UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Escuela Profesional Gestión Pública y Desarrollo Social

SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CENTRO POBLADO CHEN-CHEN – MOQUEGUA, 2019

TESIS

PRESENTADO POR:

AYERIM MARLENY FLORES BECERRA

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ
2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Jurado Dictaminador, según Resolución de Comisión Organizadora N° 1070-2019-UNAM. Conformado por:

PRESIDENTE : Dr. HUGO RUBEN MARCA MAQUERA.

PRIMER MIEMBRO : Mg. JESUS EFRAIN MACEDO GONZALES.

SEGUNDO MIEMBRO : Mg. CHARLES ARTURO ROSADO CHAVEZ.

Ha calificado la Tesis Titulada: SATISFACCION LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CENTRO POBLADO CHEN CHEN-MOQUEGUA, 2019.

Sustentante : Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra.

Asesor : Dr. Gregorio Arroyo Japura.

Terminada la Sustentación y Defensa de manera Virtual, se Dictamina Como: APROBADO por UNANIMIDAD con el Calificativo de Regular obteniendo la NOTA de: Trece (13)

Quedando Expedita para que se le Confiera el TÍTULO PROFESIONAL de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

En Fe Queda Asentada La Presente Acta.

Moquegua, 20 de abril del Año 2021

UNAM FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por MARCA MAQUERA Hugo Ruben FAU 20449347448 soft
Fecha: 2021.04.26 11:45:49 -05'00'

Presidente del Jurado

Primer Miembro

Segundo Miembro

Tesista

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis queridos padres Marlene y Freddy por ser mi gran soporte y motivación, a mi hermano Carlos por ser mi acompañante, y a mi mamá Adela quien me cuida desde el cielo.

AGRADECIMIENTOS

A mis maestros de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua, por compartir sus experiencias profesionales dentro y fuera de las aulas fortaleciendo así nuestro profesionalismo.

RESUMEN

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar en qué medida se relacionan la satisfacción laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019; y, como hipótesis general, si la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

El estudio, corresponde al tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transaccional correlacional, que nos permite demostrar si existe relación entre las variables de estudio. La muestra es no probabilística con 99 personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, sobre satisfacción laboral y calidad de vida.

Los resultados del estudio, muestran que existe una relación directa al aplicar la prueba de correlación rho de Spearman igual a 0,832 con p = 0,000 lo cual indica una correlación positiva alta. Por lo que concluimos afirmando que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen. Al relacionarse ambas variables, entendemos que la satisfacción laboral influye en el aspecto personal, ya sea a través de la autodeterminación, el desarrollo personal y las relaciones interpersonales, así como en las políticas públicas en el marco de los derechos y la inclusión social, y por último en el bienestar, ya sea físico, emocional y material de las personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción Laboral, Calidad de Vida.

ABSTRACT

The present study's general objective is to determine the extent to which job satisfaction and life quality are related to handicapped people from Chen-Chen Centro Poblado, Moquegua, 2019; and, as a general hypothesis, if job satisfaction is significantly related with the life quality of handicapped people from Centro Poblado Chen-Chen, Moquegua, 2019.

The study corresponds to the type of basic research, descriptive correlational level, non-experimental transactional correlational design, which allows us to demonstrate if there is a relationship between the studied variables. The sample is non-probabilistic with 99 handicapped people from Chen-Chen Centro Poblado, Moquegua, 2019. The data collection technique was the survey and the instruments used were questionnaires on job satisfaction and life quality.

The results of the study show that there is a direct relationship when applying Spearman's rho correlation test equal to 0.832 with p = 0.000, which indicates a high positive correlation. Therefore, we conclude by stating that job satisfaction is significantly related to life quality of handicapped people from Chen-Chen Centro Poblado. By relating both variables, job satisfaction influences the personal aspect, either through self-determination, personal development and interpersonal relationships, as well as in public policies in the rights and social inclusion, and finally in the well-being, physical, emotional and material of handicapped people.

KEYWORDS: Job Satisfaction, Life Quality**.**

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO.....ii

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTOS.....iv

RESUMEN v

ABSTRACT.....vi

ÍNDICE DE FIGURAS.....x

ÍNDICE DE TABLAS.....xi

INTRODUCCIÓN.....12

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 13

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 17

1.2.1 INTERROGANTE GENERAL.....17

1.2.2 INTERROGANTES ESPECÍFICAS.....17

1.3 ANTECEDENTES 17

1.3.1 INTERNACIONALES.....17

1.3.2 NACIONALES 19

1.3.3 REGIONALES 21

1.4 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS 21

1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....21

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....21

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 22

1.5.1 JUSTIFICACIÓN 22

1.5.2 IMPORTANCIA.....23

1.6 HIPÓTESIS 24
1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL 24
1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 24
1.7 VARIABLES 24
1.7.1 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES 24
1.7.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 26
2.1 BASES TEÓRICAS DE LAS VARIABLES 26
2.1.1 SATISFACCIÓN LABORAL 26
2.1.2 CALIDAD DE VIDA 28
2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 37
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN 37
3.1.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 37
3.1.2 TIPO Y NIVEL 37
3.1.3 DISEÑO 38
3.2 ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL 38
3.2.1 ÁMBITO TEMPORAL 38
3.2.2 ÁMBITO ESPACIAL 39
3.3 POBLACIÓN 39
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 41
3.4.1 TÉCNICA 41
3.4.2 INSTRUMENTOS 41
3.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS 47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 48
4.1 RESULTADOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL 48
4.2 RESULTADOS SOBRE CALIDAD DE VIDA 59

4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....67
4.3.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS.....68
DISCUSIÓN Y RESULTADOS.....73
CONCLUSIONES.....76
RECOMENDACIONES.....78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....80
ANEXOS.....85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Satisfacción laboral 49
Figura 2 Satisfacción en relación con sus superiores 51
Figura 3 Satisfacción con las condiciones físicas 53
Figura 4 Satisfacción con la participación en las decisiones 55
Figura 5 Satisfacción con su trabajo..... 56
Figura 6 Satisfacción con el reconocimiento 58
Figura 7 Calidad de vida 60
Figura 8 Aspecto personal 62
Figura 9 Políticas públicas 64
Figura 10 Bienestar..... 67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Discapacidad en el perú, 2015..... 15
Tabla 2 Discapacidad por ámbito geográfico, Perú-Moquegua..... 16
Tabla 3 Operacionalización de variables 25
Tabla 4 Población con discapacidad en el distrito de Moquegua 39
Tabla 5 Tipo y nivel de discapacidad de personas con discapacidad….40
Tabla 6 Satisfacción laboral..... 48
Tabla 7 Satisfacción en relación con sus superiores 50
Tabla 8 Satisfacción con las condiciones físicas 52
Tabla 9 Satisfacción con la participación en las decisiones 53
Tabla 10 Satisfacción con su trabajo 55
Tabla 11 Satisfacción con el reconocimiento 57
Tabla 12 Calidad de vida 59
Tabla 13 Aspecto personal 60
Tabla 14 Políticas públicas 63
Tabla 15 Bienestar 65
Tabla 16 Prueba de normalidad..... 68
Tabla 17 Correlación entre satisfacción laboral y calidad de vida 69
Tabla 18 Correlación entre satisfacción laboral y el aspecto personal 70
Tabla 19 Correlación entre satisfacción laboral y las políticas públicas .. 71
Tabla 20 Correlación entre satisfacción laboral y el bienestar 72

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo principal determinar si las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen del Distrito de Moquegua de la Provincia Mariscal Nieto del Departamento de Moquegua se encuentran satisfechas con la labor que realizan ya sea un trabajo dependiente o independiente y si esta labor y/o satisfacción laboral genera una óptima calidad de vida acorde a sus necesidades.

En la actualidad, la mayoría de personas sin discapacidad creemos que las personas con discapacidad se encuentran insatisfechas con la labor que realizan y que en consecuencia su calidad de vida es baja. Debemos aclarar que, de acuerdo al presente estudio, encontramos evidencia que las personas con discapacidad se encuentran satisfechas en gran medida con la labor que realizan, a qué se deben estos resultados, pues básicamente dichos resultados se dan por que la mayoría de las personas con discapacidad tiene un trabajo, pero de manera independiente, lo cual no quiere decir que su calidad de vida sea elevada como quisiéramos.

Es así que en el presente trabajo de investigación nos planteamos la siguiente interrogante general ¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?, para determinar cuál es la relación y cuál es la situación de este grupo vulnerable aplicamos dos instrumentos al grupo de estudio.

La presente tesis, se organiza de la siguiente manera: primero tenemos el planteamiento del problema, segundo encontramos el marco teórico relacionado a las variables de investigación, tercero tenemos la metodología empleada y aplicada, cuarto los resultados estadísticos. Finalmente, en la última parte encontramos la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional las personas con discapacidad son reconocidas por el Protocolo de San Salvador (1988), en dicho tratado se establece interés por los derechos de las personas con discapacidad, en cuanto al derecho al trabajo (artículo 6°), derecho a la seguridad social (artículo 9°), derecho a la salud (artículo 10°), derecho a la educación (artículo 13°) y el derecho a la protección que permita el desarrollo de la personalidad (artículo 18°). Además, el 14 de setiembre del 2001 se dio vigor a la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por los estados miembros a la Organización de los Estados Americanos (OEA), donde se define a la discapacidad como "una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social".

Existen Organismos Internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), quienes promovieron la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo, de los cuales nuestro país fue miembro desde el 3 de mayo del 2008 de su entrada en vigencia, dicho tratado es integral debido a que el objetivo es fomentar una igualdad sólida y garantías de no discriminación. Otro de los organismos importantes es la Organización Mundial de la Salud (OMS), quienes elaboraron un Informe Mundial sobre la Discapacidad el 2011, donde dan a conocer información acerca de las personas con discapacidad para la adopción de medidas a ejecutar a fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad. Por último, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se relacionan directamente con el

presente trabajo de investigación, manifestando que a lo largo del tiempo las personas con discapacidad han sido, son y serán un sector vulnerable, debido a las innumerables y adversas situaciones que deben enfrentar día a día, siendo la más grave, la discriminación, desde la vulneración de derechos hasta la desatención por parte de las instituciones públicas y/o privadas, como para dar trabajo a las personas con discapacidad. El último problema es reconocido por la OIT a través del especialista Villamil (2018), afirmando que lo primero que se tiende a hacer es subestimar a las personas con discapacidad, confundiendo la discapacidad con incapacidad.

Las políticas nacionales en nuestro país parten desde el artículo 7° de nuestra Carta Magna, donde indica que “todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por si misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad” (p5). Seguidamente, tenemos el Acuerdo Nacional, aprobado con Decreto Supremo N°105-2002-PCM, con 29 políticas de Estado, en el cual la décimo primera política es acerca de la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, y la décimo segunda política hace referencia al acceso universal a una educación pública, gratuita y de calidad; y defensa de la cultura y del deporte. Posteriormente se aprobó la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad aprobada en el 2012, donde se establece el marco legal para promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad.

En el Perú, el año 2012 el Instituto Nacional de Estadística e Informativa (INEI) realizó la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS), en la cual se estima que 1 millón 575 mil 402 personas padecen de alguna discapacidad y representa el 5,2% de la población nacional. Y de este total, el 52.1% son mujeres y el 47.9% hombres.

Tabla 1

Discapacidad en el Perú, 2015.

N° Personas con Discapacidad	Población Nacional (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
1,575,402	5.2	52.1	47.9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informativa, Perú, características de la población con discapacidad, 2015.

De acuerdo a la normativa de nuestro país, las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Entonces nos preguntamos, cuantas personas con discapacidad han tenido realmente la oportunidad de trabajar en una institución pública y/o privada, dicho sea de paso, si esa oportunidad cubrió sus expectativas y necesidades con igualdad de oportunidades. De acuerdo a información estadística, a nivel nacional solo el 21.7% se encuentran trabajando o en busca de un trabajo, mientras que el 76.8% es la población con discapacidad sin una oportunidad de trabajo.

El Departamento de Moquegua no es ajeno a esta realidad, debido a que es uno de los Departamentos con mayor porcentaje de discapacidad en nuestro país, ya que representa el 6.6% del total nacional que es 5.2%, estando por encima solo del Departamento de Lima con 6.7%. Es por ello, que esta situación es preocupante; y, se

agrava aún más cuando las personas con discapacidad no tienen un puesto de trabajo que les permita mejorar su calidad de vida con igualdad de condiciones de trabajo.

Tabla 2

Discapacidad por ámbito geográfico, Perú-Moquegua, 2015.

Ámbito geográfico	Porcentaje de población con alguna discapacidad	Distribución porcentual de la población discapacitada por sexo	
		Mujeres	Hombres
Nacional	5.2	52.1	47.9
Moquegua	6.6	51.9	48.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informativa, Perú, características de la población con discapacidad, 2015.

Teniendo en cuenta las cifras de fuente oficial y el objetivo del presente trabajo, debemos señalar que en nuestra región esta situación no es ajena a la realidad, ya que el trabajo para toda persona es un derecho fundamental según la Constitución Política del Perú, y más aún para este sector vulnerable de la población, debido a que diariamente tienen que enfrentar situaciones adversas y propias a su condición de vida. Para este sector de la población, el trabajo supone aspectos fundamentales como: ofrecerles seguridad e independencia económica, darles valor y estatus, facilitarles la integración y aceptación por parte de las personas sin discapacidad, y ofrecerle un propósito de vida y un estímulo a su salud mental.

