



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Medicina**

**Escuela Profesional de Tecnología Médica**

**Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad  
en adultos con discapacidad visual, asistentes a la  
Unión de Ciegos de Lima – 2018**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Tecnología  
Médica en el área de Terapia Ocupacional

**AUTOR**

Luz Rubi YAUYO ALDERETE

**ASESOR**

Mirtha Felicia SÁNCHEZ CASAS

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## **Referencia bibliográfica**

---

Yauyo L. Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018 [Tesis]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2019.

---

## HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código ORCID del autor: No tengo

Código ORCID del asesor: 0000-0002-2347-2110

DNI del autor: 70002340

Grupo de investigación: No pertenece

Institución que financia parcial o totalmente la investigación: Autofinanciado

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación. Debe incluir localidades y coordenadas geográficas: Unión Nacional de ciegos del Perú ubicado en Plaza Bolognesi 477- Cercado de Lima

Año o rango de años que la investigación abarco: julio-2018 hasta noviembre 2019



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**  
 Universidad del Perú, Decana de América  
**Facultad de Medicina**  
**Escuela Profesional de Tecnología Médica**



**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Conforme a lo estipulado en el Art. 113 inciso C del Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. No. 03013-R-16) y Art. 45.2 de la Ley Universitaria 30220. El Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Dirección de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, conformado por los siguientes docentes:

- Presidente: Lic. Betty Liliana Gonzales Núñez
- Miembros: Lic. Amelia del Rosario Olórtegui Moncada  
 Lic. Rolando Urbano Berrocal Giraldez
- Asesor : Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas

Se reunieron en la ciudad de Lima, el día 08 de noviembre del 2019, procediendo a evaluar la Sustentación de Tesis, titulado **"Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018"**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología Médica en el Área de Terapia Ocupacional de la Señorita:

**LUZ RUBI YAUYO ALDERETE**

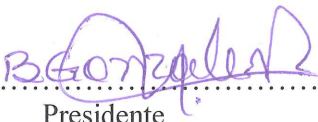
Habiendo obtenido el calificativo de:

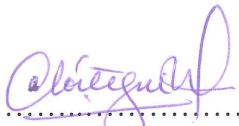
..... **46** .....  
 (En números)


..... **Dieciséis** .....  
 (En letras)

Que corresponde a la mención de: ..... **BUENO** .....

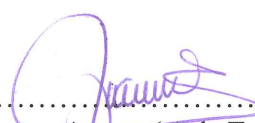
Quedando conforme con lo antes expuesto, se disponen a firmar la presente Acta.

.....  .....  
 Presidente  
 Lic. Betty Liliana Gonzales Núñez

.....  .....  
 Miembro  
 Lic. Amelia del Rosario Olórtegui Moncada

.....  .....  
 Miembro  
 Lic. Rolando Urbano Berrocal Giraldez



.....  .....  
 Asesor (a) de Tesis  
 Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas

GRADO DE RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON LA  
EMPLEABILIDAD EN ADULTOS CON DISCAPACIDAD  
VISUAL, ASISTENTES A LA UNIÓN DE CIEGOS DE LIMA –  
2018

Autora:

Bachiller, LUZ RUBI YAUYO ALDERETE

Asesora:

Magister, Mirtha Felicia Sánchez Casas

Docente nombrada TP 20

## DEDICATORIA

Dedico la presente Tesis a Dios por la sabiduría, por no permitir que me estanque en los problemas y brindarme luz para salir adelante.

A mis padres, por darme la vida y luchar a mi lado para lograr todas mis metas planteadas.

A Miguel que me ha apoyado e incentivado en todo momento.

A mis amigas, que están ahí siempre cada vez que las necesito y me demuestran su fidelidad y su confianza.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien forja mi camino y me acompaña día a día.

A mi maestra, Mg. Mirtha Sánchez por el infinito apoyo que me brinda sin condición.

A mi amigo, Lic. Víctor Arellano, por brindarme su ayuda y compartirme sus conocimientos de investigación e incentivarme a la realización de este proyecto de investigación.

A mis maestros, por enseñarme a conocer y amar a esta hermosa profesión llamada Terapia Ocupacional, que cada día no me deja de sorprender la capacidad que tiene al impactar en cada historia que logro conocer, historias de grandes enseñanzas que influyen en mi desarrollo personal y profesional.

Y un especial reconocimiento a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por abrirme las puertas y permitirme conocer el mundo mágico de la etapa universitaria.



## INDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>CAPITULO I</b> .....  | 1  |
| INTRODUCCIÓN .....   | 1  |
| 1.1    DESCRIPCION DE LOS ANTECEDENTES.....                    | 5  |
| 1.2    IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION .....                   | 9  |
| 1.3    OBJETIVOS .....   | 10 |
| 1.4    BASES TEORICAS.....                                     | 11 |
| 1.4.1    BASE TEORICA.....                                     | 11 |
| 1.4.1.1    RESILIENCIA .....                                   | 11 |
| 1.4.1.2    EMPLEABILIDAD.....                                  | 13 |
| 1.4.1.3    DISCAPACIDAD VISUAL ADQUIRIDA. ....                 | 16 |
| 1.4.1.4    REHABILITACIÓN PROFESIONAL.....                     | 19 |
| 1.4.2    DEFINICION DE TERMINOS .....                          | 20 |
| 1.4.3    FORMULACION DE LA HIPOTESIS.....                      | 21 |
| <b>CAPITULO II</b> .....                                       | 22 |
| METODOS .....  | 22 |
| 2.1    DISEÑO METODOLOGICO .....                               | 23 |
| 2.1.1    TPO DE INVESTIGACION.....                             | 23 |
| 2.1.2    DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....                      | 23 |
| 2.1.3    POBLACION.....  | 23 |
| 2.1.4    MUESTRA Y MUESTREO .....                              | 23 |
| 2.1.4.1    CRITERIOS DE INCLUSION .....                        | 23 |
| 2.1.4.2    CRITERIOS DE EXCLUSION .....                        | 23 |
| 2.1.5    VARIABLES .....                                       | 24 |
| 2.1.6    TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS ..... | 27 |
| 2.1.7    PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS .....               | 28 |

|                            |                              |    |
|----------------------------|------------------------------|----|
| 2.1.8                      | CONSIDERACIONES ETICAS ..... | 29 |
| <b>CAPITULO III</b>        | .....                        | 30 |
| RESULTADOS                 | .....                        | 30 |
| <b>CAPITULO IV</b>         | .....                        | 46 |
| DISCUSIÓN                  | .....                        | 46 |
| <b>CAPITULO V</b>          | .....                        | 49 |
| 5.1. CONCLUSIONES          | .....                        | 50 |
| 5.2 RECOMENDACIONES        | .....                        | 52 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | .....                        | 53 |
| ANEXOS                     | .....                        | 57 |

## LISTA DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Concepto de resiliencia según diversos autores. ....                               | 11 |
| Tabla 2. Conceptos de empleabilidad según diversos autores.....                             | 14 |
| Tabla 3. Principales causas.....  | 19 |
| Tabla 4. Grado de instrucción según sexo.....   | 33 |
| Tabla 5. Cuadro de profesiones.....   | 34 |
| Tabla 6. Grado de resiliencia de la muestra encuestada.....                                 | 41 |
| Tabla 7. Grado de empleabilidad de la muestra encuestada.....                               | 42 |
| Tabla 8. Relacion entre el grado de resiliencia y el grado de empleabilidad .....           | 43 |
| Tabla 9. Relacion entre la competencia personal y las dimensiones de empleabilidad.....     | 44 |
| Tabla 10. Relacion entre la aceptación de uno mismo y las dimensiones de empleabilidad..... | 45 |

