sino solo manteniendo su grado de vida. Cerca de este objetivo, entonces, se habría realizado un cuerpo humano de entes de todo el mundo con poderosos recursos y una desmesurada predominación respecto a una secuencia de territorios financieramente vulnerables (Stiglitz, 1992).

Respeto a la dimensión 3, Gestión de recursos humanos, se emplea para comprender a los individuos insertados en un centro laboral. Puesto que se trata de personas haciendo un trabajo, por lo mundial o común de dicha designación en las organizaciones, se seguirá aludiendo a los RRHH. Del mismo modo, igual en relación a su administración; aun cuando se trata en la concepción de Cuestas (2010) la Administración de individuos que trabajan o de Administración Humana

en el trabajo, se continuará aludiendo a la Administración de Recursos Humanos (GRH), significando administración de individuos que no son un medio sino el fin. Aquellas personas que trabajan son portadoras del capital humano, que es implicado por la competencia gremial, criterio de importante relevancia en la “era digital” (Castells, 2001) La GRH va ligándose cada vez más a la función de articulación entre los sistemas tecnológicos, básicamente de las Novedosas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC), la arquitectura organizacional y el desarrollo del capital humano como parte de la globalización (Frieden, 2004).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández & Mendoza (2018) señalaron que el paradigma positivista comienza de manera objetiva con un concepto de estudio, esta debe tener en una realidad a indagarse, siendo efectivizado mediante preguntas que son utilizadas en los análisis descriptivos e inferenciales, por eso es cuantitativa.

El tipo de investigación es básico, el cual tiene como objetivo generar conocimiento, enmarcado dentro de teorías previamente definidas. Tiene nivel descriptivo explicativo, describe una realidad basada en la objetividad de la información recolectada y luego pasa la prueba de hipótesis, luego de aplicar el método científico, por el método hipotético deductivo (Hernández & Mendoza, 2018)

La investigación es descriptiva explicativa. Descriptiva porque caracteriza a las variables de estudio y aclarativa ya que comprueba en qué medida una variable tiene incidencia en la otra (Hernández & Mendoza, 2018). Además, se reseñan las singularidades o rasgos de los eventos como fin de estudio (Bernal, 2016). De nivel causal incidental porque argumenta el experimento de hipótesis y busca que las conclusiones guíen a la formulación y/o al contraste de leyes o principios científicos; además analizan la incidencia de la relación entre variables (Hernández & Mendoza, 2018).

Con relación al esbozo, se define como no experimental, el cual, en función de la interrelación entre las variables, porque establece una relación causal basada en la explicación de los horizontes de influencia que existe entre las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

La variable 1: Las políticas públicas laborales inclusivas

Definición conceptual

Las políticas públicas laborales inclusivas son aquellas políticas que se focalizan para beneficiar a las personas con discapacidad por parte del Estado, garantizando de esta manera el bienestar mediante estrategias de empleo y

responsabilidad social, mediante el trabajo, la salud, y la educación. (Ángeles, et al, 2016).

Definición operacional

De acuerdo a Enríquez y Rentería (2006), Ángeles et al., (2016) y Pérez, et al., (2018) se presentan las siguientes dimensiones: Política laboral inclusiva, con 2 indicadores y 8 ítems; Estrategias de empleo, con 2 indicadores y 13 ítems; y el compromiso social con 2 indicadores con 9 ítems, sumando en total 30 ítems, politómicas, siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1) y niveles Buena (110-150), Regular (70 – 109); Mala (30-69).

La variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual

La Gestión administrativa según Chiavenato (2004) es una tarea que interpreta metas de la institución y cambiarlos en acciones mediante la organización, control interno, planificación, desarrollo y gestión de las actividades realizadas en las diversas áreas, incidiendo en los recursos humanos de la empresa para alcanzar fines institucionales.

Definición operacional

De acuerdo a Mantilla (2014), Stiglitz (1992) y Cuestas (2010) se presentan las siguientes dimensiones: Control Interno, con 3 indicadores y 10 ítems; Desarrollo, con 3 indicadores y 10 ítems; y los recursos humanos con 3 indicadores con 10 ítems, sumando en total 30 ítems, politómicas, siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1) y niveles Eficiente (111-150), regular (71 – 110); Ineficiente (30-70).

Respecto a los indicadores respecto a las extensiones de la variable 1 son 8 y respecto a las dimensiones de la variable 2 son 9, los cuales son detallados en la definición operacional.

La escala de medición es ordinal de tipo Likert, con la finalidad de saber cuál es el nivel de acuerdo o desacuerdo de una persona, siendo que, para el presente trabajo de investigación, se clasificó en nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), siempre (4) y casi siempre (5).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Según Sánchez y Reyes (2010), manifestaron que población consiste en el total de personas que utilizaras en el proyecto de forma cuantificable y confiable, esta investigación usara una metrópoli accedida por el personal (75 personas) que trabaja en la Corte Superior de Justicia de Lima Este, especialmente en los 3 módulos corporativos en materia laboral de lima este.

Muestra: Según Sánchez y Reyes (2010), es una parte de la urbe que fue seleccionada, con el objetivo de recopilar datos más precisos y utilizables en la investigación (con representatividad al estudio). En este trabajo de investigación se trabajó con 75 trabajadores distribuidos en los 3 módulos corporativos en materia laboral de lima este (25 trabajadores en cada módulo corporativo), ente desconcentrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Este.

Muestreo: El muestreo es no probabilístico, respecto a la “probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población seleccionada, otorgando sencillez para obtener una muestra (Sánchez y Reyes, 2010).

Criterios de inclusión: trabajadores que laboren en los 3 módulos corporativos en materia laboral de lima este, y acepten participar del estudio, dentro del personal administrativo de limpieza, notificación, seguridad y administradores.

Criterios de exclusión: trabajadores que no estén laborando en los 3 módulos corporativos en materia laboral de lima este. Personal que no cuente con herramientas tecnológicas que estén realizando teletrabajo o trabajo remoto, que no se encuentren laborando el día de aplicación del instrumento, los menores de 20 años y mayores de 60 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), una pericia de diligencia es la encuesta, que sirve para la recaudación de datos en investigación, mediante un sondeo (anónimo), con el objeto de obtener información de las actuaciones de las personas que intervienen en la misma sobre el prodigio de la investigación.

Instrumento: Hernández & Mendoza (2018), la recopilación de datos usa sondeos, según el objeto de aproximación de las variables en la investigación, trasladándose los datos de los sondeos que piden ser objetivo, confiable y valido. Este trabajo, medirá las variables Políticas públicas laborales inclusivas, y la gestión administrativa.

Cuestionario: Hernández y Mendoza (2018), lo conceptualizan como un conjunto de interrogantes en el cual determinan las variables, dimensiones e indicadores del estudio de investigación.

Validez de los instrumentos: Hernández & Mendoza (2018), la validez está descrito a los parámetros, matiz y positivista de la herramienta usado para evaluar todos las cambiantes de estudio, o sea simbolizan niveles de los ítems para entablar una muestra representativa de toda la población a medir, teniendo interacción con los indicadores.

Los instrumentos creados (cuestionarios de encuesta) fueron sometidos a la confirmación del juicio de expertos, la misma que resultado de la siguiente forma:

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de experto de las variables 1 y 2

Nº G. Académico	Nombre del Experto	Dictamen
1. Magister	Manuel Moisés Valdivia Cotrina	Hay suficiencia y es aplicable
2. Doctor	Sebastián Sánchez Diaz	Hay suficiencia y es aplicable
3. Doctor	Ricardo Iván Vértiz Osoros	Hay suficiencia y es aplicable

Nota: Certificado de validez (2021)

Confiabilidad

Conforme al medio de las alternativas de respuesta de los ítems consignados en todas las herramientas de recopilación de datos, se procedió a efectuar la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 2

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Políticas inclusivas laborales	0.821	30
Gestión administrativa	0.799	30

Elaborado en base a los resultados parciales de cada instrumento.

Se vio que ambos instrumentos obtuvieron valores de coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0.79, lo que indica que estos tienen una alta confiabilidad en la toma de datos en el grupo humano que labora en la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020.

3.5. Procedimientos

Con la autorización de la entidad judicial, obtenida luego del envío de la carta de presentación preparada por la unidad de posgrado se halló a los trabajadores de los 3 módulos en una determinada fecha y hora (transversal), encontrándolos en su ámbito natural (no manipulación de variables), se recopiló los datos de forma individual, mediante 2 cuestionarios. Los datos se trasladaron de forma manual en MS Excel, los cuales se exportaron al Software Estadístico IBM SPSS, versión 26.

3.6. Método de análisis de datos

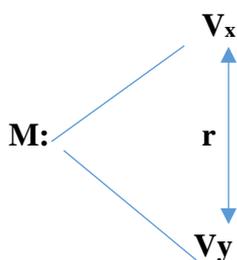
Los resultados finales serán expuestos en tablas de frecuencia y gráficos, que luego se analizaron e interpretaron. Se prosiguió a emplear el estudio de los datos para dar contestación a las preguntas del trabajo de investigación.

Estadística descriptiva: Se comprobó las frecuencias en base a los datos obtenidos en los resultados mediante los instrumentos de recolección de datos. Los resultados se presentaron en tablas (N), tablas cruzadas y relativas (%).

Estadística inferencial: Se hará la contrastación de las hipótesis de las dos variables: Políticas Públicas Inclusivas Laborales y Gestión Administrativa.

De las operaciones preestablecidos se utilizará la prueba de regresión logística a través del programa SPSS versión 26 y se realizará la prueba de hipótesis, mediante el resultado numérico de nagelkerke, el cual nos dará un determinado valor numérico, que se trasladará a un valor porcentual, que nos

permitirá determinar que hipótesis se aceptara la nula o la alterna, siendo esta información crucial para la discusión (contraste), conclusiones y recomendaciones.



Donde:

M: Muestra de una población

Vx: Independiente 1: Políticas Públicas laborales inclusivas.

Vz: Dependiente 2: Gestión Administrativa

R: Relación.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue realizado según los procedimientos preestablecidos, sin plagio, cumpliendo el principio de autonomía, ya que se respetó la averiguación intelectual de los autores a los que se hace referencia y redactando las citas de forma correcta. Es importante, tener en cuenta el investigador es responsable del contenido y de las acciones académicas que realizase, como protagonista personal.

Se aplicó el principio ético de beneficencia, que consiste en el compromiso moral de proceder en beneficio de los demás, siendo que la presente investigación está dirigida a obtener resultados que, de aplicarse correctamente, podrían mejorar las posibilidades de las personas con discapacidad al momento de postular a un trabajo ante una entidad pública.

Se aplicó el principio de no maleficencia, siendo que, durante el transcurso de la investigación y la aplicación del instrumento, se verificó respetar con todas las medidas normativas de salubridad para impedir la propagación del covid 19.