En este contexto a nivel local, el presente trabajo de investigación pretende determinar ¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 INTERROGANTE GENERAL

¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

1.2.2 INTERROGANTES ESPECÍFICAS

A. ¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?
B. ¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?
C. ¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

1.3 ANTECEDENTES

1.3.1 INTERNACIONALES

En la tesis, "*Satisfacción laboral y calidad de vida en personas con y sin discapacidad motriz",* el objetivo general del estudio fue, identificar los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en las personas con discapacidad motriz de los Municipios del Estado de México, el estudio es básico, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la muestra es de 120 personas, usa los cuestionarios como instrumentos bajo la técnica de la encuesta, al concluir con el estudio, la investigadora concluye en que, las personas con discapacidad motriz presentan menor satisfacción laboral. (Aldana, 2020).

En la tesis, "*Percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del Cantón Durán",* el estudio presenta como objetivo general dar a conocer las percepciones sobre la calidad de vida laboral de este grupo de personas, el estudio es cualitativo y nivel descriptivo, la muestra es de 10 empleados discapacitados, usa la entrevista como técnica para el recojo de evidencias, al final del estudio concluye en que, la empresa cumple con el requisito solicitado bajo las normas constitucionales pero muy a pesar de ello, la percepción de la calidad de vida laboral de este grupo de personas no está satisfecha completamente. (Elao, 2019).

En la tesis, "*Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí"*, el objetivo general del estudio fue dar a conocer la realidad laboral de las personas con discapacidad de la Universidad Técnica de Manabí, el tipo de estudio es básica, de nivel descriptivo con diseño no experimental, la muestra es de 60 personas, usa los cuestionarios como herramientas bajo la técnica de la encuesta, las conclusiones indican que, las personas con discapacidad contribuyen al desarrollo institucional por su responsabilidad con que realizan sus actividades muy a pesar de las limitaciones que tienen. (Zamora & Villavicencio, 2018).

En el estudio *"Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: an analysis of South Korea's National survey of employment for the disabled"*, cuyo objetivo fue explorar las influencias personales, vocacionales, y el ambiente de trabajo relacionado a factores que están asociados con la satisfacción del trabajo de personas con discapacidad en Corea del Sur. Los resultados giran en torno a cómo la satisfacción de la vida y el entorno laboral influyeron en la satisfacción laboral, y la relación entre la experiencia personal y la satisfacción del trabajo fueron medidos por la satisfacción con la vida para los diferentes niveles de discapacidad. (Park, Gi, Bettini, Smith, & Park, 2016).

En la tesis, "*La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España"*, el objetivo general del estudio versa en, describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco comunidades autónomas de España, el estudio de enfoque cualitativo, abordado bajo la técnica de entrevistas y cuestionarios, la muestra es de 80 personas con discapacidad, la investigadora concluye en que, es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, no obstante, la existencia de políticas que incentivan contratar a estas personas. (Córdova, 2016).

1.3.2 NACIONALES

En el estudio, "*Contratación de personas con discapacidad y determinación del impuesto a la renta en servicios Chan Chan S.A., Trujillo",* el estudio tuvo como objetivo general determinar el efecto de la contratación de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa de servicios Chan Chan de Trujillo. El tipo de estudio es básico, nivel descriptivo con diseño no experimental, hace uso de la entrevista y el análisis de documentos como técnica para el acopio de datos, al final del estudio las investigadoras concluyen en que, la contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta en la empresa en mención. (Jara & Namoc, 2019).

Se realizó el estudio llamado *"Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la Ciudad de Puno durante el año 2015"*, cuyo objetivo fue analizar la influencia de la situación laboral en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas con discapacidad. Concluyendo que la situación laboral influye en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas con discapacidad puesto que en su gran

mayoría de este sector de la población se encuentran desempleados y se ven limitados a la generación de ingresos. (Castro, 2017).

Se publicó el estudio *"Principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en los Municipios de la Provincia de Arequipa"*, cuyo objetivo fue determinar los factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad. El tipo de estudio es básico, de nivel descriptivo explicativo y diseño no experimental y la muestra fue de 158 personas con discapacidad. Una de las conclusiones más relevantes fue que una de las principales causas por las cuales no se contrata a una persona con discapacidad se debe a que no cuentan con estudios. (Benavente & Torrico, 2016).

Se realizó la investigación denominada *"Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Red de Energía del Perú S.A."*, cuyo objetivo fue analizar de manera integral los diversos frentes a fin de incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, desde una perspectiva de igualdad de oportunidades como de responsabilidad social empresarial. Una de las conclusiones a las que arribaron los investigadores fue que el Ministerio de Trabajo no encuentra los perfiles para los puestos ofertados por la empresa debido a la reducida población de personas con discapacidad con las competencias y capacitación acorde a los perfiles que se requiere. (Acuña, Álvarez, Flores, Castillo , & Vallejos, 2016).

Se realizó el estudio *"Condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la Provincia de Huancayo"*, cuyo objetivo fue describir las condiciones sociales de las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas y privadas. El tipo de estudio es básico, nivel descriptivo y diseño no experimental. La muestra es de 19 instituciones, usa los cuestionarios como instrumentos bajo la técnica de la encuesta.

Una de las conclusiones, se refiere a que las condiciones sociales y económicas son precarias porque carecen de recursos económicos para la satisfacción de necesidades básicas, además de no contar con el nivel de educación suficiente por lo cual no reciben buen trato y cuentan con limitado acceso a espacios de esparcimiento, siendo víctimas de violencia. (Cencia & Damián, 2015).

1.3.3 REGIONALES

Se publicó la investigación denominada *"Servicios Públicos de Rehabilitación y Calidad de Vida en las Personas con Discapacidad del Distrito de Moquegua",* cuyo objetivo general fue, determinar el grado de relación entre los servicios públicos de rehabilitación con la calidad de vida, la muestra es de 90 personas con discapacidad, el estudio es básico, nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental, usa los cuestionarios como herramientas bajo la técnica de la encuesta, la investigadora concluye en que los resultados muestran que existe una relación estadística directa y significativa entre las variables. (Guillén, 2016).

1.4 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A. Determinar en qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

B. Determinar en qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

C. Determinar en qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

A. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio explora teóricamente la relación que pudiera existir entre las variables; la satisfacción laboral relacionada a la calidad de vida de las personas con discapacidad, por lo que, se construyó un marco teórico el cual servirá como base para futuros estudios que sean iguales o similares, también se aporta conocimientos básicos sobre las dos variables de estudio y sus dimensiones.

B. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En nuestro estudio se utilizaron los procesos de la investigación científica, se diseñaron los instrumentos de investigación de las variables; la satisfacción laboral relacionada a la calidad de vida de personas con discapacidad, los que permitieron obtener los datos para evaluar de manera objetiva el comportamiento de dichas variables. Los instrumentos de recolección de información fueron adecuadamente formulados, validados empíricamente y confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach y serán valiosas herramientas que se dispondrán para futuros estudios científicos similares.

C. **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Los resultados y las conclusiones a las cuales se arribó en el presente trabajo de investigación son muy importantes para las instituciones públicas y privadas por cuanto esto motivará la presentación de propuestas e implementación de planes de mejora en la satisfacción laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad en el Centro Poblado Chen-Chen. Así mismo, permitirá que los futuros gestores públicos y las autoridades distritales, provinciales, regionales y nacionales ayuden a mejorar las políticas públicas nacionales y procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad. De tal manera que se garantice el desarrollo de la persona a través de calidad de vida de todos los sectores de la población.

1.5.2 IMPORTANCIA

La calidad de vida es importante porque emerge como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de la sociedad, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, este concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos, inmersos en una revolución de la calidad que propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad. (Verdugo, Schalock, Arias , Goméz, & Jordán, 2015).

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua.

1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

A. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

B. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

C. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

1.7 VARIABLES

1.7.1 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable 1. Satisfacción laboral
Variable 2: Calidad de vida

1.7.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 3

Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	(Gibson, 1996), afirma que, la satisfacción laboral es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.	D1: Relación con sus superiores	Relación con el superior Relaciones interpersonales	1= T insatisfecho 2= P satisfecho 3= Satisfecho 4= B satisfecho 5= M satisfecho
		D2: Condiciones físicas	Condiciones de iluminación Condiciones de higiene	
		D3: Participación en decisiones	Participación en las decisiones Capacidad de decisión	
		D4: Satisfacción con su trabajo	Con las oportunidades Con las metas	
		D5: Satisfacción con el reconocimiento	Oportunidades de ascenso Oportunidades de capacitación	
CALIDAD DE VIDA	(Verdugo, Schalock, Arias, Goméz, & Jordán, 2015), afirman que la calidad de vida, es un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles al contexto en que se aplican.	D1: Aspecto personal	Autodeterminación Desarrollo personal Relaciones interpersonales	1= T insatisfecho 2= P satisfecho 3= Satisfecho 4= B satisfecho 5= M satisfecho
		D2: Políticas públicas	Derechos Inclusión social	
		D3: Bienestar	Bienestar emocional Bienestar material Bienestar físico	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 BASES TEÓRICAS DE LAS VARIABLES

2.1.1 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral forma parte de la satisfacción general con la vida y la relaciona con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico y con la preparación de la persona. (Hoppock, 1935).

La satisfacción laboral, es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Locke, 1976).

La satisfacción laboral es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y los beneficios. (Gibson, 1996).

La satisfacción laboral, es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012).

Además, es una actitud que se define como los sentimientos y las creencias de determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012).

2.1.1.1 DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Se establecen las siguientes dimensiones de satisfacción laboral según Araya & Medina:

A. **Relación con sus superiores**

El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la analogía no es sencilla, se sabe que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Entonces, un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés generará mayor satisfacción. (Araya & Medina, 2019).

B. **Condiciones físicas del trabajo**

Los subordinados se interesan por que su ambiente de trabajo les brinde bienestar personal y les facilite el buen desempeño del mismo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (Araya & Medina, 2019).

Otro factor a considerar es la cultura organizacional del lugar de trabajo, que contribuirán a proporcionar mejores condiciones favorables del trabajo. (Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez, 2008).

C. **Participación en decisiones**

Es importante para el subordinado saber que sus opiniones son importantes para el correcto funcionamiento del lugar de trabajo. La experiencia que ganará el trabajador le da la posibilidad de opinar sobre cómo es que se debe de mejorar en el lugar de trabajo. (Araya & Medina, 2019).

D. **Satisfacción con su trabajo**

Es determinante la naturaleza del trabajo mismo como un determinante de la satisfacción del trabajador. Los subordinados tienden a optar por trabajos que les den la oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación, de tal manera que cause causa goce y satisfacción. (Araya & Medina, 2019).

E. **Satisfacción con el reconocimiento**

Existen dos tipos de reconocimientos relacionadas con la satisfacción laboral: Los extrínsecos son los que otorgan la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los subordinados. Los intrínsecos son los que el empleado experimenta internamente como sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad por un trabajo con éxito. (Araya & Medina, 2019).

Este sistema de reconocimientos debe ser percibido como justo por parte de los subordinados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe admitir imprecisiones y debe estar acorde con sus perspectivas. (Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez, 2008).

2.1.2 CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida, es un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles al contexto en que se aplican. (Verdugo, Schalock, Arias , Goméz, & Jordán, 2015).

2.1.2.1 DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA

Se ha validado las siguientes dimensiones para la medición de esta variable, los cuales se agrupan en tres aspectos principales de la persona, como son: independencia, participación social y bienestar. (Verdugo, Schalock, Arias , Goméz, & Jordán, 2015). Las ocho dimensiones son las siguientes:

A. Aspecto Personal.

- **Autodeterminación**, hace referencia a la capacidad de tomar decisiones propias y poder elegir autónomamente. Se mide a través de indicadores como: autonomía, privacidad, decisiones, elecciones, objetivos, metas y participación en las decisiones que afectan al individuo.

- **Desarrollo Personal,** hace referencia a la posibilidad de aprender, adquirir y tener conocimientos diversos, y realizarse personalmente. Se mide mediante los indicadores: limitaciones y/o capacidades, acceso a apoyo requerido, oportunidades de aprendizaje, habilidades relacionadas con el trabajo (u otras actividades) y habilidades funcionales (competencias personales).

- **Relaciones Interpersonales,** hace referencia a las relaciones con distintas personas, amistad, cordialidad con otra gente (vecindario, compañeros/as, etc.). Se mide a través de los siguientes indicadores: relaciones sociales, amistades claramente identificadas, relaciones familiares, contactos sociales positivos y gratificantes, capacidad de expresar emociones y relaciones sexuales-afectivas.

B. Políticas Públicas.

- **Derechos**, referido al respeto a la diferencia, a las opiniones, al trato igualitario, a la intimidad, a la confidencialidad. Se mide a través de los siguientes indicadores: intimidad, privacidad, confidencialidad, capacidad de elección, conocimiento y ejercicio activo de derechos.

- **Inclusión Social**, referido a la posibilidad de participar activamente e interrelacionar con el entorno y la comunidad (ciudad, barrio, vecindario). Se mide a través de: integración, participación, accesibilidad, reconocimiento y apoyo.

C. Bienestar.

- **Bienestar Emocional**, hace referencia al sentimiento o percepción de tranquilidad, seguridad, ausencia de nerviosidad, etc. Se evalúa mediante los indicadores: satisfacción, auto concepto, comportamiento, perspectivas de futuro y ausencia de estrés o sentimientos negativos.