## LISTA DE GRAFICOS.

|   |    |
|---|----|
| Grafico N° 1.Personas con discapacidad en el Peru.....      | 17 |
| Grafico N° 2.Porcentaje según limitacion.....               | 18 |
| Grafico N° 3.Edad de los participantes .....                | 31 |
| Grafico N° 4.Descripcion del sexo de los participantes..... | 32 |
| Grafico N° 5.Grado de instruccion.....                      | 33 |
| Grafico N° 6.Profesiones de los participantes.....          | 34 |
| Grafico N° 7.Grado de resiliencia general .....             | 35 |
| Grafico N° 8.Grado de resiliencia por sexo .....            | 36 |
| Grafico N° 9.Grado de resiliencia por dimensiones.....      | 37 |
| Grafico N° 10.Grado de empleabilidad general .....          | 38 |
| Grafico N° 11.Grado de empleabilidad por sexo .....         | 39 |
| Grafico N° 12.Grado de empleabilidad por dimensiones.....   | 40 |

## RESUMEN

La discapacidad visual (DV) es una condición que puede afectar a lo largo de la vida, cuyos factores pueden ser por una enfermedad o accidente, la que afectará en la participación de las actividades básicas (alimentación, vestido, baño) y avanzadas (trabajo, educación, etc.) de vida diaria. En Perú, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS-2019) reporta, del total de personas con discapacidad inscritas en el registro nacional, hay el 11.9% con DV y de esta cifra el 90,7% están dentro de la edad productiva. Según la organización internacional del trabajo (OIT) el 77% de las personas con discapacidad no participan del mercado laboral y el 12.38% de personas con DV, tienen menor oportunidad laboral. Ante estas cifras es importante estudiar la relación entre resiliencia y empleabilidad, ya que se determinará si la resiliencia influye en la empleabilidad de las personas con DV, y de esta manera expondremos la capacidad que tiene esta población para reinsertarse al mundo laboral.

**OBJETIVOS:** Relacionar el grado de resiliencia frente a la empleabilidad en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.

**DISEÑO:** Se realizó un estudio observacional, transversal y prospectivo.

**LUGAR:** Unión Nacional de Ciegos de Lima-Perú.

**PARTICIPANTES:** Se entrevistó a 39 participantes hombres y mujeres para analizar la relación del grado de resiliencia y la empleabilidad, los cuales fueron evaluados por las escalas de resiliencia de Wagnild y Young adaptado por Humberto Castilla y el cuestionario de empleabilidad validado por juicio de expertos en Perú.

**RESULTADOS:** La relación entre la resiliencia y empleabilidad es estadísticamente significativo ( $P=0.001$ ). A si también se evidenció la relación significativa entre la primera dimensión de la resiliencia (competencia personal) y las dos dimensiones de la empleabilidad (función y significado del empleo y proyectos personales y profesionales) obteniendo un  $P= 0,008$  y  $P= 0.197$  respectivamente y entre la segunda dimensión de resiliencia (aceptación de uno mismo) frente a las dimensiones de empleabilidad se obtuvo un  $P= 0.020$ , siendo alta la relación entre ambos.

**CONCLUSIONES:** Existe relación estadísticamente significativa entre la resiliencia y la empleabilidad, además la relación es estadísticamente significativa entre las dimensiones de resiliencia y empleabilidad excepto en la primera dimensión de resiliencia frente a la segunda de empleabilidad, utilizando el chi-cuadrado y la prueba escala de Fisher.

**PALABRAS CLAVE:** Empleabilidad, resiliencia, discapacidad visual adquirida.

## ABSTRAC

Visual impairment (DV) is a condition that can affect life, whose factors may be due to illness or accident, which affects the participation of basic activities (food, clothing, bathing) and advanced activities (work, education, etc.) of daily life. In Peru, the National Council for the Integration of People with Disabilities (CONADIS-2019) reports, of the total number of people with disabilities registered in the national registry, there are 11.9% with DV and of this figure, 90.7% are within of the productive age. According to the international labor organization (ILO), 77% of people with disabilities do not participate in the labor market and 12.38% of people with DV have less job opportunities. Given these figures it is important to study the relationship between resilience and employability, since it is determined whether resilience influences the employability of people with DV, and thus explains the ability of this population to reintegrate into the world of work.

**OBJECTIVES:** To relate the degree of resilience to employability in adults with visual disabilities attending the Blind Union of Lima - 2018.

**DESIGN:** An observational, cross-sectional and prospective study was conducted.

**PLACE:** National Blind Union of Lima-Peru.

**PARTICIPANTS:** 39 male and female participants were interviewed to analyze the relationship of the degree of resilience and employability, which were evaluated by the Wagnild and Young resilience scales adapted by Humberto Castilla and the employability questionnaire validated by expert judgment in Peru.

**RESULTS:** The relationship between resilience and employability is statistically significant ( $P = 0.001$ ). It also shows the significant relationship between the first dimension of resilience (personal competence) and the two dimensions of employability (role and meaning of employment and personal and professional projects) obtaining a  $P = 0.008$  and  $P = 0.197$  respectively and between the second dimension of resilience (acceptance of oneself) against the dimensions of employability obtained a  $P = 0.020$ , the relationship between them being high.

**CONCLUSIONS:** There is a statistically significant relationship between resilience and employability; in addition, the relationship is statistically significant between the dimensions of resilience and employability, except in the first dimension of resilience versus the second of employability, using the Square and Fisherman's scale test.

**KEY WORDS:** Employability, resilience, acquired visual impairment.

# **CAPITULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años se habla sobre la resiliencia y su importancia en la vida de cada persona; la resiliencia se conceptualiza como la capacidad de adaptación que desarrollan las personas o comunidades frente a una situación de crisis o adversidad, reaccionando de forma positiva y sobresaliendo exitosamente, logrando así superar las limitaciones y mejorando su calidad de vida.(1)

La persona pasa por diferentes etapas durante el desarrollo de vida, que se inicia desde el nacimiento, hasta la etapa adulta mayor. Dentro de este proceso la persona realiza actividades y cumple con diferentes roles presentes en cada una de ellas y la resiliencia se hace presente en todos estos procesos, ya que afronta de forma positiva los cambios permanentes que sufre en el ciclo de vida. (2)

En este desarrollo la persona pasa por diferentes dificultades y una de ellas es adquirir algún tipo de discapacidad ya sea motora, sensorial o cognitiva. La discapacidad es definida como un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, es decir abarcan las deficiencias, limitaciones y restricciones de la participación ocupacional en diferentes situaciones y contextos en las que se encuentra. A nivel mundial la discapacidad representa el 10% de la población, de los cuales el 48 % corresponden a la discapacidad visual, dentro de ellos el 28% de personas con discapacidad visual están en edad productiva (15 a 60 años) y el 81% son mayores de 50 años. (3) (4)(5)