IV. RESULTADOS

ESTADISTICA DESCRIPTIVA

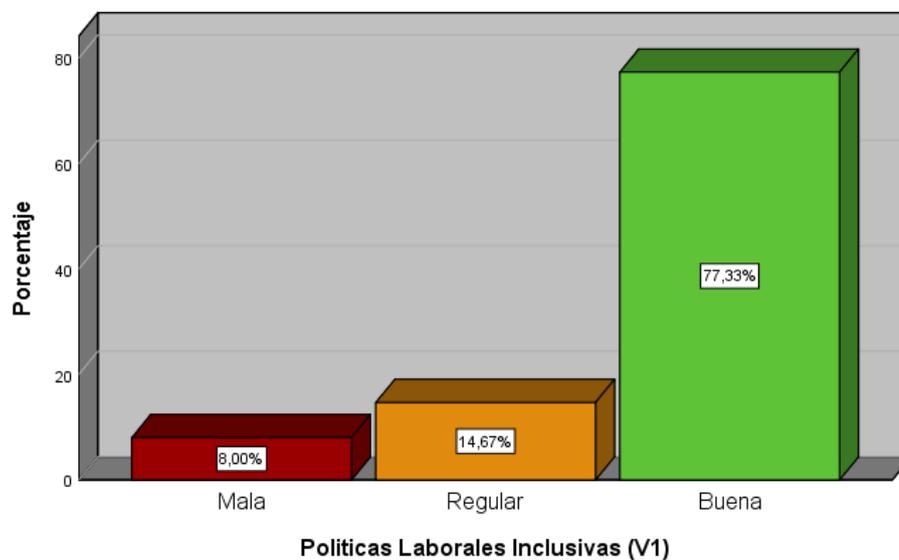
Tabla 3

Frecuencias de la variable Políticas Laborales Inclusivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	8,0	8,0	8,0
	Regular	11	14,7	14,7	22,7
	Buena	58	77,3	77,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 1

Gráfico de Políticas Laborales Inclusivas



Interpretación: De la tabla 3 y de la figura 1 se observa que, de la variable políticas laborales inclusivas, el 8,0% indica que tiene un nivel malo, el 14,7% de encuestados manifiestan que las políticas laborales inclusivas tienen un nivel regular y 77,33% manifiestan que tienen un nivel bueno.

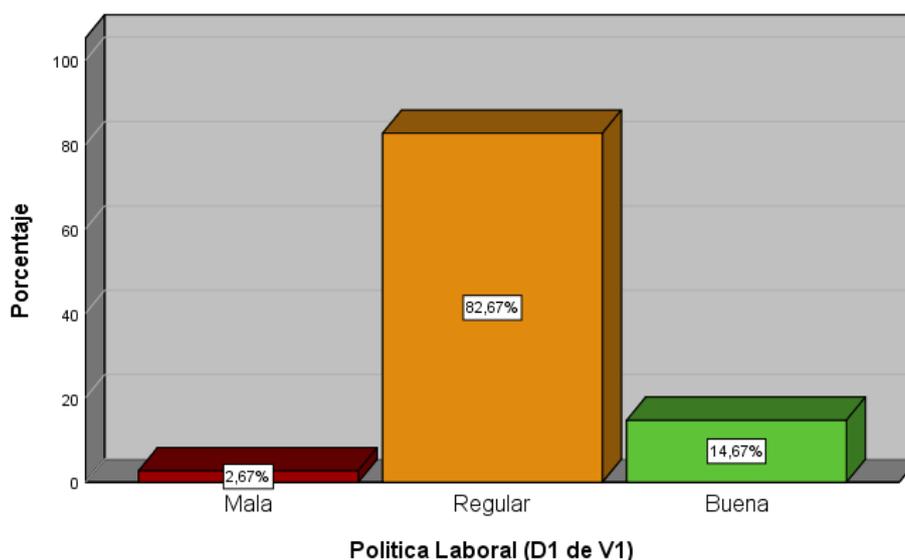
Tabla 4

Frecuencias de la dimensión Política Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	2,7	2,7	2,7
	Regular	62	82,7	82,7	85,3
	Buena	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 2

Gráfico de Política Laboral Inclusiva



Interpretación: De la tabla 4 y de la figura 2 se observa que, de la dimensión política laboral, el 2,7% tiene un nivel malo, el 82,7% de encuestados manifiestan que la política laboral tiene un nivel regular y 14,7% manifiestan que tiene un nivel bueno.

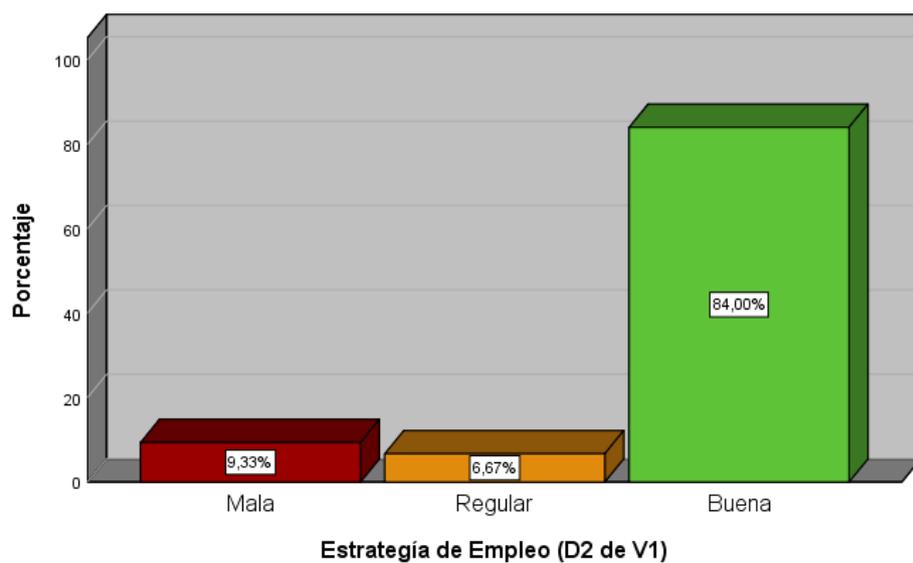
Tabla 5

Frecuencias de la dimensión Estrategia de Empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	9,3	9,3	9,3
	Regular	5	6,7	6,7	16,0
	Buena	63	84,0	84,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 3

Gráfico de Estrategia de Empleo



Interpretación: De la tabla 5 y de la figura 3 se observa que, de la dimensión estrategia de empleo, el 9,3% tiene un nivel malo, el 6,7% de encuestados manifiestan que la estrategia de empleo tiene un nivel regular y 84% manifiestan que tiene un nivel bueno.

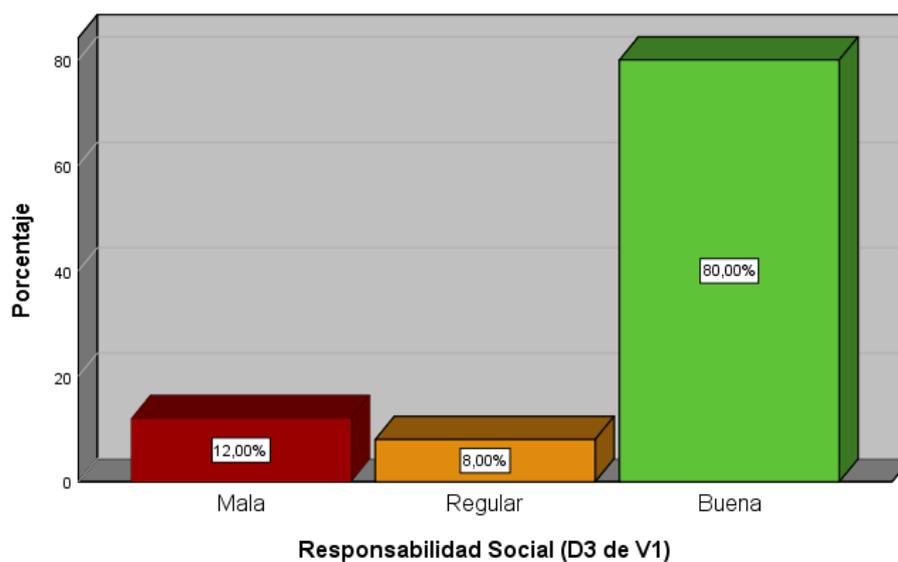
Tabla 6

Frecuencias de la dimensión Responsabilidad Social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	9	12,0	12,0	12,0
	Regular	6	8,0	8,0	20,0
	Buena	60	80,0	80,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 4

Gráfico de Responsabilidad Social



Interpretación: De la tabla 6 y de la figura 4 se observa que, de la dimensión responsabilidad social, el 12% tiene un nivel malo, el 8% de encuestados manifiestan que la responsabilidad social tiene un nivel regular y 80% manifiestan que tiene un nivel bueno.

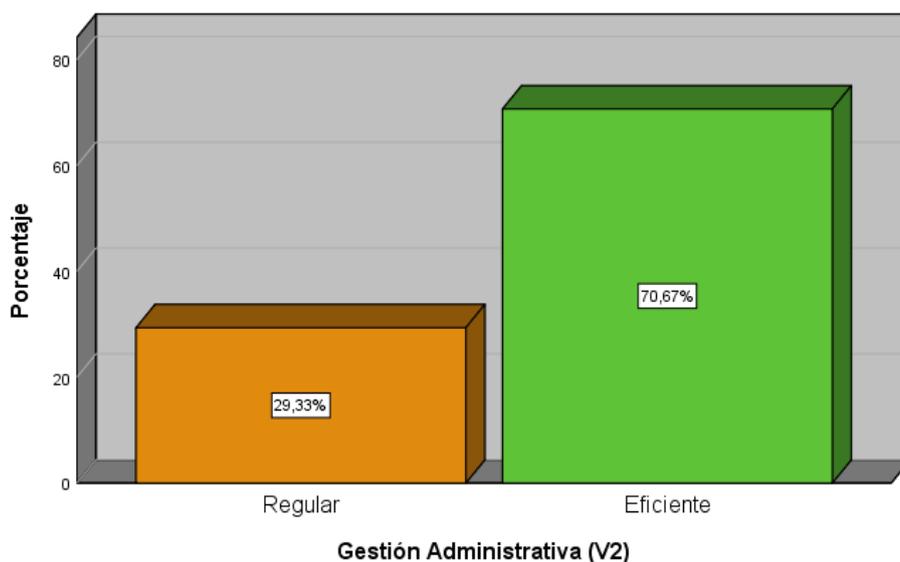
Tabla 7

Frecuencias de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	29,3	29,3	29,3
	Eficiente	53	70,7	70,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfico de Gestión Administrativa



Interpretación: De la tabla 7 y de la figura 5 se observa que, de la variable Gestión Administrativa, el 29,3% tiene un nivel regular y 70,7% de encuestados manifiestan que la gestión administrativa tiene un nivel eficiente.

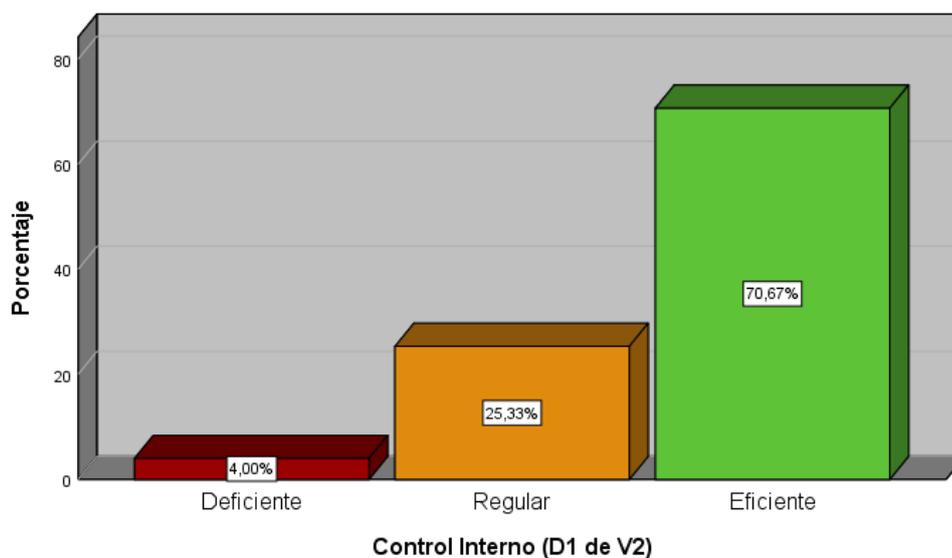
Tabla 8

Frecuencias de la dimensión Control interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	4,0	4,0	4,0
	Regular	19	25,3	25,3	29,3
	Eficiente	53	70,7	70,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 6

Gráfico de Control Interno



Interpretación: De la tabla 8 y de la figura 6 se observa que, de la dimensión control interno, el 4% tiene un nivel deficiente, el 25,3% de encuestados manifiestan que el control interno tiene un nivel regular y 70,7% manifiestan que tiene un nivel eficiente.