- **Bienestar Material,** relacionado con la disponibilidad de suficientes recursos económicos para adquirir lo que el individuo quiere y necesita. Se aproxima a través de: vivienda, lugar de trabajo, ingresos y disponibilidad de ellos, posesiones (bienes materiales), ahorros, acceso a intereses y nuevas tecnologías, y servicios disponibles.

- **Bienestar Físico,** hace referencia a la existencia de buena salud, buena forma física, hábitos de vida saludables (deporte, alimentación, etc.). Se aproxima a través de: descanso, higiene, deporte, alimentación, salud y atención sanitaria.

2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A. BIENESTAR EMOCIONAL

Según la Organización Mundial de la Salud, consiste en la habilidad de manejar las emociones; esto no significa reprimirlas sino en sentirse cómodo al manifestarlas y hacerlo de forma apropiada.

B. BIENESTAR FÍSICO

Según la Organización Mundial de la Salud, se da cuando la persona siente que ninguno de sus órganos o funciones está menoscabado; el cuerpo funciona eficientemente y hay una capacidad física apropiada para responder ante diversos desafíos de la actividad vital de cada uno.

C. CALIDAD DE VIDA

Según la Organización Mundial de la Salud, es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno.

D. CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD – CONADIS.

Organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, formulador, promotor y ejecutor de políticas públicas para la prevención, atención e integración socio-económica de las personas con discapacidad.

E. DEFICIENCIA

Según la Organización Mundial de la Salud, es toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica.

F. DESARROLLO PERSONAL

Según Brito Challa, especialista en relaciones humanas, el desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones.

G. DISCAPACIDAD

Según la Organización de Estados Americanos, es una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

H. DISCAPACIDAD AUDITIVA

Según la Organización Mundial de la Salud, es provocada por la deficiencia que abarca al oído, sus estructuras y funciones asociadas a él. De acuerdo al grado de severidad puede ser sordera o hipoacusia. Además, contamos con los siguientes grados para entender mejor este tipo de discapacidad:

- Audición normal: 10 – 15 (para percibir sonidos mínimos)
- Audición limítrofe: 16 – 25
- Pérdida superficial: 26-40
- Pérdida Moderada: 41 -55
- Pérdida de moderada a severa: 56 – 70
- Pérdida severa: 71 -90
- 90 o más pérdida auditiva

Tenemos tres tipos de discapacidad auditiva: genética, adquirida y congénita.

Los niveles de discapacidad auditiva son: leve, moderado y severa.

I. DISCAPACIDAD DE LENGUAJE

Según la Organización Mundial de la Salud, se define como la capacidad de la persona para relacionarse y comunicarse con los demás se verá afectada. Dichos trastornos pueden interferir con la capacidad que la persona tenga de comprender o expresarse o que los demás la entiendan. Las causas que los originan son diversas; pueden ser de origen congénito o aparecer durante la niñez o más adelante debido a un accidente o a una enfermedad. Los niveles de discapacidad de lenguaje son: leve, moderado y severa.

J. DISCAPACIDAD FÍSICA

Según la Organización Mundial de la Salud, se define como discapacidad física o motora a la dificultad para realizar actividades motoras convencionales, ya sea regional o general. Esta dificultad puede deberse a múltiples causas, sean congénitas o adquiridas. Las principales patologías productoras de esta discapacidad son: Osteoartritis, Esclerosis Múltiple, Poliomielitis, Mal de Parkinson, Distonía Muscular, etc.

Algunos tipos de esta discapacidad son:

- Anomalías orgánicas, se encuentran en la cabeza, columna vertebral, piernas o brazos.
- Deficiencias del sistema nervioso, parálisis de las extremidades inferiores y superiores, y los trastornos que afecte la coordinación.
- Alteraciones viscerales, afectan a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, urinario, metabólico e inmunológico.

Los niveles de discapacidad física son: leve, moderado y severa.

K. DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Según la Organización Mundial de la Salud, se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que compromete globalmente el desarrollo de los sujetos que lo padecen, ya que se ve afectado también el desarrollo en otros aspectos como son el motor, perceptivo, cognoscitivo, lingüístico, afectivo y social, aunque no en forma homogénea. Los niveles de discapacidad intelectual son: leve, moderado y severa.

L. DISCAPACIDAD VISUAL

Según la Organización Mundial de la Salud, es la disminución parcial o total de la vista. Tenemos dos tipos de discapacidad visual:

- Ceguera, pérdida total de la información visual, puede ser reversible, pero en la mayoría de personas no lo es.
- Baja visión, aun la persona tiene campo de luz denominado resto visual.

M. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Ley de la Persona con Discapacidad N° 29973, el principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.

N. INCLUSIÓN LABORAL

Para la Organización Internacional del Trabajo es cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales.

O. INCLUSIÓN SOCIAL

Según la Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social, es la situación en la que todas las personas pueden ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio.

P. MINUSVALÍA

Según la Organización Mundial de la Salud, es una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales.

Q. OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - OMAPED

Es un servicio que las Municipalidades brindan a sus vecinos en situación de discapacidad. En esta oficina las personas podrán registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades.

R. OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - OREDIS

Deben promover y gestionar la inclusión y el desarrollo de los programas y proyectos en beneficio de las personas con discapacidad en el accionar del Gobierno Regional dentro de las materias enunciadas, facilitar la integración de la persona con discapacidad en la comunidad y contribuir al cumplimiento, a nivel regional, de las normas que reconocen sus derechos.

S. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Ley de la Persona con Discapacidad N° 29973, es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

T. POBLACIÓN VULNERABLE

Es el resultado de los factores como la pobreza, género, edad, discapacidad, lengua, etnia, orientación sexual y condición de salud, con las relaciones desiguales y la discriminación que prevalece en la sociedad. De este modo, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, pueblos indígenas, entre otros, resultan ser grupos vulnerables.

U. SISTEMA NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD – SINAPEDIS

Sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad en los diferentes niveles de gobierno articulando intersectorialmente.

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, porque utiliza la colección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández-Sampieri & Mendoza, p. 4).

Los datos recolectados de cada uno de los indicadores de las variables son sometidos a la prueba de hipótesis y al análisis estadístico para obtener resultados.

3.1.2 TIPO Y NIVEL

El tipo de investigación corresponde a un estudio básico, de nivel descriptivo, ya que el objetivo principal fue recopilar, analizar e interpretar datos e información sobre las dimensiones del presente trabajo de investigación. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014.)

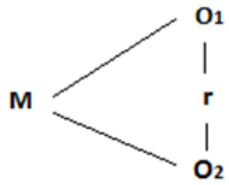
Es correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o el grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después cuantifican y analizan la vinculación. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014.)

En el caso de este estudio, es de nivel descriptivo correlacional, debido a que ambas variables, satisfacción laboral y calidad de vida, influyen entre sí para medir la relación de ambas.

3.1.3 DISEÑO

El diseño de investigación es no experimental, porque describe la relación entre dos o más variables en un momento determinado, es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014.)

El diagrama de nuestro estudio.



Donde:

M = Muestra, personas con discapacidad.

O_1 = Variable 1: Satisfacción laboral.

r = Relación entre las variables.

O_2 = Variable 2: Calidad de Vida.

3.2 ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL

3.2.1 ÁMBITO TEMPORAL

El estudio se llevó a cabo en el año 2019-2020, como estudiante de la Universidad Nacional de Moquegua, para optar el título profesional de Licenciada en Gestión Pública y Desarrollo Social.

3.2.2 ÁMBITO ESPACIAL

El estudio se ejecutó en el Centro Poblado Chen Chen del Distrito de Moquegua, es uno de los 6 distritos de la Provincia de Mariscal Nieto, ubicado en el Departamento de Moquegua, bajo la administración del Gobierno Regional de Moquegua, al sur del Perú. Su capital es la ciudad de Moquegua.

Elevación: 1.410 m
Superficie: 3.949 km²
Provincia: Mariscal Nieto
Alcalde: Abraham Alejandro Cárdenas Romero; (2019-2022)

3.3 POBLACIÓN

La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014.).

Tabla 4

Población con Discapacidad en el Distrito de Moquegua, 2019.

ZONAS	**P.C.D. RECONOCIDOS POR CONADIS**	P.C.D. NO RECONOCIDOS POR CONADIS	TOTAL
Cercado	250	395	645
San Francisco	85	78	163
San Antonio	180	130	310
Chen-Chen	**99**	68	167
Los Ángeles	35	62	97
Total de Personas con Discapacidad en el Distrito de Moquegua			1382

Fuente: Elaboración propia con datos del CONADIS.

La población en la presente investigación está constituida por las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen, conformada por 99 personas con discapacidad intelectual, física, auditiva, visual y/o de lenguaje, reconocidas por el CONADIS mediante Resolución y Carnet de Discapacidad, siendo una población no probabilística.

Tabla 5

Tipo y Nivel de Discapacidad de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen, 2020.

Ítem	Tipo y Nivel de Discapacidad	Cantidad de Personas con Discapacidad
1	Auditiva / Leve	4
2	Auditiva / Moderada	7
3	Física / Leve	16
4	Física / Moderada	32
5	Física / Severa	6
6	Visual / Leve	3
7	Visual / Moderada	5
8	Visual / Severa	4
9	Intelectual / Leve	9
10	Intelectual / Moderada	6
11	Intelectual / Severa	4
12	De Lenguaje / Leve	3
13	De Lenguaje / Moderada	1

Fuente: Elaboración propia.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 TÉCNICA

La técnica para la recolección de datos del estudio corresponde a la encuesta, consiste en la recolección de datos de los participantes relacionados a las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014.).

Se utilizó la técnica de la Encuesta para el presente trabajo de investigación.

3.4.2 INSTRUMENTOS

Los instrumentos para la recolección de datos corresponden a los cuestionarios, un cuestionario, consiste en un conjunto de ítems respecto a las variables a medir (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014).

Se utilizó como instrumentos el Cuestionario para el presente trabajo de investigación.

Cuestionario, satisfacción laboral

i. Ficha técnica

Variable	: Satisfacción laboral
Contextualización	: Ayerim Marleny Flores Becerra
Ítems	: 20
Edición	: 2020
Administración	: Personas con discapacidad
Tiempo	: 25 minutos
Forma	: Individual

ii. Descripción

Atendiendo a las dimensiones e indicadores, se ha planteado 20 ítems cada una de las cuales posee 5 respuestas posibles, muy satisfecho (5 puntos), bastante satisfecho (4 puntos), satisfecho (3 puntos), poco satisfecho (2 puntos) y totalmente insatisfecho (1 punto). Las categorías son:

- Totalmente insatisfecho: 00-20
- Poco satisfecho: 21-40
- Satisfecho: 41-60
- Bastante satisfecho: 61-80
- Muy satisfecho: 81-100

Relación con sus superiores

Con el supervisor	(indicador 1) ítems (01,02)
Relaciones interpersonales	(indicador 2) ítems (03,05)

Condiciones físicas

Condiciones de iluminación	(indicador 4) ítems (06,07)
Condiciones de higiene	(indicador 5) ítems (08,09)

Participación en decisiones

Participación	(indicador 7) ítems (10,12)
Capacidad de decisión	(indicador 8) ítems (13,14)

Satisfacción con su trabajo

Con las oportunidades	(indicador 1) ítems (15)
Con las metas	(indicador 2) ítems (16,17)

Satisfacción con el reconocimiento

Oportunidades de ascenso	(indicador 4) ítems (18)
Oportunidad de capacitación	(indicador 5) ítems (19,20)

iii. Piloto

Los cuestionarios, se aplicaron preliminarmente a una muestra piloto que equivale al 30% de la muestra (30 personas) de otra zona con características parecidas a la población de nuestro estudio, para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística, además antes de aplicar el pilotaje se evaluó la claridad de los ítems y si medían contextualmente el contenido que se espera de la variable.

Resultados:

La realización de la prueba piloto con 30 personas con discapacidad reconocidas por el CONADIS en el Centro Poblado de San Antonio. Ha sido una experiencia positiva que ha aportado valiosa información en relación a la satisfacción laboral de las personas con discapacidad. El análisis de los resultados obtenidos, aunque ha sido una tarea laboriosa en relación con el número de respuestas recibidas, ha permitido detectar carencias en el cuestionario y aspectos a mejorar, que fueron subsanadas antes de aplicarse a la muestra del estudio.

iv. Validación

El instrumento se evaluó con el siguiente estadígrafo

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}\sqrt{N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2}}$$

Donde:

N : Número de personas con discapacidad

X : Valores del momento 1

Y : Valores del momento 2

r > 0,20

Luego de la elaboración del cuestionario se ha hecho las correcciones sugeridas por expertos, quienes opinaron que el cuestionario puede ser aplicado a la población de estudio porque hay coherencia entre objetivos, hipótesis, variables, dimensiones indicadores e ítems.

v. Confiabilidad

Se realiza empleando el siguiente estadígrafo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum Si^2$: Sumatoria de las varianzas

Sr^2 : Varianza de la sumatoria de los ítems

α : Alfa de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach es α = 0,845 lo que significa que nuestro instrumento es confiable.