El interés del presente trabajo viene dado por el porcentaje de personas adultas con discapacidad visual que se encuentran en la plenitud de la vida y con competencias para laborar, mantenerse y así surgir en un puesto de trabajo como personas empleables y económicamente activas. La discapacidad visual adquirida (DVA) es una condición que se presenta por diferentes factores (enfermedad o accidentes) a lo largo de la vida y puede afectar en la participación de las actividades, puesto que reduce la capacidad de llevar a cabo las tareas de forma independiente. Esto se debe al sentido de la visión ya que a través de esto podemos recibir información del exterior y sin ello dificultará la realización de diferentes actividades, aparte tiene un papel muy importante en la comunicación y en las relaciones que se precisan para vivir en sociedad. (6) (7)

Este proceso complejo demanda un adecuado desarrollo de la capacidad de resiliencia, el cual se centra en cada persona como alguien único, enfatiza las potencialidades y los



recursos personales que permiten enfrentar situaciones adversas y salir fortalecido, realizando afortunadas combinaciones entre las capacidades de la persona y su ambiente familiar, social y cultural, logrando una vida significativa y productiva.(8)

La OIT (Organización Internacional del trabajo) menciona que las personas con discapacidad presentan una tasa alta de desempleo en comparación a personas sin alguna discapacidad. Además, menciona que las mujeres presentan un empleo con escasas perspectivas de promoción e igualdad.(9)

Esto se evidencia en el estudio de Carmita (2018), donde describe que las personas con discapacidad visual ocupan el segundo lugar en tener menor oportunidad laboral siendo primera la discapacidad intelectual y en el estudio de Urra (2011) enfatiza que el 23,1% de las personas con discapacidad visual sin empleo manifestaron que el principal obstáculo es la discriminación social. Esta brecha laboral es mayor en comparación a las personas sin alguna discapacidad.(10) (11)

En el Perú, INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática- 2016) reporta que el 5.2% de la población nacional tienen alguna discapacidad (física, sensorial, mental). Siendo la discapacidad física y visual la más frecuente, de los cuales el 45,2% de las personas con discapacidad forman parte de la PEA (Población económicamente Activa) y el 54,8% no están dentro de esta población. Según el reporte del CONADIS (primer semestre 2019), del total de personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional, hay 11.9% con discapacidad visual (DV) y de esta cifra el 90,7% están dentro de la edad productiva.(12)

Ante esto, la inserción laboral es muy importante para toda persona, debido a que es un medio por la cual se les garantiza un bienestar económico, social y emocional, mejorando de esta manera su calidad de vida y permitiéndoles disfrutar del acceso de diferentes bienes y servicios públicos o privados. (13)

Según los datos estadísticos de la Asociación Nacional de ciegos de Lima-Perú (2018), del total de socios inscritos, 180 presentan discapacidad visual, de los cuales el 50% presentan DVA, el 30% discapacidad visual congénita y el resto con multidiscapacidad. El 45 % de socios no tiene empleo y el 55% labora de forma independiente o por contratos temporales en una empresa.

Este estudio consta de cinco capítulos. El primer capítulo está relacionado con la introducción donde se detalla los antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo, se refiere al marco metodológico, el cual define las variables, operacionalización de variables, a la metodología de investigación, siendo un estudio descriptivo, observacional de corte transversal. A su vez se mencionan los instrumentos de evaluación utilizados (Escala de resiliencia y el cuestionario de empleabilidad) y las técnicas de análisis de los datos (Prueba exacta de Fisher y el chi cuadrado). En el tercer capítulo se desarrollaron los resultados obtenidos de los cuestionarios de empleabilidad y resiliencia, evidenciando alta relación en entre ambas variables y de esta forma se resalta la hipótesis planteada. El cuarto capítulo abarca sobre la discusión de resultados y por último en el capítulo V se consignan las conclusiones, recomendaciones, dentro de ello se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos.

Esta información base nos permite plantearnos el problema ¿Cuál es el grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018? Y para determinar esta relación se utilizó la escala de resiliencia de Wagnild y Young que fue validada en el Perú por Humberto Castilla y el cuestionario de empleabilidad de la fundación Gitanos que fue validado mediante juicio de expertos en el Perú.

## 1.1 DESCRIPCION DE LOS ANTECEDENTES

En el estudio de **Alcaide C, 2008. “Ocupación profesional de las personas con discapacidad visual en el mercado de trabajo ordinario”, España** cuyo objetivo fue estudiar la segregación ocupacional entre trabajadores con o sin ceguera en el acceso a labores definidas. Se analizaron los datos procedentes de la aplicación informática “Bolsa de Empleo para Afiliados a la ONCE”, 2007. Para esto, consideraron las variables como: atención, aportación y representación. Este estudio fue de tipo descriptivo, cuya muestra fue 2.010 personas. Los resultados fueron que las personas con ceguera desempeñaban el 23,9% del empleo total, mientras que el 76,1% de los puestos era ocupado por personas con resto visual funcional. Estos hallazgos determinaron que existe cierta desigualdad ocupacional, en función del grado de visión, ya que los empleados con ceguera se concentraban en determinadas categorías, evidenciando la escasa formación para el empleo, así como la adaptación de puestos de trabajo. (14)

**Aguirre C, 2001. “Factores que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en Castellón”, España** su objetivo fue fortalecer el conocimiento de cuáles son los factores que influyen en la inserción laboral, muy aparte del tipo de discapacidad de las personas. Este estudio fue de tipo descriptivo, transversal, cuya muestra fue 27 empresas. Las personas encuestadas han sido los responsables de recursos humanos de diferentes empresas de Castellón, a los que se les ha pasado una escala tipo Likert del 1 al 4 con el título: Cuestionario de valoración de las variables influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad. Las variables a estudiar fueron: Formación, Habilidades, Adaptaciones, Integración, Rendimiento laboral, entre otros. Los resultados fueron que cada una de las variables propuestas son relevantes y favorecen, según los empresarios, a la hora de contratar al trabajador.(15)

**Urrea F, 2011. “Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana”, Chile** cuyo objetivo fue plantear propuestas para las personas con discapacidad que les permita fortalecer ciertos aspectos para una mejor inserción laboral. El tipo de estudio fue cualitativo, exploratorio y la muestra fue conformada por los directivos de las diferentes unidades de análisis (SENADIS, SOFOFA, Consejo Comunal de Discapacidad Ñuñoa, entre otras). Los resultados fueron: los representantes de cada institución discutieron 5 puntos importantes como: caracterización e inserción laboral en

esta población; las culturas organizacionales; la evaluación de las diferentes conductas para integrarse a un equipo de trabajo y por último la igualdad de oportunidades laborales. Los resultados fueron que todas las empresas coincidieron que el enfoque brindado por las instituciones relacionadas en el proceso de inserción era errónea, ya que no facilitaban la inserción laboral por su planteamiento estructural, competitivo y económico. Además mencionaron los valores como la puntualidad y responsabilidad que debía presentar las personas con discapacidad para integrarse al mundo laboral.(11)

**Jaramillo J, 2011. “Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad”, Colombia,** buscó medir la calidad de vida frente a la inclusión laboral en una “Fundación de Rehabilitación Integral”, el estudio fue de tipo descriptivo y transversal, la población fue 70 personas. Los resultados fueron: 25 años de edad promedio, el 80% presentaban deficiencia en el sistema nervioso, 20% en la comunicación, 20% en el área motor y el 15% presentaron deficiencias sensoriales (visual, auditivo, tacto y gusto). Con respecto a las limitaciones en la participación: en el aprendizaje fue el 65%, en el movimiento el 25%, en la comunicación el 20%, en las actividades del hogar el 15%, en otras áreas el 20%. Con respecto a la ocupación actual refirieron: el 25% están buscando trabajo, el 40% son estudiantes y trabajan, el 100% no reciben pensión por incapacidad en el trabajo, el 35% trabaja en casa, el 40% solo trabaja y el 10% realiza diferentes actividades no mencionadas. Con respecto a la calidad de vida, estas personas se mantienen en el nivel de pobreza, sufriendo discriminación y no recibiendo una rehabilitación socio-profesional, aumentando de esta forma el tiempo de improductividad.(16)