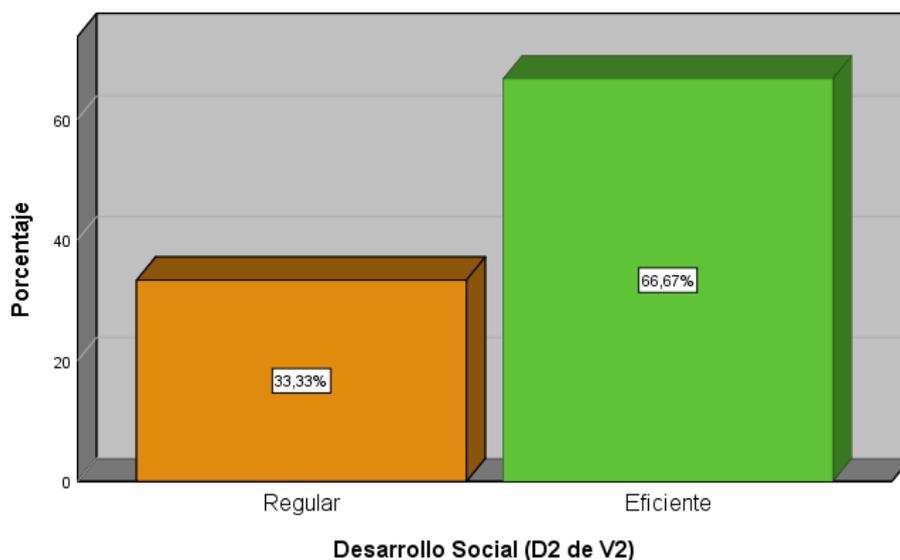
Tabla 9

Frecuencias de la dimensión Desarrollo Social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	33,3	33,3	33,3
	Eficiente	50	66,7	66,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 7

Gráfico de Desarrollo Social



Interpretación: De la tabla 9 y de la figura 7 se observa que, de la dimensión desarrollo social, el 33,3% de encuestados manifiestan que el desarrollo social tiene un nivel regular y 66,7% manifiestan que tiene un nivel eficiente.

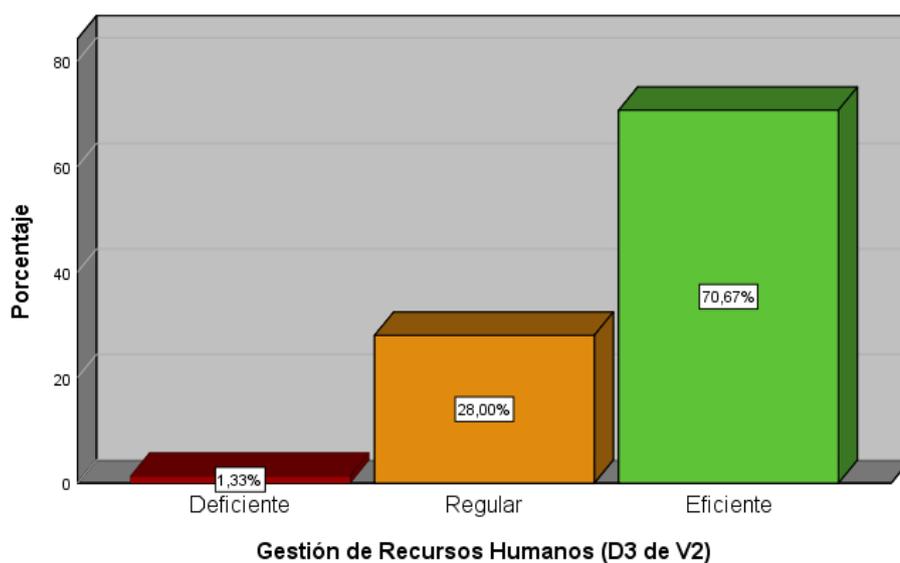
Tabla 10

Frecuencias de la dimensión Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	1,3	1,3	1,3
	Regular	21	28,0	28,0	29,3
	Eficiente	53	70,7	70,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Figura 8

Gráfico de Recursos Humanos



Interpretación: De la tabla 10 y de la figura 8 se observa que, de la dimensión recursos humanos, el 1,3% tiene un nivel deficiente, el 28% de encuestados manifiestan que recursos humanos tienen un nivel regular y 70,7% manifiestan que tienen un nivel eficiente.

TABLAS CRUZADAS

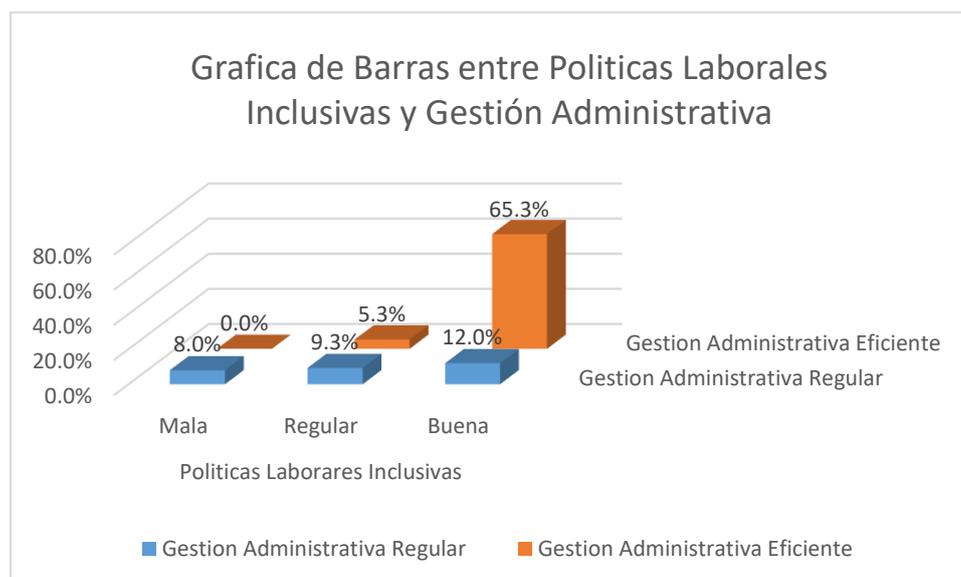
Tabla 11

Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa		Total	
		Regular	Eficiente		
Políticas laborales inclusivas	Mala	Recuento	6	0	6
		% del total	8,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Recuento	7	4	11
		% del total	9,3%	5,3%	14,7%
	Buena	Recuento	9	49	58
		% del total	12,0%	65,3%	77,3%
Total		Recuento	22	53	75
		% del total	29,3%	70,7%	100,0%

Figura 9

Grafica de Barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Gestión Administrativa



Interpretación: De la tabla 11 y de la figura 9 se observa que: del total; 8% (6) de encuestados que manifiestan que las políticas laborales están en un nivel malo, 8% (6) manifiestan que la gestión administrativa está en un nivel regular.

Del 14,7% (11) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel regular; 9,3% (7) evidencia que la gestión administrativa se encuentra en nivel regular, 5,3% (4) expresa que la gestión administrativa se encuentra en un nivel eficiente; Del 77,3% (58) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un

nivel bueno; 12% (9) evidencian que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular, 65,3% (49) concluye que la gestión administrativa se encuentra en un nivel eficiente.

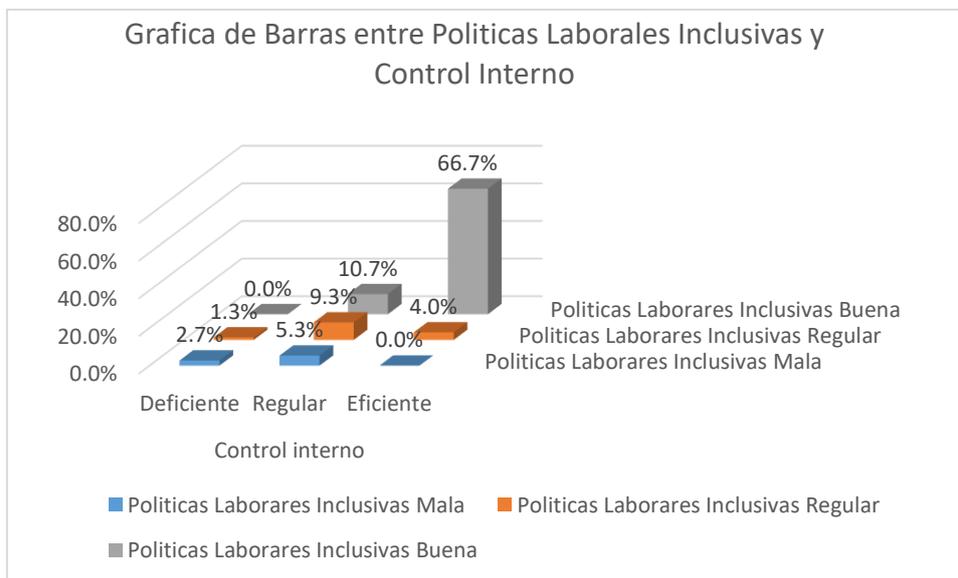
Tabla 12

Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Control Interno

		Control interno			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Políticas laborales inclusivas	Mala	Recuento	2	4	0	6
		% del total	2,7%	5,3%	0,0%	8,0%
	Regular	Recuento	1	7	3	11
		% del total	1,3%	9,3%	4,0%	14,7%
	Buena	Recuento	0	8	50	58
		% del total	0,0%	10,7%	66,7%	77,3%
Total		Recuento	3	19	53	75
		% del total	4,0%	25,3%	70,7%	100,0%

Figura 10

Grafica de Barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Control Interno



Interpretación: De la tabla 12 y de la figura 10 se observa que: del total; 8% (6) de encuestados que manifiestan que las políticas laborales están en un nivel malo, 2,7% (2) manifiestan que el control interno está en un nivel regular, 5,3% (4) concluye que el control interno está en un nivel eficiente; Del 14,7% (11) de

los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel regular; 1,3% (1) evidencia que el control interno se encuentra en nivel deficiente, 9,3% (7) evidencia que el control interno se encuentra en nivel regular, 4% (3) expresa que el control interno se encuentra en un nivel eficiente; Del 77,3% (58) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel bueno; 10,7% (8) evidencian que el control interno se encuentra en un nivel regular, 67,7% (50) concluye que el control interno se encuentra en un nivel eficiente.