Cuestionario, calidad de vida

i. Ficha técnica

Variable	: Calidad de vida
Contextualización	: Ayerim Marleny Flores Becerra
Ítems	: 34
Edición	: 2020
Administración	: Personas con discapacidad
Tiempo	: 35 minutos
Forma	: Individual

ii. Descripción

Atendiendo a las dimensiones e indicadores, se ha planteado 34 ítems cada una de las cuales posee 5 respuestas posibles, Muy satisfecho (5 puntos), bastante satisfecho (4 puntos), satisfecho (3 puntos), poco satisfecho (2 puntos) y totalmente insatisfecho (1 punto). Las categorías son:

- Totalmente insatisfecho: 00-20
- Poco satisfecho: 21-40
- Satisfecho: 41-60
- Bastante satisfecho: 61-80
- Muy satisfecho: 81-100

Aspecto personal	
Autodeterminación	(indicador 1) ítems (01,05)
Desarrollo personal	(indicador 2) ítems (06,08)
Relaciones interpersonales	(indicador 2) ítems (09,12)
Políticas públicas	
Derechos	(indicador 4) ítems (13,17)
Inclusión social	(indicador 5) ítems (18,21)
Bienestar	
Bienestar emocional	(indicador 7) ítems (22,25
Bienestar material	(indicador 8) ítems (26,29)
Bienestar material	(indicador 8) ítems (30,34)

iii. Piloto

Los cuestionarios, se aplicó preliminarmente a una muestra piloto que equivale al 30% de la muestra (30 personas con discapacidad) de otra zona con características parecidas a la población del estudio, para pasar los procesos de validación y confiabilidad estadística, además antes de aplicar el pilotaje se evaluó la claridad de los ítems y si medían contextualmente el contenido que se espera de la variable.

Resultados:

La realización de la prueba piloto con 30 personas con discapacidad reconocidas por el CONADIS en el Centro Poblado de San Antonio. Ha sido una experiencia positiva que ha aportado valiosa información en relación a la satisfacción laboral de las personas con discapacidad. El análisis de los resultados obtenidos, aunque ha sido una tarea laboriosa en relación con el número de respuestas recibidas, ha permitido detectar carencias en el cuestionario y aspectos a mejorar, que fueron subsanadas antes de aplicarse a la muestra del estudio.

iv. Validación

El instrumento se evaluó con el siguiente estadígrafo

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}\sqrt{N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2}}$$

Donde:

N : Número de trabajadores con discapacidad

X : Valores del momento 1

Y : Valores del momento 2

r > 0,20

Luego de la elaboración del cuestionario se ha hecho las correcciones sugeridas por expertos, quienes opinaron que el cuestionario puede ser aplicado a la muestra de estudio porque hay coherencia entre objetivos, hipótesis, variables, dimensiones indicadores e ítems.

v. Confiabilidad

Se realiza empleando el siguiente estadígrafo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

Dónde:

K : Número de ítems

$\sum Si^2$: Sumatoria de las varianzas

Sr^2 : Varianza de la sumatoria de los ítems

α : Alfa de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach es α = 0,845 lo que significa que nuestro instrumento es confiable.

3.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el presente estudio, los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario para ambas variables tanto para satisfacción laboral y calidad de vida.

La técnica es la Encuesta aplicada a las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

En el procesamiento y análisis de los datos se han utilizado:

- Hojas de cálculo para la evaluación de los indicadores descriptivos.
- El programa SPSS-24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 RESULTADOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

A. Análisis global

Tabla 6

Satisfacción laboral

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Muy satisfecho	3	3 %
Bastante satisfecho	42	42 %
Satisfecho	23	23 %
Poco satisfecho	31	31 %
Totalmente insatisfecho	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

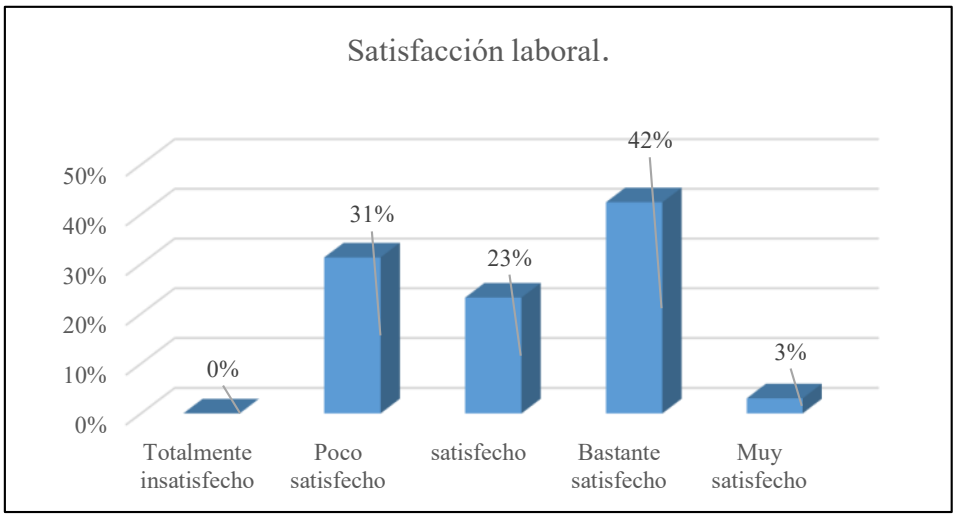
- **Interpretación**

  Las personas con discapacidad en gran mayoría se ubican en la categoría bastante satisfecho laboralmente pues son 42 personas que representan al 42% del grupo, así también son 23 las personas que representan al 23% se ubican en la categoría satisfecho y solamente 3 personas que representan el 3% se encuentran en la categoría muy satisfechos. Esto significa que, la mayoría de las personas con discapacidad, es decir que 68 personas que representa el 68% se encuentra satisfacción con la labor que realiza y/o se desempeña a pesar de su condición de discapacidad. Por otro lado, 31 personas se encuentran en el rango de poco satisfecho que representa el 31% cantidad menor a las personas que si se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan en sus vidas diarias.

De acuerdo a los resultados y el recojo de información, debemos aclarar que este porcentaje alto de satisfacción por parte del grupo de estudio, se debe a que la mayoría tiene un trabajo independiente, como vendedores de alimentos y/o comida, ayudantes de cocina, cocineros, albañiles, soldadores, estibadores, obreros, etc. y no por haber trabajado necesariamente en una institución pública y/o privada. Es cierto que en algún momento de su vida tuvieron la oportunidad de trabar en una Institución Pública o Privada pero que solo fue un trabajo temporal como en la mayoría de ocasiones cuando se trabaja en instituciones.

Figura 1

Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración Propia.

B. Análisis por dimensiones

Tabla 7

Satisfacción en relación con sus superiores

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Muy satisfecho	2	2 %
Bastante satisfecho	41	41 %
Satisfecho	23	23 %
Poco satisfecho	33	33 %
Totalmente insatisfecho	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

1 ¿La proximidad y frecuencia con que es supervisado?
2 ¿La supervisión que ejercen sobre usted?
3 ¿La forma en que sus superiores juzgan su tarea?
4 ¿Las relaciones personales con sus superiores?
5 ¿El apoyo que recibe de sus superiores?

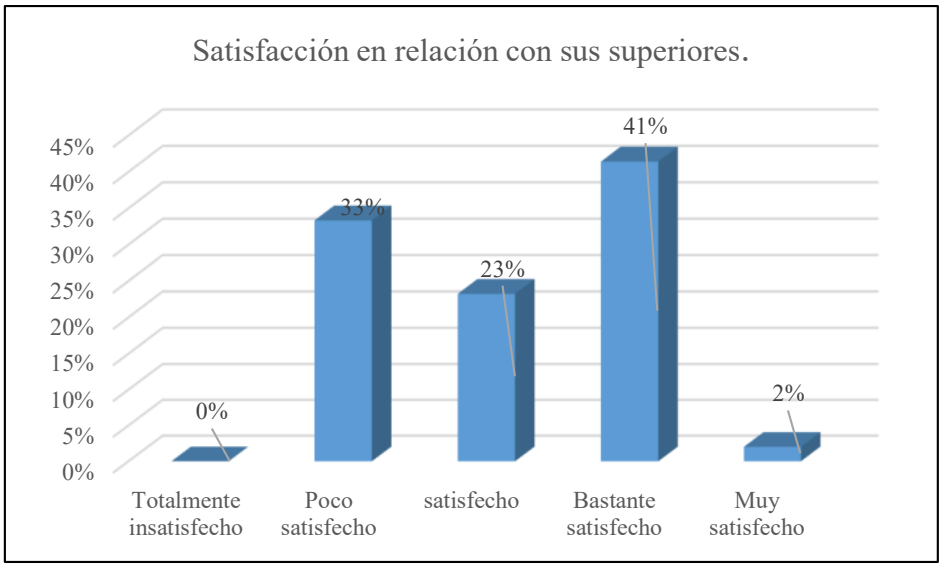
- **Interpretación**

Las personas con discapacidad en gran mayoría se ubican en la categoría bastante satisfecho en relación con sus superiores pues son 41 personas que representan al 41% del grupo, así también son 33 las personas que representan al 33% se ubican en la categoría poco satisfecho y solamente 2 personas que representan al 2% se encuentran en la categoría muy satisfechos. Esto significa que, la mayoría de las personas se encuentra bastante satisfecho en relación con sus superiores.

Debido a la condición en la que se encuentra este grupo de estudio, sus lugares de trabajo se encuentran cerca a sus hogares lo que hace que sea cómodo para ellos; la supervisión y seguimiento se da generalmente por ellos, o por algún familiar cercano lo que hace que sea satisfactorio para ellos si se presentará algún inconveniente en cuanto a tiempo o a situaciones del propio trabajo, por último, la relación que mantienen con sus superiores y consigo mismos es bastante óptima ya que reciben buen trato y apoyo para la ejecución de sus actividades en su lugar de trabajo.

Figura 2

Satisfacción en relación con sus superiores.



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 8

Satisfacción con las condiciones físicas

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Muy satisfecho	3	3 %
Bastante satisfecho	40	40%
Satisfecho	23	23 %
Poco satisfecho	32	32%
Totalmente insatisfecho	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

6 ¿La iluminación de su lugar de trabajo?

7 ¿El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?

8 ¿La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?

9 ¿La temperatura de su local de trabajo?

- **Interpretación**

Las personas con discapacidad en gran mayoría se ubican en la categoría bastante satisfecho con las condiciones físicas pues son 40 personas que representan al 40% del grupo, así también son 32 las personas que representan al 32% se ubican en la categoría poco satisfecho y solamente 3 personas que representan el 3% se ubican en la categoría muy satisfecho. Esto significa que, la mayoría de las personas se encuentra bastante satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo.

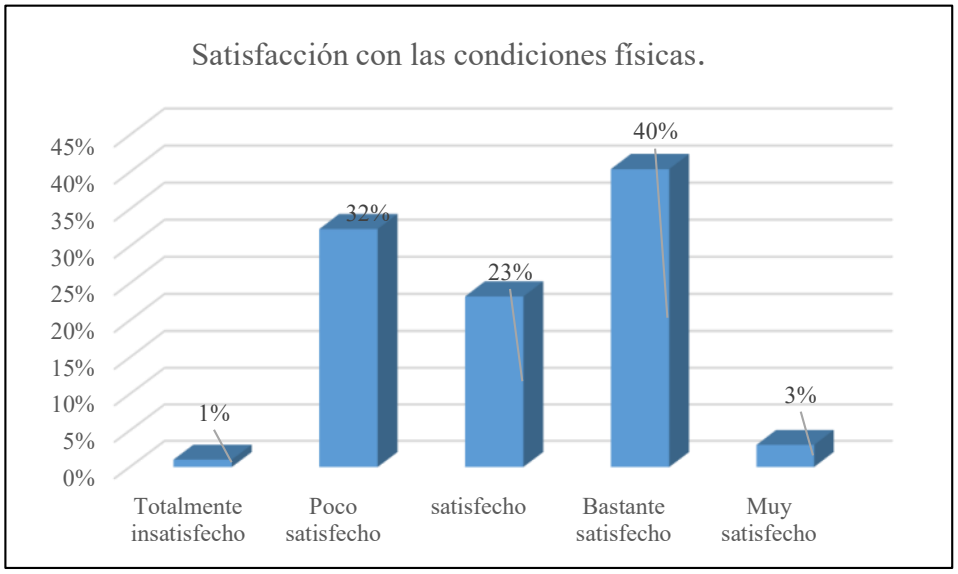
Como se indicó en la interpretación de la Tabla 6, al contar con trabajos independientes, hace que la situación y el mismo desarrollo de su trabajo sea más llevadero, porque pueden

controlar el entorno que los rodea en base a sus necesidades y su nivel de discapacidad.

La mayoría de trabajos independientes son al aire libre y el lugar que disponen es bastante cómodo para este grupo de estudio. Al ser independientes, también tienen bajo control la limpieza y salubridad del mismo entendiendo que es una necesidad urgente por su misma condición contando con el apoyo de sus familiares y/o amigos.

Figura 3

Satisfacción con las condiciones físicas.



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9

Satisfacción con la participación en las decisiones

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Muy satisfecho	6	6 %
Bastante satisfecho	16	16%
Satisfecho	44	44 %
Poco satisfecho	33	33%
Totalmente insatisfecho	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

10 ¿La forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales?
11 ¿Su participación en las decisiones de su área?
12 ¿Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?
13 ¿La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución?
14 ¿La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo?