**Suriá R, 2012. “Resiliencia en jóvenes con discapacidad ¿Difiere según la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad?”, España.** Describió el nivel de resiliencia en función de la etapa y tipo de discapacidad que presentaban los participantes, utilizando la escala de resiliencia. El tipo de estudio fue descriptivo, cuya muestra fue 105 jóvenes con discapacidad, entre 17 y 36 años, el 54.3% presentaron discapacidad adquirida y el 45.7% discapacidad congénita. Según el tipo de discapacidad: 31% discapacidad motora, 21.9% discapacidad intelectual, 24.8% discapacidad visual y 21.9% discapacidad auditiva. Los resultados fueron: la relación entre la resiliencia y la discapacidad muestran que las personas con discapacidad adquirida y congénita, presentan un alto grado de resiliencia. Con respecto a la resiliencia y el tipo de discapacidad se obtuvo el mismo resultado y finalmente los

participantes con discapacidad visual obtuvieron mayor resiliencia en comparación de los demás.(17)

**Arango J, 2012. “Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual”, Colombia.** El objetivo fue caracterizar variables socio demográfico y la participación laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad visual. Este estudio fue de tipo descriptivo, observacional y la muestra fue de 60 participantes entre 15 y 59 años de edad. Los resultados fueron: el 58.4% de la población está en los estratos socioeconómicos I (bajos ingresos), de los cuales el 30 % era cabeza de familia y el 43.3 % no tenían seguridad social integral. Como factor protector esta población presentó que un 28.3% presentaban formación universitaria y un 76.7% formación informática. El 98.4% consideran que tienen capacidad de trabajar, pero el nivel de inclusión laboral es bajo ya que el 71.6% se encontraba en condición de desempleo, el 47% con empleo adecuado y el 53% en condiciones de subempleo. Ante esto se muestra la baja participación del género femenino en cuanto a inclusión laboral, con un 88%. Otro factor a resaltar fue la percepción de discriminación manifestándose con un 78.3%.(18)

**Pupiales B, 2016. “Inclusión laboral en personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades Autónomas”.** El objetivo fue describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Este estudio fue de tipo observacional cuya muestra fue 80 personas con discapacidad de las cuales el 35 % presentaban discapacidad sensorial. Las fortalezas que presentaron fue: el 60% tenían estudios de bachillerato, el 20% contaban con algún tipo de formación técnica, el 15% realizaron cursos de corta duración y solo el 20% tuvieron experiencia laboral. Sobre los temores mencionaron que el 15% siente temor e inseguridad respecto a no lograr el nivel de desempeño requerido, frente a un 25% que teme una posible discriminación por parte de los compañeros de trabajo y por ultimo sobre la percepción del empleo el 85 % mencionaron que el empleo es parte de la inclusión social y de independencia económica y para un 90%, este le ofrece la posibilidad de lograr metas y darse algún tipo de gusto, tal como la planificación de vacaciones, y las salidas a paseos o fiestas con amigos.(19)

**Gonzales D. 2017. “Inserción laboral de personas con discapacidad”, España.** El objetivo fue analizar las variables que pueden influir en la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, así como poder conocer las diferentes opiniones y expectativas

que tienen tanto el profesorado como los directores de empresas en relación con la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Los resultados fueron: el 59% aceptarían tener alumnos de práctica, un 72% observaron que no hay igualdad en los procesos de contratación, el 63% consideraron una alteración en el ambiente laboral por la existencia de una persona con discapacidad, el 54% obviaron las necesidades que presentan las personas con discapacidad frente al empleo, el 80% menciona que están más capacitadas las personas con discapacidad visual en comparación de las personas con discapacidad física y por último el 87% consideran más las necesidades de las personas con discapacidad visual, ya que los profesores de centros ordinarios y de educación especial coincidieron que los alumnos tienen la capacidad de desempeñarse en un puesto de trabajo de forma autónoma y las prácticas en las empresas aumentarían la posibilidad de inserción laboral. (20)

**Carmita R. 2018** realizó un estudio: “**Empleabilidad en las personas no videntes**”, **Colombia** cuyo objetivo fue analizar la empleabilidad de las personas no videntes o discapacidad visual dentro de las empresas, el estudio fue de tipo cualitativo- cuantitativo y descriptivo, cuya muestra fue 872 empresas. Los resultados fueron las exigencias de las empresas para emplear a las personas con discapacidad son: cualidades personales, valores, habilidades socio-laborales, motivación, interés y disponibilidad. Se evaluó de acuerdo a las limitaciones, destrezas y habilidades de estas personas para determinar sus potencialidades y no tengan dificultades en su empleabilidad dentro de la empresa. El 63,9% de empresas sí contrataría a personas con discapacidad, el 75,35% aceptaría en su nómina de empleados a personas con discapacidad Física y el 12,38% discapacidad visual.(10)

**Sedeños H, 2018.** “**Estudio de discapacidades diversas: un enfoque desde la resiliencia**” **Ecuador** cuyo objetivo fue analizar los factores resiliente presentes en estudiantes con discapacidad. Este estudio fue de tipo descriptivo y cuantitativo cuya muestra fue 10 estudiantes de la Unidad Educativa Manabí Tecnológico de la básica superior y bachillerato que presentan alguna discapacidad. Los resultados fueron el 30% Discapacidad Física, 30% Discapacidad Intelectual o Cognitiva, 20% Discapacidad Visual, 20% Discapacidad Auditiva. Los factores de la resiliencia son: el factor protector interno (habilidades para la solución de problemas) con un 46% presente en la población, factor protector externo (contar con apoyo de la familia y/o personas significativas) con un 68% presente en la población y el factor empatía, con un 40% presente en la población. El 70% de los estudiantes con discapacidad presentan un alto nivel de resiliencia mientras que el 30% presentan un nivel de resiliencia moderada y estos últimos presentan discapacidad intelectual. (21)

## 1.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Abordar el tema de inclusión laboral no solo es conocer leyes y tener políticas inclusivas que respalden este tema, sino también es fundamental el cumplimiento de las leyes existentes y su aplicabilidad, para ello es necesario la difusión y sensibilización de las instituciones del sector público y privado acerca de las leyes laborales en favor de las personas con discapacidad y que están vigentes a nivel nacional.

Ante esta situación, la población con discapacidad visual se enfrenta a situaciones difíciles y desfavorables a nivel laboral ya que aún persisten las actitudes negativas y discriminatorias por parte de las empresas, los mismos trabajadores y la misma sociedad evidenciando así, poca prioridad por parte del estado al enfocarse en el ámbito laboral de estas personas. (18)

Esta investigación beneficiará a las personas con discapacidad visual de la Unión nacional de ciegos de Lima quienes conocerán los resultados finales de esta investigación, logrando tener un respaldo de la capacidad que tienen para incluirse al ámbito laboral y exigir mayor consideración y sensibilización para descentralizar las oportunidades laborales que existen actualmente favoreciendo mayor participación en el ámbito laboral.