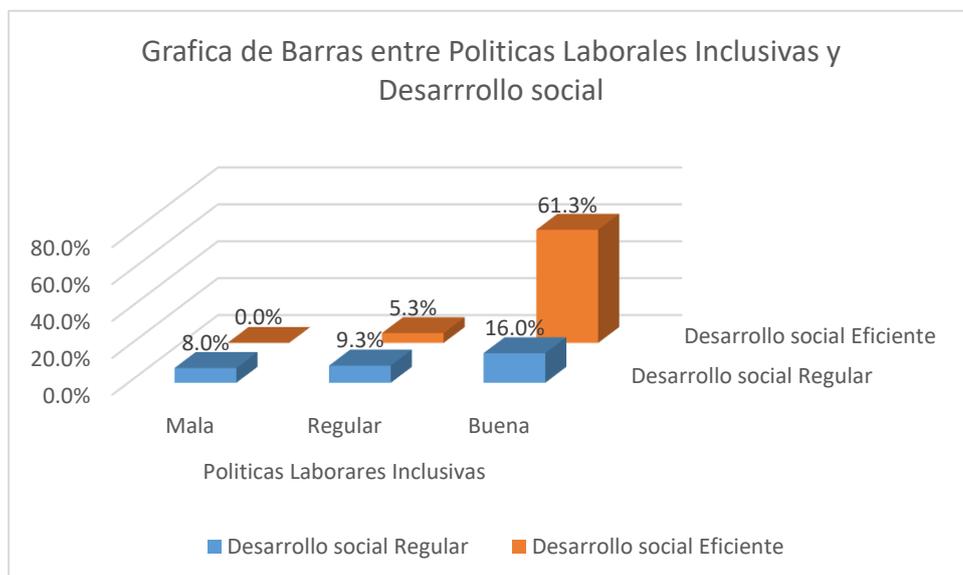
Tabla 13

Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Desarrollo Social

		desarrollo social		Total	
		Regular	Eficiente		
Políticas laborales inclusivas	Mala	Recuento	6	0	6
		% del total	8,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Recuento	7	4	11
		% del total	9,3%	5,3%	14,7%
	Buena	Recuento	12	46	58
		% del total	16,0%	61,3%	77,3%
Total		Recuento	25	50	75
		% del total	33,3%	66,7%	100,0%

Figura 11

Grafica de Barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Desarrollo Social



Interpretación: De la tabla 13 y de la figura 11 se observa que: del total; 8% (6) de encuestados que manifiestan que las políticas laborales están en un nivel de malo, 8% (6) concluye que el desarrollo social está en un nivel de regular; Del 14,7% (11) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel regular; 9,3% (7) evidencia que el desarrollo social se encuentra en nivel regular, 5,3% (4) expresa que el control interno se encuentra en un nivel eficiente; Del 77,3% (58) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel bueno; 16% (12) evidencian que el desarrollo social se encuentra en un nivel regular, 61,3% (46) concluye que el desarrollo social se encuentra en un nivel eficiente.

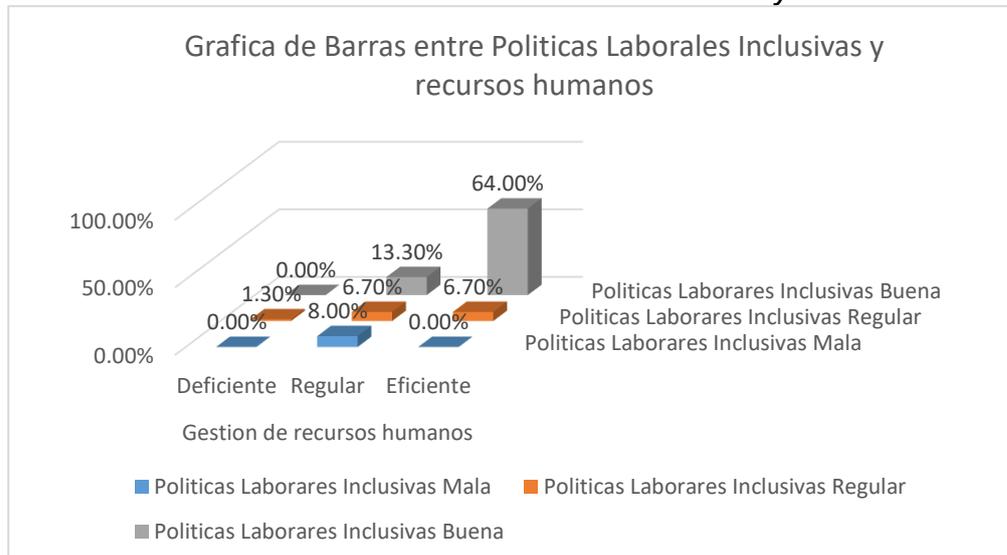
Tabla 14

Tabla Cruzada de Políticas Laborales Inclusivas y Recursos Humanos

		Gestión de recursos humanos			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Políticas laborales inclusivas	Mala	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Recuento	1	5	5	11
		% del total	1,3%	6,7%	6,7%	14,7%
	Buena	Recuento	0	10	48	58
		% del total	0,0%	13,3%	64,0%	77,3%
Total		Recuento	1	21	53	75
		% del total	1,3%	28,0%	70,7%	100,0%

Figura 12

Grafica de Barras entre Políticas Laborales Inclusivas y Recursos Humanos



Interpretación: De la tabla 14 y de la figura 12 se observa que: del total; 8% (6) de encuestados que manifiestan que las políticas laborales están en un nivel malo, 8% (6) concluye que recursos humanos están en un nivel regular; Del 14,7% (11) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel regular; 1,3% (1) evidencia que recursos humanos se encuentran en nivel deficiente, 6,7% (5) evidencia que recursos humanos se encuentran en nivel regular, 6,7% (5) expresa que recursos humanos se encuentran en un nivel eficiente; Del 77,3% (58) de los encuestados, que manifiestan que las políticas laborales inclusivas están en un nivel bueno; 13,3% (10) evidencian que recursos humanos se encuentran en un nivel regular, 64% (48) concluye que recursos humanos se encuentran en un nivel eficiente.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Contrastación de hipótesis.

Hipótesis General

H_a: Las políticas laborales inclusivas inciden significativamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

H₀: Las políticas laborales inclusivas no inciden significativamente en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

Tabla 15

Ajuste de modelo entre las políticas laborales inclusivas y la gestión administrativa

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,991			
Final	6,708	26,283	2	,000

Función de enlace: Logit.

Según este reporte estaría explicando que no hay dependencia de la gestión administrativa respecto a las políticas laborales inclusivas, asimismo, tiene un

valor de chi-cuadrado de 26,283 y un Pvalor 0,00 es menor a la significancia del 0,05 lo que significa que los datos de las variables son independientes.

Tabla 16

Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desvianza	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Se evidencia un Pvalor de 0 el cual es menor al 0,05, por tanto, el ajuste del modelo no explica dependencia, entre las variables, ya que el chi-cuadrado en el ajuste sale 0.000.

Tabla 17

Porcentaje de Pseudo R cuadrado, las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,296
Nagelkerke	,421
McFadden	,290

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la prueba de pseudoR² se presenta una dependencia de 42,1% de la variable independiente sobre la dependiente, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 18

Estimación de parámetros entre las variables políticas laborales inclusivas y la gestión administrativa

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 2.00]	-1,695	,363	21,834	1	,000	-2,405	-,984
Ubicación	[V1=1.00]	-22,346	,000	.	1	.	-22,346	-22,346
	[V1=2.00]	-2,254	,724	9,690	1	,002	-3,673	-,835
	[V1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto se tienen en la tabla los coeficientes de la regresión de la variable políticas laborales inclusivas cuando presenta un nivel malo y un nivel regular inciden en el nivel regular de la variable gestión administrativa, dado que, presentan un Pvalor de 0,000 menor al 0,05 y un wald de 21,834.

Contrastación de hipótesis.

Hipótesis Específica 1

H_a: Las políticas laborales inclusivas inciden en el control interno de la corte superior de Justicia de Lima Este

H₀: Las políticas laborales inclusivas no inciden en el control interno de la corte superior de Justicia de Lima Este

Tabla 19

Ajuste de modelo entre las políticas laborales inclusivas y el control interno

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,757			
Final	11,661	34,096	2	,000

Función de enlace: Logit.

Según este reporte estaría explicando que no hay dependencia del control interno respecto a las políticas laborales inclusivas, asimismo, tiene un valor de chi-cuadrado de 34,096 y un Pvalor 0,00 es menor a la significancia del 0,05 lo que significa que los datos de la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 son independientes.

Tabla 20

Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las políticas laborales inclusivas en el control interno

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,747	2	,688
Desviianza	1,101	2	,577

Función de enlace: Logit.

Se evidencia un Pvalor de 0,747 el cual es mayor al 0,05, por tanto, el ajuste del modelo explica dependencia, entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2, ya que el chi-cuadrado en el ajuste sale 0.688.

Tabla 21

Porcentaje de Pseudo R cuadrado, las políticas laborales inclusivas en el control interno

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,365
Nagelkerke	,478
McFadden	,315

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la prueba de pseudoR² se presenta una dependencia de 47,8% de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 22

Estimación de parámetros entre las variables políticas laborales inclusivas y el control interno

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1V2 = 1.00]	-5,764	1,120	26,493	1	,000	-7,959	-3,569
	[D1V2 = 2.00]	-1,836	,381	23,201	1	,000	-2,583	-1,089
Ubicación	[V1=1.00]	-5,172	1,324	15,258	1	,000	-7,768	-2,577
	[V1=2.00]	-2,958	,778	14,449	1	,000	-4,484	-1,433
	[V1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto se tienen en la tabla los coeficientes de la regresión de la variable políticas laborales inclusivas cuando presenta un nivel malo y un nivel regular inciden en el nivel deficiente y regular de la dimensión control interno, dado que, presentan un Pvalor de 0,000 menor al 0,05 y un wald de 26,493.

Contrastación de hipótesis.

Hipótesis Especifica 2

Ha: Las políticas laborales inclusivas inciden en el desarrollo social de la corte superior de justicia de Lima Este

Ho: Las políticas laborales inclusivas no inciden en el desarrollo social de la corte superior de justicia de Lima Este

Tabla 23

Ajuste de modelo entre las políticas laborales inclusivas y el desarrollo social

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,846			
Final	6,928	21,918	2	,000

Función de enlace: Logit.

Según este reporte estaría explicando que no hay dependencia del desarrollo social respecto a las políticas laborales inclusivas, asimismo, tiene un valor de chi-cuadrado de 28,846 y un Pvalor 0,00 es menor a la significancia del 0,05 lo

que significa que los datos de la variable 1 y de la segunda dimensión de la variable 2 son independientes.

Tabla 24

Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las políticas laborales inclusivas en el desarrollo social

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desviación	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Se evidencia un Pvalor de 0 el cual es menor al 0,05, por tanto, el ajuste del modelo no explica dependencia, entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 1, ya que el chi-cuadrado en el ajuste sale 0.000.

Tabla 25

Porcentaje de Pseudo R cuadrado, las políticas laborales inclusivas en el desarrollo social

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,253
Nagelkerke	,352
McFadden	,230

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la prueba de pseudoR² se presenta una dependencia de 35,2% de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 26

Estimación de parámetros entre las variables políticas laborales inclusivas y el desarrollo social

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2V2 = 2.00]	-1,344	,324	17,185	1	,000	-1,979	-,708
Ubicación	[V1=1.00]	-21,802	,000	.	1	.	-21,802	-21,802
	[V1=2.00]	-1,903	,706	7,276	1	,007	-3,286	-,520
	[V1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto se tienen en la tabla los coeficientes de la regresión de la variable políticas laborales inclusivas cuando presenta un nivel malo y un nivel regular inciden en el nivel regular de la dimensión desarrollo social, dado que, presentan un Pvalor de 0,000 menor al 0,05 y un wald de 17,185.