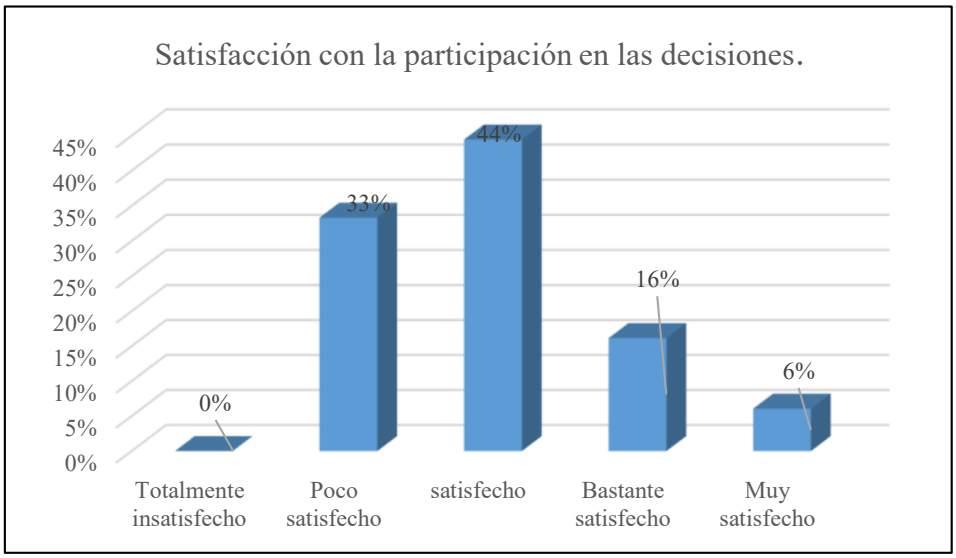
- **Interpretación**

Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría satisfecho con la participación en las decisiones pues son 44 personas que representan al 44% del grupo, así también son 33 las personas que representan al 33% que se ubican en la categoría poco satisfecho y solamente 6 personas que representan el 6% se encuentran en la categoría muy satisfecho. Esto significa que, la mayoría de las personas se encuentra satisfecho con la participación en las decisiones.

En los resultados obtenidos, tenemos que este grupo de estudio tiene una forma de negociación en su mayoría de manera informal ya que realizan actividades independientes, además de que están inmersos en la mayoría de decisiones a tomar en su lugar de trabajo, como resultado tenemos que la justicia e igualdad se dan en todo el desarrollo del trabajo por el mismo hecho de que son sus propios jefes o trabajan para algún familiar y/o amigo. Es realmente importante que en esta dimensión las personas con discapacidad hayan desarrollado la capacidad de tomar sus decisiones de manera independiente por que contribuye a que su condición de discapacidad no se vea menoscaba sino más bien como motivación a mejorar su calidad de vida.

Figura 4

Satisfacción con la participación en las decisiones



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 10

Satisfacción con su trabajo

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Muy satisfecho	5	5 %
Bastante satisfecho	29	29%
Satisfecho	27	27 %
Poco satisfecho	38	38%
Totalmente insatisfecho	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

15 ¿Oportunidades que su trabajo ofrece, que usted destaca y las que le gustan?

16 ¿La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo?

17 ¿Los objetivos y metas que debe alcanzar?

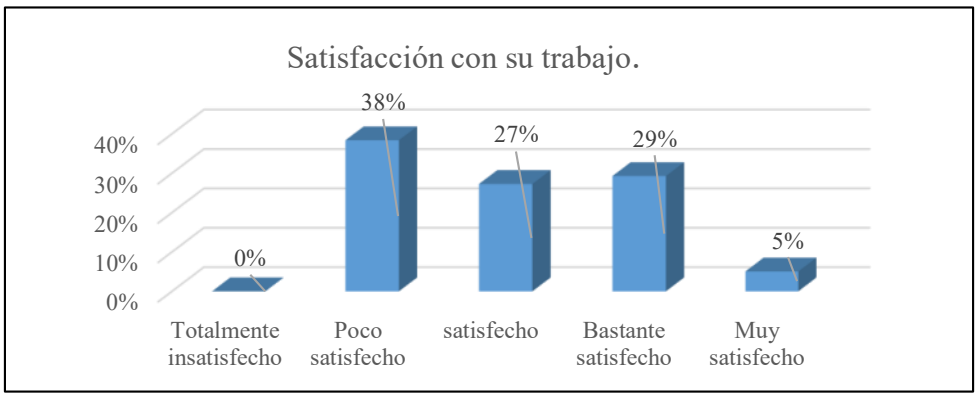
- **Interpretación**

Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría poco satisfecho con su trabajo pues son 38 personas que representan al 38% del grupo, así también son 29 las personas que representan al 29% se ubican en la categoría bastante satisfecho y solamente 5 personas que representan el 5% se encuentran en la categoría muy satisfechos. Esto significa que, la mayoría de las personas se encuentra poco satisfecho con su trabajo.

Si bien es cierto como hicimos mención en la Tabla 6, la mayoría de personas con discapacidad cuenta con un trabajo independiente, pero qué a pesar de ser sus propios jefes, de tomar sus propias decisiones en relación a su trabajo y condición, de las condiciones físicas que le ofrece su entorno, no se encuentran totalmente satisfechos con el trabajo que desarrollan, debido a que anhelan mejores oportunidades ya que en mucho de los casos aún son sustento para sus familias, no quieren ser una carga para sus familias, y los que son adultos mayores su situación es más crítica por que nada más no tienen que enfrentar su condición de discapacidad si no también su vejez y lo que agrava más la situación es que viven solos, o con sus conyugues, pero resulta que ambos tienen la misma condición de discapacidad y vejez.

Figura 5

Satisfacción con la participación en las decisiones



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 11

Satisfacción con el reconocimiento

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Muy satisfecho	21	21 %
Bastante satisfecho	16	16%
Satisfecho	23	23 %
Poco satisfecho	38	38%
Totalmente insatisfecho	1	1 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

18 ¿Las oportunidades de ascenso que tiene?
19 ¿Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución?
20 ¿El salario que usted recibe?

- **Interpretación**

Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría poco satisfecho con el reconocimiento en su lugar de trabajo puesto que, son 38 personas que representan al 38% del grupo, así también son 23 las personas que representan al 23% que se ubican en la categoría satisfecho y solamente una persona que representa al 1% se encuentra en la categoría totalmente insatisfecho. Esto significa que, la mayoría de las personas se encuentra poco satisfecho con el reconocimiento.

Es una realidad que se vio reflejada en los resultados de nuestro estudio, dado que un trabajo independiente como los que tienen este grupo de estudio no permite ascensos, capacitaciones y mejoras considerables de salario. Es cierto que pueden hacer crecer sus emprendimientos o trabajos independientes, pero lamentablemente

no cuentan con el apoyo suficiente para empezar a invertir y/o inyectar capital a sus trabajos independientes, debido a que estas personas viven del día a día siendo un día de trabajo muy importante para ellos, además de que las instituciones públicas y/o privadas no se dan abasto a cubrir todas las necesidades de este sector vulnerable de la población.

Figura 6

Satisfacción con la participación en las decisiones



Fuente: Elaboración Propia.

4.2 RESULTADOS SOBRE CALIDAD DE VIDA

A. Análisis global

Tabla 12

Calidad de vida

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	7	7 %
De acuerdo	45	45 %
Ni de acuerdo ni desacuerdo	47	47 %
En desacuerdo	0	0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Interpretación**

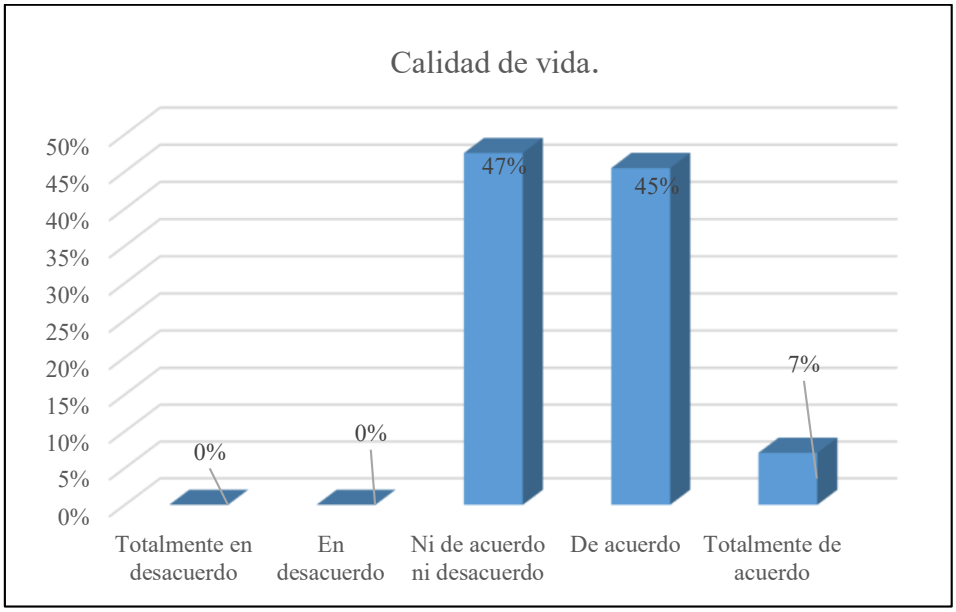
Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría ni de acuerdo ni desacuerdo con su calidad de vida pues son 47 personas que representan al 47% del grupo, así también son 45 las personas que representan al 45% que se ubican en la categoría de acuerdo y solamente 7 personas que representan el 7% se encuentran en la categoría totalmente de acuerdo. Esto significa que, la mayoría de las personas manifiestan que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con su calidad de vida.

Es importante señalar que el grupo de estudio no manifiesta una posición clara, ya que no tiene claro el concepto de manera teórica ni práctica de lo que significa tener una adecuada calidad de vida, en la interpretación de la Tabla 6 y 11, manifestamos que cuentan con trabajos independientes y viven el día a día, ambos factores se ven plasmados en que no existe seguridad en relación a alcanzar

ese estado deseado de bienestar personal que es la calidad de vida porque en muchas de las preguntas no muestran satisfacción en relación a su trabajo.

Figura 7

Calidad de Vida



Fuente: Elaboración Propia.

B. Análisis por dimensiones

Tabla 13

Aspecto personal

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	10	10 %
De acuerdo	48	48 %
Ni de acuerdo ni desacuerdo	41	41 %
En desacuerdo	0	0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

Autodeterminación

1 ¿Decido quién entra en mis espacios de intimidad (habitación, baño, etc.)?
2 ¿Participo en las decisiones que se toman en mi casa?
3 ¿Elijo la ropa que me compro?
4 ¿Otra persona elige las actividades que hago en mi tiempo libre?
5 ¿Me expreso cuando me permiten elegir?

Desarrollo personal

6 ¿Me enseñan cosas que me interesan?
7 ¿Aprendo cosas que me hacen sentir más independiente?
8 ¿Soy incapaz de resolver problemas?

Relaciones interpersonales

9 ¿Tengo problemas para tener o mantener una pareja?
10 ¿Tengo pocos amigos con los que salgo a divertirme?
11 ¿Tengo amigos que me escuchan cuando tengo algún problema?
12 ¿Expreso mis emociones y sentimientos delante de las personas?

- **Interpretación**

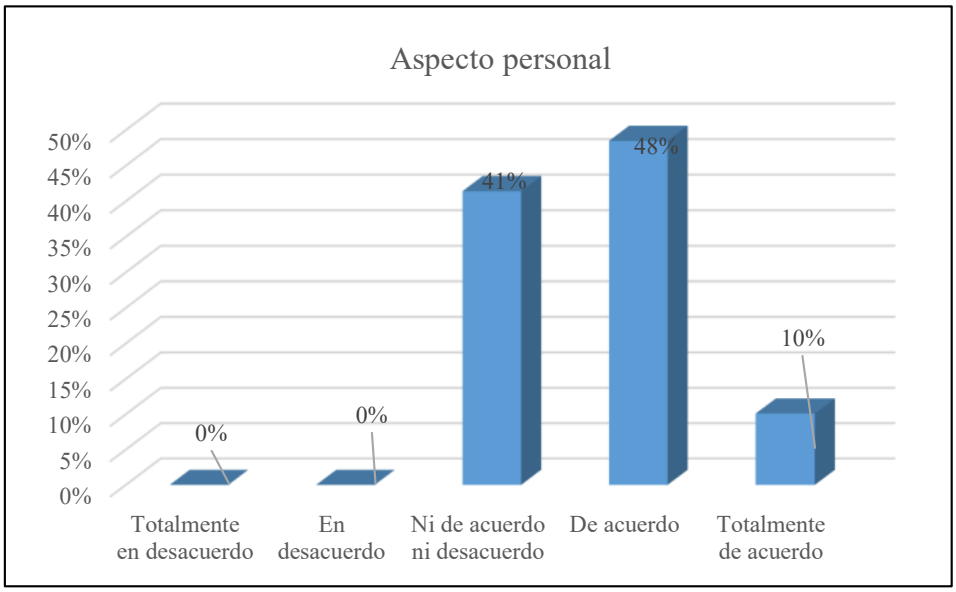
Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría de acuerdo con su aspecto personal puesto que son 48 personas que representan al 48% del grupo, así también son 41 las personas que representan al 41% que se ubican en la categoría ni de acuerdo ni desacuerdo y solamente 10 personas que representan el 10% se encuentran en la categoría totalmente de acuerdo. Esto significa que, la mayoría de las personas manifiestan que están de acuerdo con su aspecto personal.