La presente investigación aportará un instrumento de investigación adaptado a la realidad nacional en el tema de empleabilidad y será base de apoyo en futuras investigaciones para diferentes profesionales, donde pueden mejorar los instrumentos planteados, con la finalidad de lograr mayor concientización sobre el tema laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la justificación para el desarrollo de esta investigación, se sustenta en el marco legal existente que parte de La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), la promulgación de la constitución política de 1993, ley N°29973 (Ley de las personas con discapacidad, artículo 45°-49° derecho al trabajo), leyes que promueven la inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad.

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.

### 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el grado de resiliencia en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.
- Determinar la empleabilidad en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.
- Asociar la aceptación de uno en comparación del significado de empleo, proyecto personal y profesional en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.
- Asociar la competencia personal en comparación del significado de empleo, proyecto personal y profesional en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.



## 1.4 BASES TEORICAS

### 1.4.1 BASE TEORICA

#### 1.4.1.1 RESILIENCIA

La resiliencia comienza en los años ochenta, iniciando con la vulnerabilidad de las personas en general. Pese a esto, aun no hay una definición exacta ya que cada autor lo enfoca de diferentes formas. A pesar de ello, la resiliencia se entiende como un proceso dinámico que gira en torno a la persona y ambiente logrando el desarrollo personal frente a un contexto negativo. (22)

Existen diversas definiciones del termino resiliencia, estas dependen de cada autor y su enfoque teórico.

**Tabla 1.**Concepto de resiliencia según diversos autores.

| Enfoque o autor      | Año  | Concepto de resiliencia   |
|----------------------|------|---|
| Rutter               | 1993 | Reacción positiva frente a una amenaza, comprometiendo factores personales y ambientales produciendo una fuerte conexión ante esta situación. |
| Wagnild y Young.     | 1993 | Es una característica de la personalidad que regula los problemas que generan estrés facilitando el proceso de adaptación y valentía.         |
| Grotberg.            | 1995 | Capacidad para enfrentar las adversidades, sobrepasarlas y superarlas, transformado y mejorando su calidad de vida.                           |
| Suarez Ojeda         | 1995 | Factores que ayudan a la persona a enfrentar y sobrepasar las dificultades construyendo una nueva vida sobre ellos.                           |
| Vanistendael.        | 1996 | Capacidad de tener éxito a pesar de estar frente a una adversidad o dificultad.   |
| Esqueda              | 2003 | Capacidad que la persona pueda desarrollar para reaccionar positivamente y sobreponerse a la adversidad o a la crisis que vive.               |
| Henderson y Milstein | 2003 | Es una estrategia para la recuperación de la homeostasis; lo cual propone que el ser resiliente   |

|                  |      |  |
|------------------|------|--|
|                  |      | permite al individuo alcanzar el equilibrio que da como resultado un estado de tranquilidad  |
| Domínguez        | 2005 | Es el proceso de adaptarse bien ante situaciones adversas o aun ante fuentes significativas.   |
| Siebert          | 2005 | Es una habilidad necesaria en cualquier sector laboral.  |
| González Arriata | 2007 | Es el resultado de la combinación o interacción entre los atributos del individuo y su ambiente familiar, social y cultural que posibilitan superar el riesgo y la adversidad de forma constructiva. |

**\*Fuente: creación propia**

La resiliencia presenta dos aspectos: la resistencia ante la adversidad y la capacidad de resurgimiento permitiendo enfrentar los sucesos difíciles. (23)

En la actualidad, la resiliencia es un concepto utilizado en diferentes disciplinas como la salud, psicología, sociología, entre otros. Todas estas, realizan sus evaluaciones en el ciclo vital de la persona con o sin discapacidad. (24)

➤ **FACTORES DE LA RESILIENCIA:**

La Escala de Resiliencia elaborado por Wagnild y Young (1993) ha alcanzado gran difusión en diversos países que evaluaron la fiabilidad y validez de sus propiedades psicométricas en adolescentes y adultos. En el Perú, Castilla y col.(2014), validaron la escala en una población de 427 personas comprendidas entre 11 y 42 años, resaltando su confiabilidad de consistencia interna elevado(0,906) y una correlación ítem-test entre 0.325 y 0,602.(25)

Esta escala es uno de los pocos instrumentos con ciertas cualidades como: ser confiable, adaptado al entorno nacional, cortas en el uso y no exceso de tiempo al aplicarlo, que le permite ser utilizado en diferentes estudios y cuyo objetivo es medir los niveles de adaptación en situaciones adversos de la vida. (25)

La resiliencia se divide en dos factores, según los autores Wagnild y Young, y estos son:

- Factor I:

Competencia personal: conformado por los 17 primeros ítems de la escala de resiliencia donde se relacionan con diferentes variables como: la autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia que la persona presenta. (25)

- Factor II:

Aceptación de uno mismo: representados por los 8 últimos ítems de la escala de resiliencia que se relacionan con la adaptabilidad, balance, flexibilidad y presenta el concepto de la vida que le permite mantener un sentimiento positivo a pesar de la adversidad. (25)

Estos factores al interrelacionarse construyen cinco características de la resiliencia:

- a) Ecuanimidad: Expresa actitudes de forma moderada y tranquila ante las experiencias adversas o difíciles que le toca vivir.
- b) Perseverancia: Mantiene el deseo de logro y autodisciplina frente a situaciones adversas.
- c) Confianza en sí mismo: Capacidad de creer en uno mismo y reconocer sus diferentes habilidades que presenta.
- d) Satisfacción personal: Comprender el propósito de vida y como uno logra ser feliz dentro de ella.
- e) Sentirse bien solo: tener libertad para comprender o interiorizar que cada persona es única e importante en esta vida. (25)

#### 1.4.1.2 EMPLEABILIDAD

La empleabilidad empezó a conceptualizarse como la capacidad que debe tener una persona para acceder y permanecer a un empleo. Las primeras publicaciones aparecen en la década de los cincuenta, refiriéndose a la preocupación sobre los porcentajes altos de desempleo en el mercado laboral. (13)

A partir de los setenta, en Europa se inicia la idea de empleabilidad fomentando la capacidad que presentaba las instituciones para disminuir el desempleo ya que existían miles de personas con probabilidades nulas de reinsertarse al ámbito laboral. Luego las tasas del desempleo se incrementan con el tiempo y en todo el mundo. Ya que, las empresas reclamaban trabajadores con un alto nivel de capacidades y habilidades. Entre las cuales son

la capacidad de adaptarse, solucionar problemas, flexibilidad y cambiar actitudes para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo. (13) (26)

La empleabilidad surge de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad) cuyo significado es “habilidad para obtener y conservar un empleo”. Sin embargo, el concepto de empleabilidad es complejo, dinámico y vinculado a factores (internos y externos al individuo). Por ello, existen diversas definiciones sobre el concepto de empleabilidad y diferentes indicadores para su medición. (26) (27)