Contrastación de hipótesis.

Hipótesis Especifica 3

Ha: Las políticas laborales inclusivas inciden en la gestión de los recursos humanos de la Corte superior de Justicia de Lima Este

Ho: Las políticas laborales inclusivas no inciden en la gestión de los recursos humanos de la Corte superior de Justicia de Lima Este

Tabla 27

Ajuste de modelo entre las políticas laborales inclusivas y los recursos humanos

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33,692			
Final	13,680	20,012	2	,000

Función de enlace: Logit.

Según este reporte estaría explicando que no hay dependencia de los recursos humanos respecto a las políticas laborales inclusivas, asimismo, tiene un valor de chi-cuadrado de 20,012 y un Pvalor 0,00 es menor a la significancia del 0,05

lo que significa que los datos de la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2 son independientes.

Tabla 28

Bondad de Ajuste de Chi-cuadrado de Pearson de las políticas laborales inclusivas en los recursos humanos

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,336	2	,069
Desviianza	5,001	2	,082

Función de enlace: Logit.

Se evidencia un Pvalor de 5,336 el cual es mayor al 0,05, por tanto, el ajuste del modelo explica dependencia, entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2, ya que el chi-cuadrado en el ajuste sale 0.069.

Tabla 29

Porcentaje de Pseudo R cuadrado, las políticas laborales inclusivas en los recursos humanos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,234
Nagelkerke	,320
McFadden	,202

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la prueba de pseudoR² se presenta una dependencia de 32% de la variable independiente sobre la dimensión dependiente, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 30

Estimación de parámetros entre las variables políticas laborales inclusivas y los recursos humanos

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3V2 = 1.00]	-5,955	1,289	21,334	1	,000	-8,482	-3,428
	[D3V2 = 2.00]	-1,572	,348	20,411	1	,000	-2,254	-,890
Ubicación	[V1=1.00]	-3,763	1,236	9,265	1	,002	-6,187	-1,340
	[V1=2.00]	-1,933	,700	7,630	1	,006	-3,305	-,562
	[V1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto se tienen en la tabla los coeficientes de la regresión de la variable políticas laborales inclusivas cuando presenta un nivel malo y un nivel regular inciden en el nivel deficiente y regular de la dimensión recursos humanos, dado que, presentan un Pvalor de 0,000 menor al 0,05 y un wald de 21,334.

V. DISCUSIÓN

Primera

Conforme a la base de datos adquirida en la encuesta colocada a los trabajadores administrativos de los módulos corporativos en materia laboral adscritos al distrito judicial de lima este, en cuanto a los resultados obtenidos (fase estadística descriptiva e inferencial en el programa spss versión 26) según el objetivo general, el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa, es de 42,1%. Esto se compara con lo que expone Pérez, et al., (2018), que concluye en cada nación las estrategias inclusivas de laborales se manejan a su capricho, puesto que no prexiste un ascenso sereno y preciso; como consecuencia, estas personas resisten todo tipo de situaciones discriminatorias, mediante una correcta gestión administrativa, por lo tanto, se puede concluir en contraste entre los resultados obtenidos y lo expuesto por el autor que existe un alto nivel de incidencia respecto de la variable independiente políticas laborales inclusivas en la variable dependiente gestión administrativa.

Segunda

Conforme a la base de datos adquirida en la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de los módulos corporativos en materia laboral adscritos al distrito judicial de lima este, en cuanto a los resultados obtenidos (fase estadística descriptiva e inferencial en el programa spss versión 26) según el primer objetivo específico, el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en el control interno, es de 47,8%. Esto se compara con lo que expone (Mantilla, 2014), que concluye El control interno abarca el proyecto de la compañía y todos los procedimientos coordinados que se emplean en un comercio para proteger sus activos, revisar la precisión y la fiabilidad de su información contable, fomentar la eficiencia operacional y promover la cohesión a las políticas laborales inclusivas adoptadas por ley o por la propia empresa, por lo tanto, se puede concluir en contraste entre los resultados obtenidos y lo expuesto por el autor que existe un alto nivel de incidencia respecto de la variable independiente políticas laborales inclusivas en la dimensión dependiente control interno.

Tercera

Conforme a la base de datos adquirida en la encuesta diligente a los trabajadores administrativos de los módulos corporativos en materia laboral adscritos al distrito judicial de lima este, en cuanto a los resultados obtenidos (fase estadística descriptiva e inferencial en el programa spss versión 26) según el segundo objetivo específico, el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en el desarrollo social, es de 35,2%. Esto se compara con lo que expone (Ángeles, et al., 2016), que concluye las políticas públicas laborales inclusivas, se pueden definir como aquellas políticas que se focalizan para beneficiar a las personas con discapacidad por parte del Estado, garantizando de esta manera el bienestar y desarrollo social, mediante el trabajo, la salud, y la educación, por lo tanto, se puede concluir en contraste entre los resultados obtenidos y lo expuesto por el autor que existe un alto nivel de incidencia respecto de la variable independiente políticas laborales inclusivas en la dimensión dependiente desarrollo social.

Cuarta

Conforme a la base de datos adquirida en la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos de los módulos corporativos en materia laboral adscritos al distrito judicial de lima este, en cuanto a los resultados obtenidos (fase estadística descriptiva e inferencial en el programa spss versión 26) según el tercer objetivo específico, el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en los recursos humanos, es de 32%. Esto se compara con lo que expone (Córdova, 2021), que concluye, el gobierno legaliza la asignación del 5% para que trabaje las personas con discapacidad en instituciones públicas, estando esto regulado a la diligencia de multas y sanciones si se incumpliese, también, la parte privada, debe cumplir con ciertas condiciones como es: si la empresa cuenta de más de 50 trabajadores, tiene la obligación de contratar el 3% de personas con alguna discapacidad, con derecho a estar en planilla, pese a existir el marco legal, el porcentaje de individuos con discapacidad que trabajan en instituciones públicas es mínima, es por ello, que dependerá el incentivar acciones que faciliten los accesos a estas personas; asimismo, incentivar la capacidad que tiene las entidades laborales en cuanto al trato que se tiene que brindar

a estos individuos, por lo tanto, se puede concluir en contraste entre los resultados obtenidos y lo expuesto por el autor que existe un alto nivel de incidencia respecto de la variable independiente políticas laborales inclusivas en la dimensión dependiente recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en la gestión administrativa, es de 42,1% (tabla 17, sobre Pseudo R cuadrado de NAGELKERKE con ,421), lo cual implica que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que las políticas laborales inclusivas tienen una incidencia alta y significativa en la gestión administrativa de la corte superior de justicia de lima este.

Segunda

Se determinó que el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en el control interno, es de 47,8% (tabla 21, sobre Pseudo R cuadrado de NAGELKERKE con ,478), lo cual implica que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que las políticas laborales inclusivas tienen una incidencia alta y significativa en el control interno de la corte superior de justicia de lima este.

Tercera

Se determinó que el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en el desarrollo social, es de 35,2% (tabla 25, sobre Pseudo R cuadrado de NAGELKERKE con ,352), lo cual implica que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, respecto a que las políticas laborales inclusivas tienen una incidencia alta y significativa en el desarrollo social de la corte superior de justicia de lima este.

Cuarta

Se determinó que el grado de incidencia de las políticas laborales inclusivas en los recursos humanos, es de 32% (tabla 29, sobre Pseudo R cuadrado de NAGELKERKE con ,320), lo cual implica que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, respecto a que las políticas laborales inclusivas tienen una incidencia alta y significativa en los recursos humanos de la corte superior de justicia de lima este.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a los mandos de los módulos corporativos laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, socialicen los resultados logrados de la presente investigación respecto al acontecimiento de las políticas públicas en la gestión administrativa en su ámbito organizacional y se brinde una oportuna orientación, con la finalidad de lograr un mayor compromiso y responsabilidad sobre cómo implementar estas políticas inclusivas laborales de manera eficiente en la institución.

Segundo

En torno a los resultados, se recomienda a los empleadores que amplíen sus conocimientos respecto a la Ley general de la persona con discapacidad (Ley Nro. 29973), la cual ordena que las instituciones públicas deben contratar un mínimo del 5% de personal con discapacidad dentro sus planillas, lo cual no se viene cumpliendo actualmente.

Tercero

Es importante que recursos humanos modifique la forma en que realiza las convocatorias, en coordinaciones con la administración y el área ejecutiva de la corte, para que todos los nuevos postulantes con o sin discapacidad tengan las mismas posibilidades de optar por un puesto laboral dentro de la corte superior de justicia de lima este.

Cuarto

Es importante verificar cuales son los filtros de contratación del personal administrativo, sin importar la modalidad o naturaleza de la relación laboral (permanente o temporal), para que las políticas laborales inclusivas puedan aplicarse de manera íntegra y progresiva.

Quinto

Se recomienda realizar charlas, capacitaciones al área de recursos humanos, para que la gestión administrativa de los módulos corporativos laborales no se siga deteriorando, lo que pudo a ver sido influenciado por el

contexto de la pandemia del Covid 19 y la efectivización del teletrabajo o trabajo remoto.

Sexto

Se recomienda a los posteriores investigadores profundizar este trabajo de investigación en otras circunstancias y contextos. De la misma forma poder estudiar muestras de mayor tamaño y abarcar los diferentes módulos corporativos especializados por materia de la corte superior de justicia de lima este, para analizar incidencia entre estas variables teniendo en cuenta otras dimensiones según la problemática que ha surgido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ainscow, M., Farrell, P. and Tweddle, D. (2008): "Developing policies for inclusive education: a study of the role of local education authorities". *International Journal of Inclusive Education* 4(3), 211-229.
- Ángeles, M., Burzaco, M., Carrillo, D., Colino, A., Ramos, A. y Rey, J. (2016). Informe sobre el III Plan de Acción para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid: Área Empleo. Mandic Madrid sin barreras. <https://bit.ly/2X0gHQi>
- Ayerbe, C., Montoya, L. & Viveros, B. (2002). Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales independientes. Instituto de Psicología, Universidad del Valle, Cali, Colombia
- Bakhshi et al., (2018)
- Beltrán & Cerquena (2014) Modelos terapéuticos de la personalidad. Ariel, Barcelona.
- Bernal Torres, Cesar. (2016). Metodología de la Investigación. Revista Pearson. Tercera Edición: pg 232-333. ISBN 978-958-699-128-5.
- Boris; M & Ludomír, S. (2018). *Employment of persons with disabilities as a corporate social responsibility initiative: Necessity and variants of implementation. Econstor Make Your Publications Visible*, 00(00), 349-355. doi.org/10.12955/cbup.v6.1181
- Bruttin, A. (2003). *Empregabilidade na mídia de negócios: um estudo dos sentidos em circulação. Dissertação para Mestrado em Psicologia Social*, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, Brasil
- Cardó Velit, J. Rojas Coronado, J. & Yataco Carbajal, R. (2017) Lineamientos estratégicos para implementar el proceso de fiscalización y sanciones del CONADIS. Tesis para obtener el grado de maestría en Gestión Pública. Universidad del Pacífico. <https://bit.ly/2SwfOiR>
- Carnevale, J. & Hatak, I. (2020) Employee Adjustment and Well-Being in the Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management. *Journal of Business Research*. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037

- Castells, M. (2001) *La transición a la sociedad red*. Ariel, Barcelona.
- Castillo, E., Sosa, R., Rapallini, U., Blanc, R., & Lepratte, L. (octubre, 2013). TICs para una Educación Inclusiva. Presentado en el XIX Congreso Argentino de Ciencias de la Computación – CACIC –. XI Workshop Tecnología informática aplicada en Educación – WTIAE. Mar del Plata, Argentina. Recuperado de: <https://bit.ly/2N33AG0>
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawhill, 2 edición.
- Clapham, K. Manning, C. Williams, K. O'Brien, G. & Sutherland, M. (2017) *Using a logic model to evaluate the kids together early education inclusion program for children with disabilities and additional needs. Evaluation and Program Planning* 61: 96-105. doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.12.004
- Congreso de la República (2012) Ley N° 29973 Ley General de la Persona con discapacidad. Lima.
- Congreso de la República (2015) Ley N° 30036 y Reglamento DS 017-2015-TR, Trabajo remoto. Lima.
- Connolley, S & Sarromaa Hausstätter, R. (2009) *Tocqueville on democracy and inclusive education: a more ardent and enduring love for equality than for liberty*. *European Journal Of Special Needs Education*, 24, (3), 231-243.
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con Discapacidad (Conadis) (2020) Bolsa de trabajo. <https://bit.ly/3140dbd>
- Córdova Ramírez, E. (2021) *Política laboral, estrategias de empleo y responsabilidad social de las personas con discapacidad en un distrito de Lima Norte*. Tesis doctoral. Lima, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61507>
- Cuestas, A. (2010) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. 2da edición. ECOE, La Habana, Cuba.