En relación a la autodeterminación, relaciones interpersonales y desarrollo personal, el grupo estudiado se encuentra de acuerdo, por qué son acciones que les corresponde desarrollar directamente, es decir, deciden quien puede ingresar a sus espacios de intimidad, sobre las decisiones que se toman en sus hogares, pueden expresarse de manera libre en cuanto a sus gustos o desagrados, deciden que quieren aprender de acuerdo a su condición, pero con el apoyo de sus familiares y/o amigos, son capaces de resolver sus

problemas en la medida de lo posible con limitaciones en algunas ocasiones. En cuanto a las relaciones interpersonales que establecen en su entorno, son escasos los vínculos que pueden establecer con personas externas a su entorno por su misma condición emocional, pero aún en esta situación son capaces de establecer vínculos de amistad fuertes de tal manera que les permita contar con amigos que los escuchen y con los que puedan expresar sus emociones cuando sea necesario.

Figura 8

Aspecto personal



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14

Políticas públicas

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	7	7%
De acuerdo	39	39 %
Ni de acuerdo ni desacuerdo	52	52 %
En desacuerdo	1	1 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

Derechos

13 ¿Tengo mi proyecto de vida?
14 ¿Las personas que me rodean respetan mi privacidad?
15 ¿Mis terapistas, capacitadores, amigos y/o familiares cuentan a otras personas los comentarios privados que les comparto?
16 ¿Tengo conocimiento acerca de mis derechos y la norma que me ampara?
17 ¿Hago cumplir los derechos que me ampara la ley 29973?

Inclusión social

18 ¿Tengo amigos que no tienen ninguna discapacidad?
19 ¿Me siento excluido en mi lugar de trabajo, familia o grupo de amigos?
20 ¿El gobierno ha impulsado la inclusión social?
21 ¿Tengo acceso a cualquier servicio público y/o privado?

- **Interpretación**

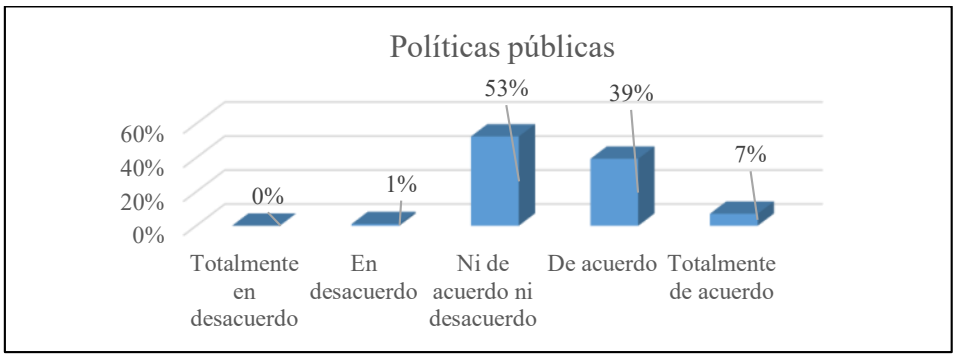
Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría de ni de acuerdo ni desacuerdo con las políticas públicas pues son 52 personas que representan al 52% del grupo, así también son 39 las personas que representan al 39% que se ubican en la categoría de acuerdo y solamente 1 persona que representa el 1% se encuentra en la categoría en desacuerdo. Esto significa que, la mayoría de las personas manifiestan que ni de acuerdo ni desacuerdo con las políticas públicas.

Los resultados del presente trabajo de investigación, coinciden con la realidad vivida en la actualidad, por qué la mayoría de las personas con discapacidad desconocen o no le dan importancia por ejemplo al crear un proyecto de vida por su avanzada edad dedicándose nada más que a tratar de generar ingresos para su sustento y el de sus familias; es cierto, también que no conocen la ley que los ampara por diversos factores como desinterés, su propia avanzada edad y por qué saben que a pesar de existir normas y leyes que los amparen deben continuar trabajando por qué muchas veces estas leyes son ajenas a su condición y no favorecen a incrementar su calidad de vida.

En relación a la inclusión social de las personas con discapacidad, no está lejos de la realidad actual, afortunadamente el grupo de estudio cuenta con amigos que no tienen discapacidad, son incluidos en sus trabajos, se encuentran asociados y son reconocidos por CONADIS, pero lamentablemente no perciben que el Gobierno esté trabajando por ellos de manera permanente ya que no es suficiente que solo algunas edificaciones cumplan con la accesibilidad y algunos programas y/o proyectos de apoyo, el grupo de estudio manifiesta que el Gobierno debe impulsar la inclusión de manera progresiva y focalizada.

Figura 9

Políticas Públicas



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 15

Bienestar

Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	5	5%
De acuerdo	45	45 %
Ni de acuerdo ni desacuerdo	48	48 %
En desacuerdo	1	1 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	99	100 %

Fuente: Elaboración Propia.

- **Preguntas**

Bienestar Emocional

22 ¿Tengo un buen autoconcepto de mi persona?
23 ¿A menudo me siento insatisfecho conmigo mismo?
24 ¿Considero que mi futuro es prometedor?
25 ¿Me siento estresado como resultado de las actividades que realizo?

Bienestar Material

26 ¿Las posesiones que tengo son propias?
27 ¿De tus ingresos percibidos tienes una cantidad destinada a ahorros?
28 ¿El lugar donde trabajo es incómodo?
29 ¿Tengo acceso a la información con facilidad (periódico, tv, internet, revistas)?

Bienestar Físico

30 ¿Realizo deporte o actividades de recreación?
31 ¿Descanso adecuadamente y lo suficiente?
32 ¿Realizo una higiene adecuada de mi cuerpo?
33 ¿Me atiendo periódicamente en los centros de salud?
34 ¿Cuido mi alimentación y peso?

- **Interpretación**

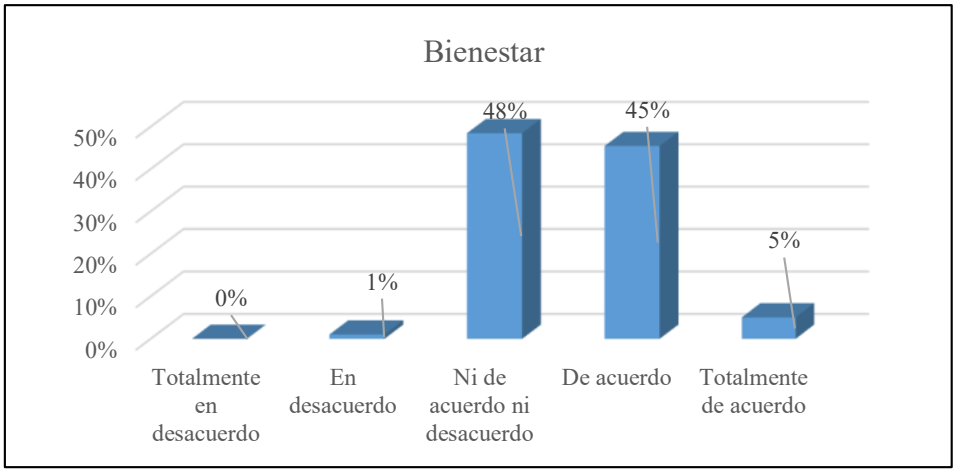
Las personas con discapacidad en su gran mayoría se ubican en la categoría de ni de acuerdo ni desacuerdo con el bienestar puesto que, son 48 personas que representan al 48% del grupo, así también son 45 las personas que representan al 45% que se ubican en la categoría de acuerdo y solamente 1 persona que representa el 1%

se encuentra en la categoría en desacuerdo. Esto significa que, la mayoría de las personas manifiestan que se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con el bienestar.

En cuanto a los resultados obtenidos en esta dimensión de bienestar físico, emocional y material. En el bienestar emocional nuestro grupo de estudio manifiesta no encontrar un bienestar emocional palpable en cuanto al autoconcepto que tienen de sí mismos, no creen en un futuro prometedor y en algunas ocasiones se encuentran estresados, debido a las actividades que deben de realizar para generar ingresos para sí mismos y sus familias. Sin embargo, hay personas que por el mismo esfuerzo que realizan en sus lugares de trabajo, tienen un buen autoconcepto de sus personas y creen que si pueden salir adelante tanto ellos como sus familias a pesar de sus condiciones. Al tener un trabajo independiente, el bienestar material se ve soslayado por la escasa generación de ingresos ya que como lo mencionamos en la Tabla 11 viven el día a día, no siendo capaces de tener muchas posesiones, la ventaja es que en la medida de sus posibilidades se mantienen informados a través de los medios de comunicación como televisión, radio, y redes sociales. Por último, el bienestar físico, está totalmente relacionado con el bienestar emocional y material, dado que las condiciones no permiten que realicen actividad física por su misma condición de discapacidad y su situación económica, sin embargo, realizan actividades llevaderas a su condición como caminar y hacer ejercicios sencillos. Lo importante es que se preocupan por su limpieza e higiene, así como su alimentación en la medida de sus posibilidades económicas.

Figura 10

Bienestar



Fuente: Elaboración Propia.

4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A. PRUEBA DE NORMALIDAD

Para la prueba de normalidad, recurrimos a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una sola muestra por tratarse de una muestra mayor a 50 datos. Para el contraste de normalidad de la distribución, utilizamos el criterio del p valor, rechazando la hipótesis nula, al nivel de α y aceptándola en caso contrario.

H0: La distribución no difiere de la normalidad

H1: La distribución no cumple con el supuesto de normalidad.

Ho: $p > 0.05$

H1: $p \leq 0.05$

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,200	99	0,00	0,892	99	0,00
Calidad de vida	0,192	99	0,00	0,905	99	0,00

Fuente: Elaboración propia.

- **Interpretación**

La prueba Kolmogorov-Smirnov que aplicamos a las variables de estudio muestran que, los niveles de significancia son menores a α = 0,05, este valor nos comprueba que los datos corresponden a una distribución no normal, en tal sentido, debemos considerar una prueba no paramétrica, en nuestro caso aplicamos la prueba del coeficiente de correlación rho de Spearman.

4.3.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

Ho. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Ha. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 17

Correlación entre satisfacción laboral y calidad de vida

		Satisfacción laboral	Calidad de vida
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	1	0,832
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Calidad de vida	Correlación de Spearman	0,832	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Fuente: Elaboración Propia.

- **Interpretación**

  La tabla 17, muestra la correlación de la satisfacción laboral y la calidad de vida. El coeficiente de correlación es de 0,832 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis Ha.

A. Primera hipótesis específica

Ho. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Ha. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 18

Correlación entre satisfacción laboral y el aspecto personal

		Satisfacción laboral	Aspecto personal
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	1	0,809
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Aspecto personal	Correlación de Spearman	0,809	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Fuente: Elaboración Propia.

- **Interpretación**

La tabla 18, muestra la correlación de la satisfacción laboral y el aspecto personal. El coeficiente de correlación es de 0,809 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis Ha.

B. Segunda hipótesis específica

Ho. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Ha. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 19

Correlación entre satisfacción laboral y las políticas públicas

		Satisfacción laboral	Políticas públicas
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	1	0,701
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Políticas públicas	Correlación de Spearman	0,701	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Fuente: Elaboración Propia.

- **Interpretación**

La tabla 19, muestra la correlación de la satisfacción laboral y las políticas públicas. El coeficiente de correlación es de 0,701 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis Ha.

C. Tercera hipótesis específica

Ho. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Ha. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen.

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho: $r = 0$, si $p > 0,05$

Ha: $r \neq 0$, si $p \leq 0,05$

Tabla 20

Correlación entre satisfacción laboral y el bienestar

		Satisfacción laboral	Bienestar
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	1	0,766
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	99	99
Bienestar	Correlación de Spearman	0,766	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	99	99

Fuente: Elaboración Propia.

- **Interpretación**

  La tabla 20, muestra la correlación de la satisfacción laboral y el bienestar. El coeficiente de correlación es de 0,766 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis Ha.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La Tabla 16 acerca de la prueba de normalidad, muestra la correlación de la satisfacción laboral y la calidad de vida. El coeficiente de correlación es de 0,832 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables y por lo tanto se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis Ha.

Los resultados alcanzados se contrastan con el trabajo de Castro (2017), quien realizó el estudio llamado “Situación laboral y nivel de satisfacción de las necesidades básicas de las personas con discapacidad en la Ciudad de Puno durante el año 2015”, cuyo objetivo fue analizar la influencia de la situación laboral en la satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad. Concluyendo que la situación laboral influye en la satisfacción de las necesidades básicas de las personas con discapacidad puesto que en su gran mayoría de este sector de la población se encuentran desempleados y se ven limitados a la generación de ingresos. Haciendo un contraste con nuestro estudio, podemos apreciar que ambos estudios coinciden dado que nuestros resultados concluyen que para lograr un adecuado nivel de calidad de vida es necesario contar con una alta satisfacción laboral.

Así también, la investigación de (Aldana, 2020). “Satisfacción laboral y calidad de vida en personas con y sin discapacidad motriz”, el objetivo general del estudio fue identificar los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en personas con discapacidad motriz de los Municipios del Estado de México, con una muestra de 120 personas, se usó los cuestionarios como instrumentos bajo la técnica de la encuesta, la investigadora concluye en que, las personas con discapacidad motriz presentan menor satisfacción laboral por ende

baja calidad de vida en aspectos como su vida diaria, movilidad, dependencia médica, sueño, relaciones sociales, capacidad de trabajo y el entorno y/o ambiente. De esta manera, la investigación se relaciona directamente con nuestro estudio dado que sabemos que las personas con discapacidad con escasa satisfacción laboral tendrán baja calidad de vida no satisfaciéndose sus necesidades básicas como son su propia autonomía, las relaciones interpersonales, la participación en la toma de decisiones, su higiene, la participación social, etc.