**Tabla 2.**Conceptos de empleabilidad según diversos autores.

| <b>Autor</b>                       | <b>Año</b> | <b>Concepto de empleabilidad</b>  |
|------------------------------------|------------|---|
| <b>De Grip, Van Loo y Sanders.</b> | 1999       | El potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él.   |
| <b>Fundipe</b>                     | 1999       | Aptitud de la persona para conseguir un empleo satisfaciendo sus necesidades económicas a lo largo de su vida.  |
| <b>Campos</b>                      | 2002       | La probabilidad de obtener un empleo específico a partir de los atributos del buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.  |
| <b>Lees</b>                        | 2002       | Es multidimensional, distinguiendo los factores que intervienen en la obtención y preparación para el empleo.   |
| <b>Weinberg</b>                    | 2004       | Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias. Con ello, la persona lograra conseguir, conservar e integrarse al empleo. También, logrará elegir otro empleo a fin de integrarse en un trabajo. |
| <b>Brown y york</b>                | 2006       | Es una combinación de las características individuales, relacionadas con la situación del mercado laboral.  |
| <b>Gamboa</b>                      | 2007       | Diferentes variables (preparación y disposición) que presenta la persona para desempeñarse en diferentes puestos laborales  |

|                      |      |  |
|----------------------|------|--|
| <b>Rodríguez</b>     | 2009 | Es la relación entre la educación o preparación y el mundo laboral que permite fomentar a ambos.   |
| <b>García Manjón</b> | 2009 | La empleabilidad se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que son valoradas en el mercado laboral. |
| <b>Temple</b>        | 2010 | Es poseer un valor agregado desarrollando capacidades que le permitan encontrar un trabajo.  |

**\*Fuente: creación propia.**

Actualmente, Martín González (2013) considera como factores de la empleabilidad a aspectos individuales, circunstancias personales y factores externos. Estos definen una relación entre aprendizaje, trabajo y globalización para mejorar la capacidad de inserción laboral. Por tanto, y como ya señalaba Lefresne (1999), la empleabilidad no se enfoca a una perspectiva única sino es abordada a partir de múltiples factores sociales. (25)

La OIT define la empleabilidad como el resultado de la alta calidad en la educación y la ejecución de varias políticas, mejorando los conocimientos y las competencias que amplían la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo. (14)

La empleabilidad tiene diversos componentes sociales que están en dinamismo, evolución y cambio. A lo largo del siglo XX, la empleabilidad ha pasado por diferentes etapas: (23)

- Empleabilidad dicotómica: Este enfoque comienza en el siglo XX en Gran Bretaña y América, se hace una diferencia entre aquellos que pueden o son empleados y aquellos que no lo son. Esto lleva a una reformulación entre “pobres dignos” y los “pobres desmerecidos”, es decir, personas con un empleo, pero han tenido dificultades por alguna enfermedad y aquellos que no tienen ningún empleo. (23)
- Empleabilidad socio-médica: Empezó en la Segunda Guerra Mundial, en Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania. Se enfoca en el déficit social, psicológico o mental de las personas que no les permite acceder a un empleo. (23)
- Empleabilidad como política de mano de obra: Comienza en la década de los 80 en EE.UU. Se extendió el enfoque del modelo socio-médico y se centró en sus

conocimientos, habilidades y aptitudes que eran requeridas por el mercado laboral.(23)

- Empleabilidad de flujo: Se inicia en Francia, en los años 60. Era radicalmente diferente de los enfoques anteriores. Adopto la empleabilidad como “la expectativa objetiva, una probabilidad alta de encontrar un trabajo cuando lo necesita. (23)
- Empleabilidad interactiva: Progresó a finales de los años noventa introduciendo la dimensión colectiva e interactiva. Si bien acepta la acción individual, trata de equilibrar ésta con los factores de la escuela. (23)

#### ➤ DIMENSIONES DE LA EMPLEABILIDAD

- **Significado del empleo:** El empleo cumple la función de referente primordial en la persona, obteniendo independencia económica para planificar su proyecto personal, estableciendo relaciones interpersonales mediante una actividad gratificante, proponiendo expectativas claras y predisposición para mantener la constancia en el mantenimiento del puesto de trabajo. (16)
- **Proyecto personal y profesional:** Capacidad de planificar metas realistas que impliquen madurez personal, objetivos, aspiraciones laborales y disponibilidad a implicarse activamente en la obtención de los mismos. (16)

#### 1.4.1.3 DISCAPACIDAD VISUAL ADQUIRIDA.

La visión es un proceso complejo que se produce en la corteza cerebral, interpretando las imágenes y transformándose en sensaciones visuales. (17)

##### – FASES DE LA VISIÓN (17)

- Percepción: Interpretar la información visual que recibe del exterior, a través de los órganos transparentes del ojo. (17)

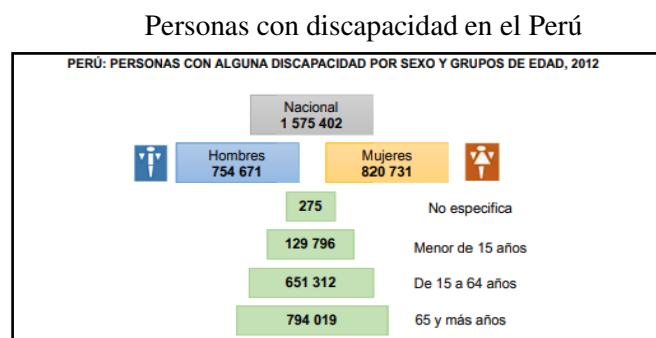
- Transformación: Es el proceso donde la energía luminosa se transforma en energía nerviosa. (17)
- Transmisión: es el recorrido que inicia los impulsos a través del nervio óptico hasta la corteza cerebral. (17)
- Interpretación: este proceso se desarrolla en la corteza cerebral, es aquí en donde se interpretan los impulsos nerviosos, que previamente pasa por las fases anteriores, para el reconocimiento de lo que uno ve. (17)

Además hay otras funciones visuales como la acomodación (observar con nitidez en diferentes distancias), visión cromática (distinguir los colores), adaptación a la oscuridad, visión binocular y visión periférica que son necesarias para que una persona puede ver sin ninguna dificultad. (17). En consecuencia esta discapacidad es la pérdida parcial o total de la visión, debido a diferentes lesiones en los ojos o en el sistema nervioso encargado de procesar la información visual.(28)

El porcentaje según la OMS es, 15% del total de la población mundial padece algún tipo de discapacidad, 285 millones de personas presentan discapacidad visual, de esta cifra, el 14% son ciegos, 86% presentan baja visión y el 90% del total son de los países en desarrollo.