- Díaz-Dumont, J. (2019) Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. Revista Venezolana de Gerencia. Universidad del Zulia. Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864014>
- Echeita, (2006) Educación para la inclusión. Educación sin exclusiones Madrid: Narcea
- Echeita, G., & Ainscow M. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. Tejuelo: Revista de Didáctica de la Lengua y la Literatura 12, 26 - 46. <https://bit.ly/3hK5Z8B>
- Echeita, G. y Navarro. D. (2014). Educación inclusiva y desarrollo sostenible. Una llamada urgente a pensarlas juntas. EDETANIA 46, 141-161,
- El-Saadani, S. & Metwally, S. (2019) *Inequality of opportunity linked to disability in school enrollment among youth: Evidence from Egypt*. DOI: 10.1016/j.ijedudev.2019.04.001
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Univ. Psychol. Bogotá - Universidad del Valle, 6(1), 89-103. <https://bit.ly/302hRN2>
- Escobar Sosa, S. (2016) Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tiuana. Tesis de grado de maestro en desarrollo regional. México; Colegio de la Frontera Norte
- Farah, I, (2006), Ser pobre o empobrecimiento en Sojo, Carlos, 2006, Pobreza, exclusión social y desarrollo. Visiones y aplicaciones para América Latina. FLACSO.
- Fayol, H. (1987) Administración industrial y general. 10 edición. Editorial El Ateneo. Buenos Aires.

- Fernández Casado, A. & Miñarro Casau, P. (2019) *Physical accessibility, key factor for entrepreneurship in people with disabilities*. Rev. Suma de Negocios 10 (22): 58-64. doi.org/10.14349/sumneg/2019.V10.N22.A8
- Freire, S., & César, M. (2002): "Evolution of the Portuguese education system. A deaf child's life in a regular school: Is it possible to have hope?" *Educational and Child Psychology*, 19(2), 76-96.
- Frieden, J. (2004) *Capitalismo Global el trasfondo económico de la historia del siglo XX*. Crítica, Barcelona.
- Gómez, N., Rivera, C., Carmona, A. y Cogollo, J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27(00), 59-95. doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12530
- Gould, R., Parker, S., Mullin, C. & Jones, R. (2019). Disability, diversity, and corporate social responsibility: Learning from recognized leaders in inclusión. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(00), 29-42. Doi: 10.3233/JVR-191058
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la Investigación, por las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Education. México.
- Hernández, S. & Pulido, A. (2011) *Fundamentos de gestión empresarial, enfoque basado en competencias*. McGrawHill, México.
- Instituto Nacional de Estadística e Información (2017) *Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. <http://censo2017.inei.gob.pe/>
- Juan Pablo II (1981) *Labores exercens*. <https://bit.ly/3jE1cY5>
- Kast (2006) *Kast, Freemont y James Rosenzweig (1998). Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias*. Ciudad de México: Mc. Graw Hill.

- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013) Elementos de administración un enfoque internacional y de innovación. 8va edición, McGrawHill Education. México.
- Malvezzi, S. (2002) Psicología de las organizaciones y del trabajo. Universidad de San Buenaventura, Cali.
- Mantilla, (2014) El proceso de control en la gestión administrativa. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mayo, L. Cueto, S. & Arregui, P. (2015) Políticas de inclusión educativa. Lima: Ofis, Impresser. <https://bit.ly/3g6N1Z9>
- Ministerio de Educación (2016) discapacidad habilidades diferentes.
- Organización Mundial de la Salud (2012) Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. Ginebra: OMS
- Organización Internacional del Trabajo (2020) Empleo asalariado de personas con discapacidad. Recuperado de: <https://bit.ly/3g46zqL>
- Osorio Velarde, C. (2018) El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16(00), 381-414. <https://bit.ly/3eWNYSa>
- Panta Tirado, V. (2017) La Institucionalización de las políticas públicas sobre discapacidad: el caso de las OMAPEDS en Lima Metropolitana. Tesis para obtener el grado de sociología con mención en estudios políticos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pérez, F. Romero, M. & Yepes-Baldo, M. (2018) *The corporate social responsibility policies for the inclusion of inclusion of people with disabilities as predictors of employees identification, commitment and absenteeism. Rev. Anales de psicología* 34 (1): 101-107. doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231

- Pico, F. y Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(8), 189-200. doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10
- Pérez, F. Romero, M. & Yepes-Baldo, M. (2018) *The corporate social responsibility policies for the inclusión of inclusion of people with disabilities as predictors of employees identification, commitment and absenteeism*. *Rev. Anales de psicología* 34 (1): 101-107. doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231
- Pico, F. y Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(8), 189-200. doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10
- Polo Sánchez, M. & López Justicia, M. (2016) *Transition to employment of University students with disabilities: factors for success*. *Univ. Psychol* 15 (2): 273-286. doi: 10.11144/Javeriana.upsy15-2.teus
- Presidencia del Consejo de ministros (2017) Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021. Lima: PCM.
- Riaño, A., García, R., Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Redle – Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de <https://bit.ly/3g1Mfgc>
- Robbins, S. & DeCenzo, D. (2009) Fundamentos de administración. 6ta edición. Pearson Educación. México.
- Rousseau, J. (2015) El Emilio o de la Educación. Traducción José Marchera, editorial Titivillus. España.
- Sánchez, H. Reyes, C. (2010) Metodología de la investigación. Universidad Ricardo Palma. Lima.

- Scheinsohn, D. (2000) Más allá de la imagen corporativa. Macchi Grupo editor, Buenos Aires, Argentina.
- Simonsen, M. L. & Neuberth, D. (2013). *Transitioning Youth With Intellectual and Other Developmental Disabilities. Predicting Community Employment Outcomes. Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 36(3), 188-198.
- Shum, G. & Conde, A (2009) Género y discapacidad como moduladores de la identidad. *Feminismos* 13: 119-132.
- Stiglitz, J. (1992) La gran Brecha qué hacer con las sociedades desiguales. Taurus, Barcelona.
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996) Administración. Pearson, México.
- Taylor, (1987) Principios de la administración científica. Editorial Ateneo, Buenos Aires.
- Van der Heijden, B. I. J. M. (2002). *Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career. International Journal of Training and Development*, 6(2), 54–79. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00150>
- Van Der Steen, S. Geveke, C. Steenbakkens, A. & Steenbeek, H. (2020) *Teaching students with Autism Spectrum Disorders: What are the needs of educational professionals? Teaching and Teacher education* 90. 103036. 2-9. doi.org/10.1016/j.tate.2020.103036
- Velarde Tallerri, A. La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: caso de Lima-Perú. Tesis doctoral en Administración de dirección de empresas. España, Barcelona: Universitat politècnica de Catalunya.
- Vertiz-Osores, R. Pérez-Saavedra, S. Faustino-Sanchez, M. Vertiz-Osores, J. & Alain, L. (2019) Information and Communication Technology in primary School students within the Framework of inclusive education at a Special

basic education center. Rev. Propósitos y Representaciones 7 (1): 146-164.
doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.266

Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. & Walwei, U. (2001). Employability: From theory to practice. New Brunswick/London: Transaction Publishers.

ANEXOS

Anexo 01: Resultados

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de experto del instrumento de las variables .1 y 2

N° Grado Académico	Nombre del Experto	Dictamen
1. Magister	Manuel Moisés Valdivia Cotrina	Hay suficiencia y es aplicable
2. Doctor	Sebastián Sánchez Díaz	Hay suficiencia y es aplicable
3. Doctor	Ricardo Iván Vértiz Osores	Hay suficiencia y es aplicable

Nota: Certificado de validez (2021)

Tabla 2

Confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Políticas inclusivas laborales	0.821	30
Gestión administrativa	0.799	30

Elaborado en base a los resultados parciales de cada instrumento.

Anexo N° 02: Matriz de consistencia

Título: “Políticas laborales Inclusivas y Gestión Administrativa en el módulo de Justicia Laboral del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
P.G: ¿Cuál es la incidencia de las políticas inclusivas laborales en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020?	O.G: Determinar la incidencia de las políticas inclusivas laborales en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020	H.G: Existe influencia de las políticas inclusivas laborales en la gestión administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020	V1: Políticas inclusivas laborales	Tipo: Básica Método: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional causal, explicativo.
Problemas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	D1: Política laboral D.2: Estrategias de empleo D.3: Responsabilidad social	Diseño: no experimental Corte: Transversal Prueba estadística Se buscará demostrar si existe o no influencia entre las variables propuestas. M = Trabajadores con discapacidad en la corte superior de justicia de lima este. V₁ = Políticas inclusivas laborales V₂ = Gestión administrativa r = Coeficiente de relación entre las variables.
P.E.1. ¿Cuál es la incidencia de las políticas inclusivas laborales en el control interno de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020?	O.E.1: Determinar la incidencia de las políticas inclusivas laborales en el control interno de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020.	H.E.1: Existe influencia de las políticas inclusivas laborales en el control interno de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020		
P.E.2. ¿Cuál es la incidencia de las políticas inclusivas laborales en el desarrollo social de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020?	O.E.2: Determinar la incidencia de las políticas inclusivas laborales en el desarrollo social de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020.	H.E.2: Existe influencia de las políticas inclusivas laborales en el desarrollo social de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020	V2: Gestión Administrativa	
P.E.3. ¿Cuál es la incidencia de las políticas inclusivas laborales en los recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020?	O.E.3: Determinar la incidencia de las políticas inclusivas laborales en los recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020.	H.E.3: Existe influencia de las políticas inclusivas laborales en los recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2019-2020.	D1: Control interno D.2: Desarrollo social D.3: Recursos humanos	

Anexo 03: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Políticas inclusivas laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rangos
Política laboral inclusiva	Normatividad	1, 2, 3		
	Cuotas laborales	4,5,6,7,8		
Estrategias de empleo	Programas laborales	9, 10, 11, 12,	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Buena (110-150) Regular (70 – 109) Mala (30 – 69)
	Competencias, capacidades y destrezas	13, 14, 15, 16, 17 18, 19, 20 y 21		
Responsabilidad social	Ética social	22, 23, 24,	Escala ordinal	
	Gestión de los recursos (humanos, materiales, acompañamiento)	25, 26, 27 28, 29, 30		

Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango
Control Interno	Control	1,2,3		
	Supervisión	4, 5,6		
	Valores morales	7,8,9,10		
Desarrollo social	Promoción social	11,12,13,14	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (111-150) Medianamente eficiente (71-110) Ineficiente (30-70)
	Cargos personales	15,16,17		
	Funciones del personal	18,19,20		
Gestión de Recursos humanos	Sistema de difusión de resultados	21,22,23	Escala ordinal	
	Sistema de evaluación	24,25, 26, 27, 28		
	Proceso de evaluación	29,30.		

Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: POLITICAS INCLUSIVAS LABORALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
POLITICAS INCLUSIVAS LABORALES	Las políticas públicas laborales inclusivas son aquellas políticas que se focalizan para beneficiar a las personas con discapacidad por parte del Estado, garantizando de esta manera el bienestar mediante estrategias de empleo y responsabilidad social, mediante el trabajo, la salud, y la educación. (Ángeles, et al, 2016).	La variable será mediante un cuestionario de encuesta de escala tipo likert que contendrá 3 dimensiones, 8 indicadores que se dividirán en 30 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ POLITICA LABORAL INCLUSIVA ▪ ESTRATEGIAS DE EMPLEO ▪ RESPONSABILIDAD SOCIAL 	<p>1.1. Normatividad</p> <p>1.2. Cuotas Laborales</p> <p>2.1. Programas Laborales</p> <p>2.2. Competencias, capacidades y destrezas</p> <p>3.1. Ética Social</p> <p>3.2. Gestión de los Recursos (Humanos, Materiales, Acompañamiento)</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La Gestión administrativa según Chiavenato (2004) es una tarea que interpreta metas de la institución y cambiarlos en acciones mediante la organización, control interno, planificación, desarrollo y gestión de las actividades realizadas en las diversas áreas, incidiendo en los recursos humanos de la empresa para lograr fines institucionales.	La variable será mediante un cuestionario de encuesta de escala tipo likert que contendrá 3 dimensiones, 6 indicadores que se dividirán en 30 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CONTROL INTERNO ▪ DESARROLLO SOCIAL ▪ RECURSOS HUMANOS 	<p>1.1. Control</p> <p>1.2. Supervisión</p> <p>1.3. Valores morales</p> <p>2.1. Promoción Social</p> <p>2.2. Cargos Personales</p> <p>2.3. Funciones del Personal</p> <p>3.1. Sistema de Difusión de Resultados</p> <p>3.2. Sistema de Evaluación</p> <p>3.3. Proceso de Evaluación</p>

Anexo 04: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable 1: Políticas inclusivas laborales

Cuestionario de evaluación de las Políticas inclusivas laborales

Estimado participante en la corte superior de justicia de lima este, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre las Políticas Inclusivas Laborales dentro del marco de la investigación que se está realizando.

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: Política laboral	1	2	3	4	5
	Indicador: Normatividad					
1	Consideras importante saber de tus derechos laborales					
2	Consideras que la normativa laboral peruana es inclusiva.					
3	Se cumple en tu trabajo lo que la ley ordena sobre la inclusión de personal con discapacidad.					
	Indicador: Cuotas laborales					
4	Consideras que la institución debe dar preferencia a personas con discapacidad.					
5	Se respeta las cuotas laborales en tu institución.					
6	La institución promueve por igual las oportunidades laborales.					
7	Consideras que la institución debe tomar conciencia en respetar la ley.					
8	Consideras que la institución cumple con el porcentaje del 3% en los puestos laborales para personas con discapacidad.					
	Dimensión 2: Estrategias de empleo	1	2	3	4	5
	Indicador: Programas laborales					
9	La institución brinda las facilidades para el ingreso laboral.					
10	La institución hace una buena selección de personal calificado para el puesto laboral.					
11	La institución promueve algún programa laboral para las personas con discapacidad.					
12	La institución coordina con OMAPED distrital para puestos de trabajo.					
	Indicador. Competencias	1	2	3	4	5

13	Consideras que la institución toma en cuenta las competencias de sus empleados.					
14	Consideras que también las personas con discapacidad pueden acceder a mejores puestos de trabajo en esta institución.					
	Indicador: Capacidades	1	2	3	4	5
15	Consideras que la institución capacita a su personal continuamente.					
16	Consideras oportuno evaluar las capacidades del personal y mejorar su condición salarial.					
17	Consideras oportuno que los jefes de área deban poseer ciertas capacidades para el manejo del personal.					
	Indicador: Destrezas	1	2	3	4	5
18	Alguna vez te has sentido que no te han tomado en cuenta porque no saber manejar ciertas destrezas.					
19	Consideras necesario que la institución mantenga una política inclusiva laboral.					
20	Consideras necesario el manejo de destrezas para crear un clima organizacional.					
21	Consideras que tu jefe tiene destrezas en su trato.					
	Dimensión 3: Responsabilidad Social	1	2	3	4	5
	Indicador: Ética social					
22	La ejecución de los procesos se efectúa en los plazos establecidos en la norma.					
23	Se lleva a cabo la responsabilidad social en tu institución.					
24	Consideras que la responsabilidad social se ejecuta de manera adecuada con las personas con discapacidad.					
	Indicador: Gestión de los recursos.	1	2	3	4	5
25	La institución promueve espacios de interacción social e integración.					
26	La institución tiene infraestructura adecuada para las personas con discapacidad.					
27	La institución realiza continuamente una evaluación de sus recursos humanos.					
28	La institución cuenta con espacios condicionados para personas con discapacidad.					
29	La institución otorga todos los beneficios sociales exigidos por la ley.					
30	La institución cuenta con espacios de esparcimiento acondicionados para persona con discapacidad, otorga movilidad.					

Gracias por su participación

Instrumento de la variable 2: **Gestión Administrativa**

Cuestionario de evaluación de la Gestión Administrativa

Estimado participante (postulante a un puesto de trabajo) en la corte superior de justicia de lima este, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre la gestión administrativa dentro del marco de la investigación que se está realizando.

Instrucciones: lea atentamente cada uno de los ítems y marque solo una respuesta según su criterio personal. Se agradece su participación.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Control interno.		1	2	3	4	5
Indicador: Control						
1	Existe coherencia en la formulación de la estructura funcional programática.					
2	Los objetivos y las metas de la determinación de necesidades pueden demostrar lo que se quiere lograr exactamente.					
3	Se aprueba en los plazos establecidos conforme a Ley del presupuesto público.					
Indicador: Supervisión		1	2	3	4	5
4	Se conoce que servicios externos e internos se van a brindar durante el año fiscal.					
5	Se distribuyen prioritariamente los recursos a las unidades orgánicas de la institución.					
6	Se cumple con las directivas para la programación y formulación presupuestaria.					
Indicador: Valores morales		1	2	3	4	5
7	El presupuesto se aprueba de acuerdo a la normativa establecida.					
8	La aprobación se realiza antes de empezar el año fiscal.					
9	Se publica en el plazo establecido en el diario oficial el peruano.					
10	Las normas de convivencias laboral se respetan.					
Dimensión 2: Desarrollo Social		1	2	3	4	5
Indicador: Promoción social						
11	Se ejecuta un plan estratégico sobre desarrollo social en la organización de acuerdo a las necesidades institucionales.					
12	La organización pone en marcha un plan de desarrollo social en el desempeño del personal.					

13	La organización distribuye las tareas de acuerdo al desarrollo social del personal.					
14	La compensación está ligada al desempeño y ofrece mayor importancia a aspectos como el trabajo en equipo o la participación en los resultados de la organización.					
	Indicador: Cargos personales	1	2	3	4	5
15	El personal que tiene cargos cumple con las metas previstas o programas de la institución					
16	Se cumple con las metas previstas al menor costo posible.					
17	Se cumple con las metas previstas en el menor tiempo posible.					
	Indicador: Funciones del personal	1	2	3	4	5
18	El puesto laboral que desempeña es acorde a sus capacidades.					
19	Las funciones que se le asignen son acordes a sus capacidades.					
20	La supervisión que se le efectúa es igual a los demás trabajadores.					
	Dimensión 3: Gestión de recursos humanos	1	2	3	4	5
	Indicador: Sistema de difusión de resultado					
21	Se cumple con el resultado esperado en la etapa de evaluación.					
22	Existen modificaciones en el plan presupuestal para el objetivo propuesto.					
23	Se cumplen los resultados trasados en su línea de actividad.					
	Indicador: Sistema de evaluación	1	2	3	4	5
24	Existe algún trato diferenciado en el proceso de selección del CV.					
25	Existe algún trato diferenciado en el proceso de inducción.					
26	Existe algún trato diferenciado en el proceso de entrevista personal.					
27	Existe algún trato diferenciado en el proceso de examen de conocimientos.					
28	Existe algún trato diferenciado en las condiciones de contratación.					
	Indicador: Proceso de evaluación	1	2	3	4	5
29	Existe algún trato diferenciado en el proceso de postulación.					
30	Existe algún trato diferenciado en la revisión del Curriculum Vitae.					

Gracias por su participación

Anexo 05: Base de datos

VARIABLES		VARIABLE 1 (POLITICAS INCLUSIVAS LABORALES)																													
		POLITICA LABORAL INCLUSIVA (D1)								ESTRATEGIAS DE EMPLEO (D2)												RESPONSABILIDAD SOCIAL (D3)									
DIMENSIONES E INDICADORES		P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0
MUESTRA (1 al 75)																															
Encuestado=E1		3	5	4	2	5	2	1	3	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
Encuestado=E2		3	5	1	3	1	3	3	1	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Encuestado=E3		4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuestado=E4		2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	1	1	1	1	1	5	5	3	4	4	4	1	1	1	1
Encuestado=E5		3	4	2	2	4	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	
Encuestado=E6		3	5	3	5	5	5	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	1	5	5	5	5	1	
Encuestado=E7		3	4	3	5	4	4	3	2	3	2	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	1	2	3	2	4	5	3	4	
Encuestado=E8		2	5	5	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	4	4	5	5	4	2	
Encuestado=E9		2	2	2	4	3	3	1	1	3	1	3	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	
Encuestado=E10		3	2	5	4	4	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	
Encuestado=E11		5	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuestado=E12		2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
Encuestado=E13		3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
Encuestado=E14		2	4	4	2	4	2	2	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
Encuestado=E15		3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
Encuestado=E16		2	4	4	2	4	2	2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
Encuestado=E17		2	4	4	2	4	2	2	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
Encuestado=E18		2	4	4	2	4	2	2	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
Encuestado=E19		2	4	4	2	4	2	2	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
Encuestado=E20		2	4	4	2	4	2	2	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
Encuestado=E21		4	5	5	2	5	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
Encuestado=E22		4	5	4	1	4	2	2	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	