Para Alfaro, Leyton, Meza y Saénz (2012), la satisfacción laboral es una actitud que se define con los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden y, en última instancia, su comportamiento. Además, se refieren a otros aspectos que influyen en la satisfacción o insatisfacción como valores, diseño del puesto acorde a las habilidades y las recompensas. Nuestro estudio no dista mucho de esta percepción de los autores debido a que hemos considerado, según Gibson (1996) que la satisfacción laboral es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y los beneficios. Es decir, los trabajadores, se muestran satisfechos cuando tienen algún tipo de beneficio, incentivo o una mejora en general en el trabajo.

Por otro lado, Verdugo y Schalock (2013), afirman que la calidad de vida es un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles al contexto en que se aplican.

El presente concepto coincide con nuestra investigación como mencionamos líneas arriba, de acuerdo a la investigación la calidad de vida debe estar además garantizada no solamente por factores externos sino también por el propio interés de las personas de tal manera que se cree independencia en el campo laboral, familiar, personal, etc. desplazando poco a poco la dependencia.

Finalmente, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,832 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

PRIMERA

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,832 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables, adicionalmente consideremos que la población estudiada está de acuerdo que si no está satisfecho laboralmente no contará con una adecuada calidad de vida, además el grupo de estudio es consciente de que deben de buscar por un puesto de trabajo ya sea de manera independiente o dependiente, teniendo en cuenta sus posibilidades por su discapacidad.

SEGUNDA

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,809 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables. Para este caso, encontramos que la autodeterminación, el desarrollo personal y las relacionas interpersonales que engloban la dimensión de aspecto personal, influyen en la satisfacción laboral de las personas con discapacidad, siendo así factores fundamentales a trabajar en este grupo vulnerable para mejorar su calidad de vida.

TERCERA

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,701 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables. En cuanto a los resultados, encontramos que los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad son considerados por el grupo estudiado como políticas públicas que pueden contribuir en la mejora de su calidad de vida pero que, sin embargo, en la actualidad no han aportado en demasía en la mejora de la misma, ya que no es suficiente ser afiliados a Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, o ser beneficiarios de un programa de apoyo, hace falta acciones focalizadas para este sector vulnerable de la población.

CUARTA

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019, pues el coeficiente de correlación es de 0,766 con p = 0,000, valor mucho menor que el nivel de significancia α = 0,05 precisa una correlación positiva alta. Se comprueba así una relación directa entre las variables. Es necesario indicar que, en relación a los resultados de las encuestas aplicadas, el bienestar ya sea material, emocional y físico, se relaciona con la satisfacción laboral de las personas con discapacidad pero que, de igual modo, son conscientes de que a pesar de no encontrar bienestar en la labor generalmente independiente que realicen deben continuar con la búsqueda de mejorar su situación laboral para encontrar un punto de equilibrio en la calidad de vida que desean alcanzar. Consideramos, que la situación para las personas con discapacidad se agrava no solamente por su condición de discapacidad sino también por su condición de edad y/o vejez y en muchos de los casos el hecho de vivir solo con sus conyugues o solos en el peor de los casos.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los futuros investigadores, ampliar el estudio de investigación en otros sectores de la población, porque como se sabe, las personas con discapacidad tienen escasas oportunidades laborales ya sea de manera independiente o dependiente, por lo que el nivel de satisfacción laboral es bajo, si se profundiza en este campo de investigación será favorable tanto para el investigador como para el grupo en estudio, ya que tenemos basta información a explorar, investigar y ampliar el panorama analizando mucho mejor la problemática de este sector vulnerable de la población.

SEGUNDA

A los futuros investigadores, explicar la calidad de vida en relación al aspecto personal de las personas con discapacidad, con otros elementos de análisis como la autodeterminación, el desarrollo personal y las relaciones interpersonales en el contexto de independencia. Es cierto que este sector de la población vive con limitantes frecuentes, siendo un tema amplio que a su vez puede subdividirse en determinadas problemáticas, que pueden ser exploradas e investigadas a profundidad, tales como la discriminación, pobreza, salud física, educación, etc.

TERCERA

A las autoridades, enfrentar esta problemática con proyectos y/o programas que estimulen, fomenten y focalicen la atención hacia esta población vulnerable, y así ser sustento para las instituciones privadas que también deben preocuparse por la intervención y apoyo a este sector de la población. El realizar este tipo de investigaciones hace que tanto la población como autoridades se den cuenta que si bien existen necesidades que deben ser atendidas, aún no se viene trabajando por atender dichas necesidades de manera efectiva y eficiente. Es importante señalar que, este tipo de investigaciones fomentan la participación y gestiones de apoyo.

CUARTA

A los futuros investigadores, explicar la calidad de vida en relación al bienestar propio de las personas con discapacidad, con otros elementos intrínsecos de análisis como el bienestar emocional, material, económico, mental y la autoestima. Así mismo, recomendar que se debe tener en cuenta la condición de discapacidad en diferentes aspectos, no solo como la misma condición de discapacidad, sino también por el hecho de ser mujeres, por la edad, por el lugar donde viven ya sea urbano o rural, por género, entre otros. Es sumamente importante tener estratificado el sector de población que se va a investigar, debido a que en algunos casos se da una doble hasta triple discriminación a este sector de la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, L., Álvarez, M., Flores, M., Castillo , R., & Vallejos, A. (2016). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.* Lima, Perú: Universidad Privada de Ciencias Aplicadas.

Aldana, M. (2020). *satisfacción laboral y calidad de vida en personas con y sin discapacidad motríz.* Morelos, México: Universidad autónoma de México.

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.* Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Araya, M., & Medina, A. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.* Chile: Universidad de BIo Bio.

Arroyo, J. (2004). El derecho a la salud de las personas con discapacidad: Estado de la cuestión. *Congreso de la República*. Lima.

Benavente, M., & Torrico, E. (2016). *Principales factores sociales que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad en los municipios de la provincia de Arequipa - 2016.* Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Canelo, A. S. (2008). Calidad de Vida relacionada con salud en personas con discapacidad intelectual en España. *Rev Panam Salud Pública*.

Castillo, C. (1997). Rehabilitación integral de la persona con discapacidad. *Ciencias Sociales*.

Castro, E. (2017). *Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el ño 2015.* Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

Cencia, E., & Damián, N. (2015). *Condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo - 2015.* Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez (2008). *Clima Organizacional y Satisfacción LAboral en Organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. 2008.* Talca, Chile: Universidad de Talca.

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2014). Reglamento de la Ley general de la Persona con Discapacidad. Lima.

Córdova, L. (2016). *la inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España.* Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.

Dominguez, L. S., & Quintana, P. A. (2014). *Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada.* Lima: Inca Garcilazo de la Vega.

Dominguez, L. S., & Villegas, G. G. (Julio de 2012). *Estimación de la validez de contenido de una escala de calidad de vida para personas adultas con discapacidad intelectual*. Obtenido de http://colegiodepsicologosarequipa.org

Elao, J. (2019). *Percepciones de la calidad de vida de personas con discapacidad que trabajan en una empresa industrial del Cantón Durán.* Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2004). *Seminario Internacional: Inclusión Social, discapacidad y políticas públicas.* Santiago.

Gibson, J. (1996). *Las organizaciones.* Madrid, España: Mc Graw Hill.

Guillén, A. (2016). *Servicios públicos de reabilitación y calidad de vida en las personas con discapacidad del distrito de Moquegua, en el año 2015.* Moquegua, Perú: Universidad Nacional de Moquegua.

Henao Lema, C. P., & Gil Obando, L. M. (2009). Calidad de Vida y Situación de Discapacidad. *Hacia la Promoción de la Salud*.

Hernández, P. Á. (2004). Las personas con discapacidad: Su calidad de vida y la de su entorno. *Aquichan*.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill Interamericana editores S.A.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction.* New York United States: Harper Ed.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Características de la Persona con Discapacidad.* Lima.

Instituto Nacional de Rehabilitación-"Dra. Adriana Rebaza Flores". (2011). Resolución Directoral. *Catálogo de Procedimientos Médicos y Actividades Estandarizadas del Instituto Nacional de Rehabilitación*. Lima.

Jara, S., & Namoc, C. (2019). *Contratación de personas con discapacidad y determinación del impuesto a la renta en servicios Chan Chan S..A, Trujillo, 2018.* Trujillo: Universidad César Vallejo.

Javier Muñoz Bravo, A. B. (2014). *Discapacidad Intelectual y Salud: Derechos, Desigualdades, Evidencias y Propuestas*. Madrid.

Landauro, J. (2006). La Rehabilitación Profesional.

Landauro, Q. J. (2003). Discapacidad y Rehabilitación Profesional. *Liberabit*.

Locke, E. (1976). *la naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo.* Chicago, Estados Unidos: Mc Graw Hill.

M. Ruiz, A. P. (2005). Calidad de vida relacionada con la salud: definición y utilización en la práctica médica. *Pharmacoeconomics*, 31-43.

Maggiori, L. E. (2012). *Calidad de vida de personas con discapacidad: Un estudio de los residentes de cottolengo don orione*. Obtenido de http://www.cienciared.com.ar

Marín, M. (2006). Las prestaciones de salud en Discapacidad. Argentina.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad.* Madrid, España: Diaz de Santos.

Miguel ángel Verdugo Alonso, A. R. (2011). *Dimensiones e Indicadores de la Calidad de Vida Individual y Familiar*. Obtenido de http://www.pasoapaso.com.ve

Mirón Canelo JA, A. S. (2008). Calidad de Vida relacionada con salud en personas con discapacidad intelectual en España. *Revista Panamericana Salud Pública*.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre discapacidad.* Malta.

Organización Mundial de la Salud. (2015). *Discapacidades y Rehabilitación.* Obtenido de http://www.who.int

Park, Y., Gi, D., Bettini, E., Smith, J., & Park, j. (2016). *Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: an analysis of south Korea´s National survey of employment for the disabled.* United States: University of Tennessee.

Rodríguez, T. C. (Junio de 2014). Calidad de vida y necesidades de apoyo. *Uno y Análisis de las escalas INICO-FEAPS Y SIS*.

Schalock, R. (1996). *Quality of life. Aplication to Persons with Disabilities.*

Sociedad Mexicana de Medicina Física y Rehabilitación. (2005). *¿Y qué con la Rehabilitación social?*

Taylor, F. (1911). *Los princiíos de la administración científica.* Estados Unidos de América: Harper y brother publishers.

Vásquez, J. (2008). *Repositorio Institucional de la Organización Panamericana de la Salud.* Obtenido de http://iris.paho.org/

Verdugo, M. Á. (2003). *Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad: Propuestas de actuación.* Universidad de Salamanca.

Verdugo, M., Gómez, L., Arias, B., Santamaría, M., Clavero, D., & Tamarit, J. (2013). *Evaluación Integral de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del Desarrollo.*

Verdugo, M., Schalock, R., Arias , B., Goméz, L., & Jordán, B. (2015). *Discapacidad e inclusión.* Oviedo, España: Universidad de Oviedo.

Zamora, M., & Villavicencio, J. (2018). *desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la universidad técnica de Manabí.* Manabí, Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.