**Gráfico N°1.** En Perú, según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS-2012) el 5.2 % del total de la población peruana presenta algún tipo de discapacidad, siendo 52 % mujeres , 48% varones y 41 % en personas entre los 15 y 64 años.(12)

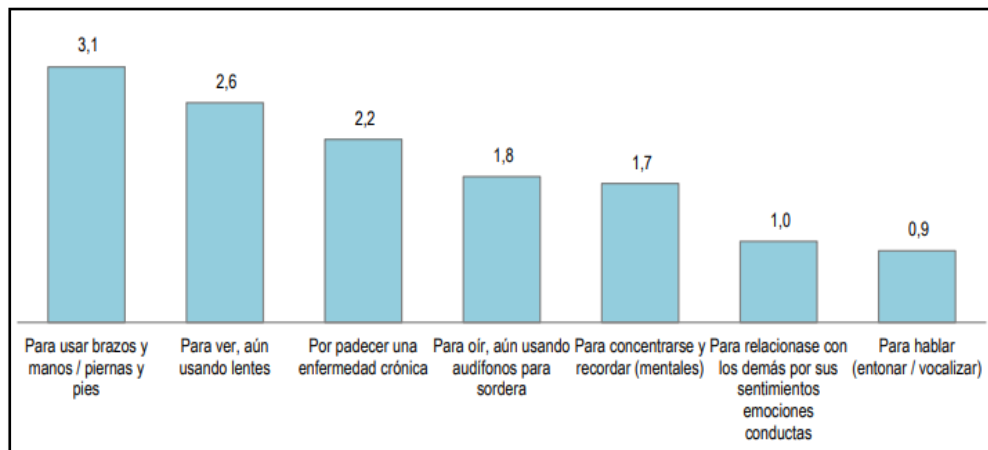
Gráfico N° 1



\*Fuente:ENEDIS 2012

Grafico N°2. Respecto a la prevalencia de la discapacidad, el 3,1% presenta discapacidad motora, el 2,6% discapacidad visual, el 2,2% limitación por enfermedades crónicas y el 2% tienen alguna dificultad auditiva o mental.(12)

Gráfico N° 2  
Porcentaje según limitación



**\*Fuente ENEDIS 2012**

La función visual se clasifica según la CIE-10 (clasificación internacional de enfermedades) en cuatro niveles como la visión normal, discapacidad visual moderada, grave y ceguera. De las cuales la discapacidad visual moderada y grave se reagrupa bajo el término “baja visión”, entendiéndose la baja visión y la ceguera como totalidad de los casos de discapacidad visual en el mundo.(4)

Según la OMS, la baja visión está en el rango de 0.3 a 0.05 de agudeza visual y la ceguera con valores inferiores a 0,05.

La ceguera es la afección visual donde las personas no perciben luz, color, forma o tamaño de los objetos siendo necesario el uso del bastón guía para la movilización y en algunos casos el sistema braille para la lectoescritura.(6)

La baja visión se caracteriza por una percepción deficiente de los objetos a distancias cortas permitiéndoles desenvolverse en su vida diaria con ciertas dificultades.(6)



- Causas:

Existen diferentes causas de la discapacidad visual, pueden ser congénitas (como la retinosis pigmentaria) y adquiridas como infecciones oculares, accidentes y enfermedades. (29)

**Tabla 3.** Principales causas.

| <b>Causas</b>                                       | <b>%</b> |
|---|----------|
| <b>Errores de refracción no corregidos</b>          | 53%      |
| <b>Cataratas no operadas</b>                        | 25%      |
| <b>Degeneración macular relacionada con la edad</b> | 4%       |

**\*Fuente: Organización mundial de la salud.**

#### 1.4.1.4. REHABILITACIÓN PROFESIONAL

La Asamblea General de las Naciones Unidas (1982) definió la rehabilitación como “un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencias alcance un nivel funcional óptimo, proporcionándole los medios para modificar su propia vida”. Comprender medidas encaminadas a compensar una limitación o disfunción motora, sensorial facilitando ajustes o reajustes en la percepción social.(30,31)

EsSalud, ha creado los Centros Especializados de Rehabilitación Profesional y los Módulos Básicos de Rehabilitación Profesional, a nivel nacional con el objetivo de integrar a estas personas en los aspectos laborales y sociales. (32)

El objetivo de la Rehabilitación profesional es que la persona logre desempeñarse en una actividad productiva satisfactoria para él, se haga énfasis en el logro de una autonomía personal, la cual le permita integrarse o reintegrarse a su función social, profesional y económica. (32)

Este proceso está constituido por tres fases:

1<sup>ra</sup> fase: **la evaluación** de las diferentes capacidades que la persona presenta para desempeñar una actividad laboral. Este proceso lo realiza un equipo multidisciplinario (medico, psicólogo, trabajador social y terapeuta ocupacional) permitiendo identificar su potencialidad, y capacidad laboral para determinar compatibilidad con el puesto de trabajo elegido. (32)

2<sup>da</sup> fase: **la formación profesional** tiene como objetivo la capacitación de la persona basándose de sus aptitudes, habilidades y destrezas, que facilitaran el desempeño en un puesto laboral acorde a sus destrezas de la persona. Dentro de esta fase participan diferentes profesionales incluyendo la participación del terapeuta ocupacional donde desarrolla e impulsa diferentes cursos y talleres. (32)

3<sup>ra</sup> fase: **Inserción Socio laboral** cuyo propósito es la integración de la persona en un puesto laboral logrando conservar y proteger el empleo asignado. Para lograr ello primero debe pasar por dos etapas las cuales son: el primero es insertar a la persona en una empresa y asegurarse de que reciba los mismos beneficios que los demás trabajadores y la segunda es la capacitación de emprender una microempresa brindándole las herramientas necesarias para lograr ese objetivo. (32)

Para lograr la Rehabilitación Integral, es importante pasar primero por la recuperación motora, manteniendo o reduciendo las secuelas de la lesión o enfermedad para que estas le permitan realizar las actividades de vida diaria de forma independiente, ya logrado esto recién puede participar en la rehabilitación profesional para poder reinsertarse a un puesto laboral equilibrándose las cualidades de la persona y exigencia del mercado laboral.(33)(34)

#### 1.4.2 DEFINICION DE TERMINOS

- Discapacidad visual adquirida: Es la pérdida de la visión después del nacimiento, ya sea por alguna enfermedad o accidente. (35)
- Resiliencia: Capacidad que una persona o comunidad tiene para resistir y recomponerse ante las adversidades. (36)
- Empleabilidad: Entendida como la habilidad para obtener o preservar en un trabajo. (37)

- Rehabilitación: Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, realizada por un equipo de profesionales, involucrando al usuario, familia y a la comunidad laboral y social, en el cumplimiento de los objetivos y cambios que se deben realizar en su entorno para facilitar la reincorporación ocupacional brindándole una buena calidad de vida. (38) (39)
  
- Rehabilitación profesional: Medio para alcanzar la integración normalizante utilizando al máximo los recursos comunitarios como estrategia de integración, estableciendo coordinaciones inter institucionales e intersectoriales para que sirvan como puente de integración.(39)
  
- Terapia Ocupacional: “Es una profesión que se ocupa de la promoción de la Salud y el Bienestar a través de la ocupación. El principal objetivo de la terapia ocupacional es capacitar a las personas para participar en las actividades de vida diaria.”(40)

#### 1.4.3 FORMULACION DE LA HIPOTESIS

**H1:** La relación que tiene el grado de resiliencia con la empleabilidad es alta en los adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018.

## **CAPITULO II**

### **METODOS**

## 2.1 DISEÑO METODOLOGICO

### 2.1.1 TPO DE INVESTIGACION

Cuantitativo y descriptivo.

### 2.1.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Observacional, transversal y prospectivo.

### 2.1.3 POBLACION

Personas adultas cuyas edades están entre 18 y 65 años con discapacidad visual adquirida, que son socios de la Unión de Ciegos de Lima en el año 2018

### 2.1.4 MUESTRA Y MUESTREO

Se consideró utilizar a 39 personas entre varones y mujeres de toda la población como muestra final de forma no probabilística y por conveniencia siempre en cuando cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

#### 2.1.4.1 CRITERIOS DE INCLUSION

- Las personas con discapacidad visual adquirida total.
- Las personas hombres y mujeres comprendidos entre las edades de 18 a 65 años.
- Todos los socios inscritos hasta el 2018.
- Las personas que firmaron el consentimiento informado.