Encuestado=E23	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	
Encuestado=E24	2	5	5	2	5	2	2	5	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	2	
Encuestado=E25	5	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	
Encuestado=E26	3	5	5	2	4	2	1	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	
Encuestado=E27	1	5	3	4	3	4	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
Encuestado=E28	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	
Encuestado=E29	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	2	
Encuestado=E30	3	4	5	3	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	2	
Encuestado=E31	3	4	5	2	4	2	2	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	2	
Encuestado=E32	1	4	5	2	5	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	2	4	1	4	4	5	4	2	5	
Encuestado=E33	4	2	4	5	2	4	2	4	1	2	4	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	
Encuestado=E34	5	5	4	2	4	2	1	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
Encuestado=E35	3	5	4	2	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	
Encuestado=E36	2	4	5	2	5	3	2	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	
Encuestado=E37	5	1	5	1	1	5	4	4	5	2	1	2	1	2	5	4	4	2	2	1	2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	
Encuestado=E38	1	5	1	5	4	1	2	2	1	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
Encuestado=E39	5	1	4	2	1	5	4	5	2	5	2	1	2	1	5	4	4	5	5	4	5	2	1	2	1	4	5	5	4	5	
Encuestado=E40	2	4	2	4	5	2	1	1	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
Encuestado=E41	2	4	5	3	4	2	2	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	2	
Encuestado=E42	2	4	4	3	5	2	1	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	
Encuestado=E43	1	4	4	2	5	2	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	
Encuestado=E44	2	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
Encuestado=E45	4	3	5	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
Encuestado=E46	2	4	4	4	4	1	1	5	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
Encuestado=E47	1	5	5	5	5	2	2	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Encuestado=E48	5	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	
Encuestado=E49	2	5	4	3	4	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	
Encuestado=E50	1	5	5	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	
Encuestado=E51	1	5	1	4	5	2	1	1	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	

Encuestado=E52	2	4	2	5	4	1	1	2	1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	
Encuestado=E53	1	5	1	4	5	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	
Encuestado=E54	1	5	2	5	5	2	1	2	1	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	
Encuestado=E55	1	4	1	5	4	2	1	2	1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
Encuestado=E56	5	1	4	2	1	4	5	4	5	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	5	1	2	1	1	1	2	1	2	5	
Encuestado=E57	2	4	1	5	4	3	1	1	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	
Encuestado=E58	1	5	1	5	4	1	2	2	1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
Encuestado=E59	2	4	4	2	4	2	2	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	2	2	5	4	4	4	2	
Encuestado=E60	1	5	4	3	4	1	2	5	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	
Encuestado=E61	2	4	5	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
Encuestado=E62	3	5	5	2	4	1	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	
Encuestado=E63	1	5	4	2	4	1	2	4	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	2	
Encuestado=E64	1	4	4	1	4	1	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	2	
Encuestado=E65	5	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	
Encuestado=E66	4	2	5	4	3	4	2	4	2	2	4	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	
Encuestado=E67	1	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
Encuestado=E68	1	4	2	5	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	
Encuestado=E69	2	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
Encuestado=E70	2	5	1	1	4	1	2	2	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
Encuestado=E71	2	5	2	1	5	3	1	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
Encuestado=E72	1	5	5	2	5	1	2	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3
Encuestado=E73	2	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	
Encuestado=E74	2	5	4	2	4	1	2	5	1	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	2	2	5	4	4	4	4	1	
Encuestado=E75	4	5	1	2	5	1	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	

VARIABLE 2 (GESTIÓN ADMINISTRATIVA)																															
VARIABLES		CONTROL INTERNO (D1)										DESARROLLO SOCIAL (D2)										RECURSOS HUMANOS (D3)									
DIMENSIONES E INDICADORES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
MUESTRA (1 al 75)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
Encuestado=E1	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5	1	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5
Encuestado=E2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado=E3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3
Encuestado=E4	4	5	2	3	4	2	2	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5
Encuestado=E5	1	5	1	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado=E6	1	5	5	3	5	5	1	5	5	5	1	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
Encuestado=E7	1	1	3	4	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	5	4	3	4	5	3	4	1	1	4	5	5	4	3	4	5	
Encuestado=E8	1	5	1	4	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5
Encuestado=E9	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	1	1	5	5	3	1	1	1	5	3	5	1	1	
Encuestado=E10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1
Encuestado=E11	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
Encuestado=E12	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
Encuestado=E13	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
Encuestado=E14	2	4	1	5	5	5	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado=E15	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
Encuestado=E16	2	4	1	5	5	5	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Encuestado=E17	2	4	1	5	5	5	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4
Encuestado=E18	2	4	1	5	5	5	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado=E19	2	4	1	5	5	5	2	4	4	4	1	4	4	2	1	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	1	5	5	5	5	
Encuestado=E20	2	4	1	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado=E21	2	4	2	5	5	5	3	4	4	4	1	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5
Encuestado=E22	2	4	2	5	5	5	2	4	4	4	1	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	
Encuestado=E23	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	
Encuestado=E24	2	4	2	4	4	5	2	4	5	4	2	4	5	2	4	4	3	4	4	5	5	1	5	4	4	4	4	3	4	4	

Encuestado=E25	1	1	4	2	5	5	5	2	4	1	5	2	1	4	1	2	5	2	2	5	4	4	1	2	2	1	2	5	2	2	
Encuestado=E26	2	4	1	5	5	5	2	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5
Encuestado=E27	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	2	4	4	
Encuestado=E28	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	1	4	4	4	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	
Encuestado=E29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5
Encuestado=E30	3	5	2	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	
Encuestado=E31	3	4	3	4	4	5	2	4	5	4	3	4	5	2	5	5	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	2	5	4	
Encuestado=E32	1	5	4	5	5	5	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	
Encuestado=E33	1	2	5	2	5	5	4	2	4	1	5	2	1	4	1	2	5	1	2	4	4	4	2	1	1	1	2	5	1	2	
Encuestado=E34	5	4	1	3	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	4	4	1	4	4	2	2	1	4	5	5	4	4	1	4	4	
Encuestado=E35	1	4	3	4	5	5	2	4	4	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	
Encuestado=E36	3	4	2	5	4	4	3	5	4	4	2	5	4	2	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	
Encuestado=E37	5	1	5	2	2	1	4	1	2	2	4	5	2	2	2	1	2	2	2	4	5	4	1	2	1	2	1	2	2	2	
Encuestado=E38	2	5	2	5	4	4	2	5	5	4	2	4	5	4	5	4	1	4	4	2	1	2	5	4	4	5	4	1	4	4	
Encuestado=E39	5	2	5	2	2	1	4	2	1	1	4	2	1	2	1	2	5	2	1	4	5	5	2	1	2	1	2	5	2	1	
Encuestado=E40	2	5	2	5	4	4	2	4	5	4	2	5	5	4	4	5	2	5	4	1	2	1	4	5	4	4	5	2	5	4	
Encuestado=E41	4	5	2	4	5	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	2	5	4	
Encuestado=E42	5	5	2	4	5	5	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	
Encuestado=E43	2	5	2	4	5	4	2	5	5	4	2	4	4	2	4	5	2	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	5	5
Encuestado=E44	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	
Encuestado=E45	2	1	4	2	5	5	4	1	4	2	4	1	1	4	2	1	5	2	1	4	5	5	1	1	2	2	1	5	2	1	
Encuestado=E46	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	2	5	4	4	4	4	2	4	4	
Encuestado=E47	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5	1	5	5	2	2	1	4	5	1	4	5	1	5	5	
Encuestado=E48	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	2	2	5	4	4	2	1	5	2	1	4	2	2	
Encuestado=E49	2	5	3	4	5	5	2	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	5	
Encuestado=E50	1	5	3	5	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5	
Encuestado=E51	1	4	1	4	5	4	1	4	4	4	2	5	5	4	5	4	1	4	4	2	1	2	5	4	4	5	4	1	4	4	
Encuestado=E52	2	5	2	5	4	5	2	3	4	4	1	5	4	5	5	5	2	4	4	2	1	2	5	4	5	5	5	2	4	4	
Encuestado=E53	1	5	2	4	4	4	1	1	5	4	2	5	4	3	5	4	1	5	4	1	1	1	5	4	5	5	4	1	5	4	

Encuestado=E54	1	4	1	4	4	5	1	1	5	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	2	2	1	4	5	4	4	5	2	4	5
Encuestado=E55	2	5	2	5	4	5	2	5	4	5	1	5	5	5	4	5	1	5	5	1	2	1	4	5	5	4	5	1	5	5
Encuestado=E56	5	2	4	2	1	2	4	1	1	2	4	1	2	2	1	2	5	2	2	4	3	4	2	5	5	1	2	5	2	2
Encuestado=E57	2	5	2	5	4	5	2	5	5	5	1	5	4	5	4	5	1	5	5	2	1	2	5	5	4	4	5	1	5	5
Encuestado=E58	1	4	1	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	5	4	1	4	4	2	1	2	5	4	4	5	4	1	4	4
Encuestado=E59	1	5	1	4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4
Encuestado=E60	2	5	1	4	5	5	1	5	4	5	3	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	4	4
Encuestado=E61	2	4	2	4	5	5	2	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5
Encuestado=E62	4	5	2	5	5	5	2	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5
Encuestado=E63	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	1	4	4	5	5	4	2	5	5	2	2	2	5	5	4	5	4	2	5	5
Encuestado=E64	1	4	2	4	5	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5
Encuestado=E65	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1	5	2	1	5	1	2	4	2	1	4	5	4	2	1	2	1	2	4	2	1
Encuestado=E66	1	1	4	1	4	4	5	1	4	1	4	2	1	4	2	1	4	2	2	5	5	4	2	1	2	2	1	4	2	2
Encuestado=E67	1	4	4	4	5	4	2	4	5	5	1	4	5	2	5	5	2	5	4	1	2	2	4	4	5	5	5	2	5	4
Encuestado=E68	1	4	4	5	4	4	2	4	5	4	1	4	4	1	5	5	2	5	5	1	2	2	4	5	5	5	5	2	5	5
Encuestado=E69	2	5	5	4	5	4	1	5	4	4	2	5	4	1	4	4	1	4	4	2	2	1	5	4	4	4	4	1	4	4
Encuestado=E70	2	5	2	1	4	5	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	2	5	5	2	1	2	4	5	4	5	5	2	5	5
Encuestado=E71	1	4	1	3	5	4	1	5	4	4	4	5	4	1	4	4	1	4	4	2	2	1	5	4	5	4	4	1	4	4
Encuestado=E72	2	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5
Encuestado=E73	2	5	2	4	4	4	2	5	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
Encuestado=E74	1	5	1	5	5	5	2	4	1	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	2	2	5	4	5	4	4	4
Encuestado=E75	4	5	2	5	4	4	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2

Anexo 06: Matriz de Validación de Instrumento

Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg Manuel Moisés Valdivia Cotrina. DNI: 43234498

Especialidad del validador: Derecho Laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

26 de Mayo del 2021



Manuel Moisés Valdivia Cotrina
ABOGADO
CAL 20873

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg Manuel Moisés Valdivia Cotrina. DNI: 43234498

Especialidad del validador: Derecho Laboral

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

26 de Mayo del 2021



Manuel Moisés Valdivia Cotrina
ABOGADO
CAL 20873

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Martes 25 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Martes 25 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr.** Mg: Ricardo Iván Vertiz Osores. DNI: 40841949

Especialidad del validador: Gestor público, docente e investigador Renacytc P0113030

26 de Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 Experto Informante.

Especialidad

Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr.** Mg: Ricardo Iván Vertiz Osores. DNI: 40841949

Especialidad del validador: Gestor público, docente e investigador Renacytc P0113030

26 de Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JORGE LUIS ESPINO COLCHADO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores titulada: "POLÍTICAS LABORALES INCLUSIVAS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE, 2019-2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE LUIS ESPINO COLCHADO DNI: 46863617 ORCID: 0000-0001-5911-6217	Firmado digitalmente por : JESPINOC el 06-08-2021 15:25:31

Código documento Trilce: TRI - 0173319