ANEXOS

ANEXO 01. CUESTIONARIO 1, SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO 1: SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, encontrará 20 preguntas con el objetivo de determinar aspectos concernientes a la calidad de vida de las personas con discapacidad, lea cuidadosamente y llene con las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy Satisfecho
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

		TI	PS	S	BS	MS
		1	2	3	4	5
	Satisfacción en relación con sus superiores					
1	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	☐	☐	☐	☐	☐
2	La supervisión que ejercen sobre usted.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La forma en que sus superiores juzgan su tarea	☐	☐	☐	☐	☐
4	Las relaciones personales con sus superiores	☐	☐	☐	☐	☐
5	El apoyo que recibe de sus superiores.	☐	☐	☐	☐	☐
	Satisfacción con las condiciones físicas					
6	La iluminación de su lugar de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
8	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
9	La temperatura de su local de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
	Satisfacción con la participación en las decisiones					
10	La forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Su participación en las decisiones de su área.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
13	La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución.	☐	☐	☐	☐	☐
14	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
	Satisfacción con su trabajo					
15	Oportunidades que su trabajo ofrece, que usted destaca y las que le gustan	☐	☐	☐	☐	☐
16	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Los objetivos y metas que debe alcanzar.	☐	☐	☐	☐	☐
	Satisfacción con el reconocimiento					
18	Las oportunidades de ascenso que tiene.	☐	☐	☐	☐	☐
19	Las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución	☐	☐	☐	☐	☐
20	El salario que usted recibe.	☐	☐	☐	☐	☐

ANEXO 02. CUESTIONARIO 2, CALIDAD DE VIDA

CUESTIONARIO 2: CALIDAD DE VIDA

A continuación, encontrará 34 preguntas con el objetivo de determinar aspectos concernientes a la calidad de vida de las personas con discapacidad, lea cuidadosamente y llene con las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy Satisfecho
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	ÍTEMS	TI	PS	S	BS	MS
		1	2	3	4	5
	ASPECTO PERSONAL					
	Autodeterminación					
1	Decido quién entra en mis espacios de intimidad (habitación, baño, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
2	Participo en las decisiones que se toman en mi casa	☐	☐	☐	☐	☐
3	Elijo la ropa que me compro	☐	☐	☐	☐	☐
4	Otra persona elige las actividades que hago en mi tiempo libre	☐	☐	☐	☐	☐
5	Me expreso cuando me permiten elegir	☐	☐	☐	☐	☐
	Desarrollo personal					
6	Me enseñan cosas que me interesan	☐	☐	☐	☐	☐
7	Aprendo cosas que me hacen sentir más independiente	☐	☐	☐	☐	☐
8	Soy incapaz de resolver problemas	☐	☐	☐	☐	☐
	Relaciones interpersonales					
9	Tengo problemas para tener o mantener una pareja	☐	☐	☐	☐	☐
10	Tengo pocos amigos con los que salgo a divertirme	☐	☐	☐	☐	☐
11	Tengo amigos que me escuchan cuando tengo algún problema	☐	☐	☐	☐	☐
12	Expreso mis emociones y sentimientos delante de las personas	☐	☐	☐	☐	☐
	POLÍTICAS PÚBLICAS					
A	***Derechos***					
13	Tengo mi proyecto de vida	☐	☐	☐	☐	☐
14	Las personas que me rodean respetan mi privacidad	☐	☐	☐	☐	☐
15	Mis terapistas, capacitadores, amigos y/o familiares cuentan a otras personas los comentarios privados que les comparto	☐	☐	☐	☐	☐
16	Tengo conocimiento acerca de mis derechos y la norma que me ampara	☐	☐	☐	☐	☐
17	Hago cumplir los derechos que me ampara la ley 29973	☐	☐	☐	☐	☐
	Inclusión social					
18	Tengo amigos que no tienen ninguna discapacidad	☐	☐	☐	☐	☐
19	Me siento excluido en mi lugar de trabajo, familia o grupo de amigos	☐	☐	☐	☐	☐
20	El gobierno ha impulsado la inclusión social	☐	☐	☐	☐	☐
21	Tengo acceso a cualquier servicio público y/o privado	☐	☐	☐	☐	☐
	BIENESTAR					
	Bienestar emocional					
22	Tengo un buen auto concepto de mi persona	☐	☐	☐	☐	☐
23	A menudo me siento insatisfecho conmigo mismo	☐	☐	☐	☐	☐

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 02. CUESTIONARIO 2, CALIDAD DE VIDA

24	Considero que mi futuro es prometedor	☐	☐	☐	☐	☐
25	Me siento estresado como resultado de las actividades que realizo	☐	☐	☐	☐	☐
	Bienestar Material					
26	Las posesiones que tengo son propias	☐	☐	☐	☐	☐
27	De tus ingresos percibidos tienes una cantidad destinada a ahorros	☐	☐	☐	☐	☐
28	El lugar donde trabajo es incómodo	☐	☐	☐	☐	☐
29	Tengo acceso a la información con facilidad (periódico, tv, internet, revistas)	☐	☐	☐	☐	☐
	Bienestar Físico					
30	Realizo deporte o atividades de recreación	☐	☐	☐	☐	☐
31	Descanso adecuadamente y lo suficiente	☐	☐	☐	☐	☐
32	Realizo una higiene adecuada de mi cuerpo	☐	☐	☐	☐	☐
33	Me atiendo periódicamente en los centros de salud	☐	☐	☐	☐	☐
34	Cuido mi alimentación y peso	☐	☐	☐	☐	☐

ANEXO 03. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad en el Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019"

INTERROGANTES

GENERAL

¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

ESPECÍFICAS

PE_1

¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

PE_2

¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

PE_3

¿En qué medida la satisfacción laboral, se relaciona con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019?

OBJETIVO

GENERAL

Determinar la medida en que se relacionan la satisfacción laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

ESPECÍFICOS

OE_1

Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

OE_2

Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

OE_3

Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

HIPÓTESIS

GENERAL

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

ESPECÍFICAS

HE_1

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el aspecto personal de las personas con discapacidad del Centro Poblado Che-Chen – Moquegua, 2019.

HE_2

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con las políticas públicas de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

HE_3

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el bienestar de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019.

DIMENSIONES / INDICADORES

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

Definición operacional

Se evaluarán en las dimensiones detallas a continuación.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Relación con sus superiores	Relación con el supervisor	01-02
	Relaciones interpersonales	03-05
Condiciones físicas	Condiciones de iluminación	06-07
	Condiciones de higiene	08-09
Participación en decisiones	Participación en las decisiones	10-12
	Capacidad de decisión	13-14
Satisfacción con su trabajo	Satisfacción con las oportunidades	15
	Satisfacción con las metas	16-17
Satisfacción con el reconocimiento	Oportunidades de ascenso	18
	Oportunidades de capacitación	19-20

VARIABLE 2: CALIDAD DE VIDA

Definición operacional

Se evaluarán en las dimensiones detallas a continuación.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Aspecto personal	Autodeterminación	01-05
	Desarrollo personal	06-08
	Relaciones interpersonales	09-12
Políticas públicas	Derechos	13-17
	Inclusión social	18-21
Bienestar	Bienestar emocional	22-25
	Bienestar material	26-29
	Bienestar físico	30-34

TIPO / DISEÑO

Tipo:
Básico

Nivel:
Descriptivo correlacional

Diseño:
No experimental



Donde:
M = Población
O_1 = 1ra variable
O_2 = 2da variable
r = Nivel de relación

Población

Conformada por un total de 99 personas con algún tipo de discapacidad, las cuales son pertenecientes al Centro Poblado Chen-Chen, quienes son personas reconocidas por CONADIS mediante Resolución y Carnet de Discapacidad.

TÉCNICAS / INSTRUMENTOS

Técnica:

Encuesta

Instrumento:

- **Cuestionario 1**
  Satisfacción laboral
- **Cuestionario 2**
  Calidad de vida

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.3 Título de la investigación: Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019.

1.4 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario Calidad de Vida.

1.3 Aspectos de Validación:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																		X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Marcelo F. Roque Laque	**DNI**	04402516
Dirección Domiciliaria	Asoc. Viv. JCM B5-08 SnAntonio	**Teléfono/celular**	955507252
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

DR. Marcelo F. Roque Laque
Esp. Metodología de la Investigación
CPPe 1904402516
Firma
Lugar y Fecha. Moq. febrero 2020

Investigadora: Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Titulo de la investigación: Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019.

1.2 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario Satisfacción Laboral.

1.3 Aspectos de Validación:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																		X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Marcelo T. Roque Laque	**DNI**	04402516
Dirección Domiciliaria	Asoc. viv. JCM 05-08 San Antonio	**Teléfono/celular**	955507252
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

DR. Marcelo T. Roque Laque
Esp. Metodología de la Investigación
CPPe 1804402516
Firma

Lugar y Fecha: Moq. febrero 2020

Investigadora: Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04.

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019"

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.3 Título de la investigación: Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019.

1.4 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario Calidad de Vida.

1.3 Aspectos de Validación:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																		X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Angel José Revilla Layme	**DNI**	04471891
Dirección Domiciliaria	Av. Emancipación Mz. X Lt. 7 Samegua	**Teléfono/celular**	961784082
Grado Académico	Magíster		
Mención	Investigación y Docencia en Educ. Superior		

Mg. ANGEL J. REVILLA LAYME
Investigación y Docencia en Educación Superior
A00950461
Firma

Lugar y Fecha. Samegua, febrero 2020

Investigadora: Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04.

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019.

1.2 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario Satisfacción Laboral.

1.3 Aspectos de Validación:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																	X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Angel José Revilla Layme	**DNI**	04411891
Dirección Domiciliaria	Av. Emancipación Nº X Urb. P. Comaya	**Teléfono/celular**	961784082
Grado Académico	Magister		
Mención	Investigación y Docencia en Educ. Sup.		

Mg. ANGEL J. REVILLA LAYME
Investigación y Docencia en Educación Superior
A00 Firma 61

Lugar y Fecha: Samegua, febrero 2020

Investigadora: Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04.

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019"

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.3 Título de la investigación: Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019.

1.4 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario Calidad de Vida.

1.3 Aspectos de Validación:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																	X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	FREDDY EDUARDO FLORES PEREZ	**DNI**	04434646
Dirección Domiciliaria	CALLE TACNA Nº 1135	**Teléfono/celular**	953933125
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTOR EN EDUCACIÓN		

FREDDY EDUARDO FLORES PÉREZ
DOCTOR EN EDUCACIÓN
Nº DE RESOLUCIÓN: 0003-2019-UCV
CÓDIGO DE LA UNIVERSIDAD 052
Firma

Lugar y Fecha. MOQUEGUA, FEBRERO 2020.

Investigadora: Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04.

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

"Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019"

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019.

1.2 Nombre de los instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario Satisfacción Laboral.

1.3 Aspectos de Validación:

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje adecuado																	X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables																	X			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN 85

OPINION DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena (X) e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	FREDDY EDUARDO FLORES PÉREZ	**DNI**	04434646
Dirección Domiciliaria	CALLE TACNA N° 1135	**Teléfono/celular**	953933125
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	DOCTOR EN EDUCACIÓN		

FREDDY EDUARDO FLORES PÉREZ
DOCTOR EN EDUCACIÓN
N° DE RESOLUCIÓN: 0003-2019-UCV
CÓDIGO DE LA UNIVERSIDAD: 052

Lugar y Fecha: MOQUEGUA, FEBRERO 2020

Investigadora: Bach. Ayerim Marleny Flores Becerra

ANEXO 05. SOLICITUD Y PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

"Año de la Universalización de la Salud"

Solicito: Permiso y autorización para aplicar instrumentos de investigación.

Moquegua, febrero del 2020.

Señor:
Juan Marcelino Mamani Condori.
Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen.

P R E S E N T E. -

ASUNTO : Solicito permiso y autorización.

REFERENCIA : Satisfacción Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen, Moquegua 2019.

Mediante la presente solicitud, tengo el honor de dirigirme a su digno cargo con la finalidad de saludarlo y felicitarlo por la acertada labor que viene realizando al frente de vuestra asociación. Así mismo, hacer conocer algunos detalles del Proyecto de Investigación: "Satisfacción Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen".

1. La suscrita, Ayerim Marleny Flores Becerra, identificada con DNI N° 46859845, con domicilio en el Pasaje Miguel Grau G-13A, Pueblo Joven Mariscal Nieto, Distrito de Moquegua, Provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua. Egresada de la Universidad Nacional de Moquegua de la Carrera Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social.
2. Para continuar con mi carrera profesional, de la mano con mi Asesor Dr. Gregorio Arroyo Japura, es requisito aplicar los instrumentos de investigación (02 cuestionarios) a las personas con discapacidad del Centro Poblado Chen Chen. Así mismo, una vez recogidos los datos, se hará la validación de los instrumentos de investigación y posteriormente proponer y aplicar un plan de mejora para este sector de la población.
3. En tal sentido, señor Juan Marcelino Mamani Condori, solicito a ud., el permiso y autorización para proceder con la aplicación de los instrumentos de investigación.

Sin otro particular, y agradeciéndole por anticipado su apoyo y comprensión, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y más alta estima personal.

Atentamente,

AYERIM MARLENY FLORES BECERRA
DNI N° 46859845

Recibido
Juan Marcelino
Mamani Condori
DNI 04422936

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05.

"Año de la Universalización de la Salud"

OFICIO N°26 - 2020 JMMC ASOC.PCD CHEN CHEN/MOQUEGUA.

Moquegua, febrero del 2020.

Señorita:
Ayerim Marleny Flores Becerra.

P R E S E N T E. -

ASUNTO : Permiso y autorización.

REFERENCIA : Satisfacción Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen, Moquegua 2019.

Mediante el presente documento, tengo el agrado de dirigirme a su persona con la finalidad de saludarla a nombre de la Asociación de las Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen que me honro en dirigir. Así mismo, hacer de su conocimiento lo siguiente:

1. Nuestra asociación realiza mensualmente reuniones de coordinación y de socialización con nuestros socios los días 12 de cada mes en mi domicilio ubicado en la Hipólito Palao Mz. Y, Lt. 12.

2. En tal sentido, como Presidente de nuestra asociación dispongo dar el permiso y autorización correspondiente para la aplicación de los instrumentos de investigación de su trabajo titulado "Satisfacción Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen – Moquegua, 2019" de acuerdo a la fecha indicada mensualmente.

Sin otro particular, y agradeciéndole por anticipado su apoyo y comprensión, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y más alta estima personal.

Atentamente,

COMITE ELECTORAL CHEN CHEN

Juan Marcelino Mamani Condori
DNI N° 04422936
Celular N° 950955020

ANEXO 06. DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ayerim Marleny Flores Becerra, identificada con DNI N° 46859845, egresada de la Universidad Nacional de Moquegua, con la tesis titulada "Satisfacción Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen, Moquegua – 2019"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico precio o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Moquegua.

Moquegua, diciembre del 2020.

Ayerim Marleny Flores Becerra
DNI N° 46859845

ANEXO 07. PANEL FOTOGRÁFICO



Foto 1: Lugar de aplicación de instrumentos de Satisfacción Laboral y Calidad de Vida a la población objetivo.



Foto 2: Aplicación de instrumentos a Pdte. de la Asociación de Persona con Discapacidad del Centro Poblado Chen Chen, Sr. Juan Marcelino Mamani Condori.