#### 2.1.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSION

- A las personas que posean un tipo de discapacidad diferente a la visual.
- A las personas que poseen una discapacidad visual congénita.

### 2.1.5 VARIABLES

- Resiliencia
- Empleabilidad

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| Nombre de la variable | Dimensión                            | Definición conceptual  | Tipo de variable y escala de medición | Indicadores                            | Valores esperados  |
|-----------------------|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--|--|
| Resiliencia           | Competencia Personal                 | Indican autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia                                     | Cuantitativa                          | Preguntas de 1 al 17 de la encuesta    | 1= totalmente en desacuerdo al 7= totalmente de acuerdo. |
|                       | Aceptación de uno mismo y de la vida | Refleja la adaptabilidad, el balance, flexibilidad, una perspectiva de vida estable y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad |                                       | Preguntas del 18 al 25 de la encuesta. |  |

| Nombre de la variable | Dimensión                         | Definición conceptual   | Tipo de variable y escala de medición | Indicadores                             | Valores esperados  |
|-----------------------|-----------------------------------|---|---------------------------------------|---|--|
| Empleabilidad         | Función y significado del empleo. | Función esencial en la vida de la persona ya que obtiene independencia económica, establece relaciones interpersonales y realiza una actividad gratificante manteniendo la disponibilidad, expectativa real, predisposición para el esfuerzo y constancia del empleo. | Cuantitativa                          | Preguntas del 1 al 20 del cuestionario  | 17 > baja empleabilidad<br>18-35 moderada empleabilidad<br>36 < alta empleabilidad |
|                       | Proyecto personal y profesional.  | Capacidad de planificar sus metas, que tengan objetivos claros, aspiraciones laborales y disponibilidad a implicarse en el cumplimiento de los mismos.  |                                       | Preguntas del 21 al 25 del cuestionario | Mínimo puntaje 25 y máximo 75  |



## 2.1.6 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### - ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG:

En el Perú se desarrolló un estudio de validación de la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993). Castilla y col.(2014), validaron la escala en una población de 427 personas comprendidas entre 11 y 42 años, resaltando su confiabilidad de consistencia interna elevado(0,906) y una correlación ítem-test entre 0.325 y 0,602.(25)

Este instrumento consta de 25 ítems según una escala de tipo Likert de 7 alternativas cuyo intervalo están entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 7 (totalmente de acuerdo), con una puntuación máxima y mínima de 175 y 25 respectivamente. Los valores mayores a 147 indican mayor capacidad de resiliencia; entre 121-146, moderada resiliencia; y valores menores a 121, escasa resiliencia. (25)

El instrumento se aplica en adolescentes y adultos, aunque puede ser utilizado en personas mayores, se aplicó de forma individual realizando una entrevista al participante, leyendo las preguntas de la escala y marcando las respuestas mencionadas por el participante y observado por el familiar, tardando unos 10 minutos aproximadamente como tiempo total de aplicación de esta misma. (25)

### - CUESTIONARIO DE EMPLEABILIDAD

Este cuestionario consta de 25 preguntas de las cuales presenta 3 respuestas donde solo se marca una de ellas, cada enunciado tiene un número referencial de 1 al 3 que significa: los enunciados cuyo valor es 1 representa a una baja empleabilidad, los enunciados que tienen puntuación 2 y 3 son referentes de moderada y alta empleabilidad. Al finalizar el cuestionario se realiza el conteo de los números, determinando el grado de empleabilidad. Este cuestionario está dividido en 2 dimensiones (función y significado del empleo y proyecto personal y profesional. Los puntajes de esta escala varían de un mínimo de 25 hasta el máximo puntaje 75. Los intervalos para definir el grado son: baja empleabilidad (<17), moderada empleabilidad (18-35) y alta empleabilidad (>36). Este cuestionario se aplicó individualmente realizando una entrevista al participante, marcando las respuestas brindadas por el mismo y observadas por el familiar, el tiempo que se utilizó para la aplicación fue de 20 minutos aproximadamente para este cuestionario.

Este instrumento fue adaptado de la versión original realizada por la fundación Gitanos en España. Fue validado por criterio de jueces, teniendo como jurado 5 expertos en el tema, y se obtuvo la confiabilidad mediante una prueba piloto conformado por 10 personas con discapacidad visual. A su vez, la fiabilidad del cuestionario se obtuvo mediante la técnica estadística Alfa Combrach cuyo valor fue 0.8339, este valor está considerado dentro de lo aceptable ya que está cerca de 1; por lo tanto, el instrumento es fiable para el estudio que se pretende realizar.

#### 2.1.7 PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

- Se coordinó una reunión con el presidente de la Unión de Ciegos de Lima, por medio de un oficio cursado por la Escuela de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respaldando la ejecución de la investigación.
- Al obtener la aceptación se solicitó el registro de socios de los últimos años hasta el 2018.
- Se les informo´ a los participantes los objetivos y los beneficios del estudio; así mismo se solicitó que los socios que se encuentren en la Asociación en la hora de descanso, participen de la investigación brindando un tiempo de 30 minutos para la aplicación de la escala de Resiliencia y el cuestionario de Empleabilidad.
- Luego de ello, se le entregó a cada uno de los participantes y a sus familias, el consentimiento informado para proceder con la participación.
- Se procedió la aplicación de la escala de resiliencia y el cuestionario de empleabilidad, en forma individual tomando 30 minutos por cada uno de los participantes.
- Se realizó la entrevista con la escala de resiliencia y cuestionario de empleabilidad y se registraron sus respuestas en la ficha, con presencia del familiar.
- Posteriormente, se realizó la calificación de ambas pruebas.
- Luego de presentar y procesar los datos que se obtuvieron de la escala de resiliencia y el cuestionario de empleabilidad, se realizó el análisis de la estadística en porcentajes, haciendo una clasificación de manera que estos respondan a los objetivos de la investigación, se tomaron en cuenta los antecedentes del estudio, el marco teórico y los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas. Por otro lado, para establecer la relación entre las variables de investigación se utilizó el chi cuadrado y prueba exacta de Fisher mediante el programa estadístico STATA, ya que se trata de variables categóricas.

### 2.1.8 CONSIDERACIONES ETICAS

- En este proyecto se consideró los principios éticos como son autonomía, justicia, beneficencia y no-maleficencia.
- El principio de autonomía se manifiesta en respetar la voluntad y decisión de la persona ya que ellos voluntariamente aceptan y están de acuerdo con su participación, por lo que nos brindan información que sea relevante para el presente estudio.
- El principio de justicia respalda la obtención de los mismos derechos que tienen las personas con discapacidad en acceder a un trabajo con los mismos beneficios de cualquier empleado.
- El principio de beneficencia, consiste en explicar la participación activa de las personas con discapacidad visual en función al empleo en busca del bienestar de la persona y familiares. En todo el desarrollo de la investigación se aseguró el bienestar de los usuarios.
- El principio de no maleficencia que es la protección de algún daño que puede sufrir la persona por participar en este estudio.
- Se aplicará el consentimiento informado en el cual detalla los procedimientos metodológicos relatados de manera sencilla, para la comprensión de la persona con discapacidad visual y para la aceptación voluntaria si decide participar en la investigación.

## **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**

## ESTADISTICA DESCRIPTIVA

Grafico N° 3

Edad de los participantes.

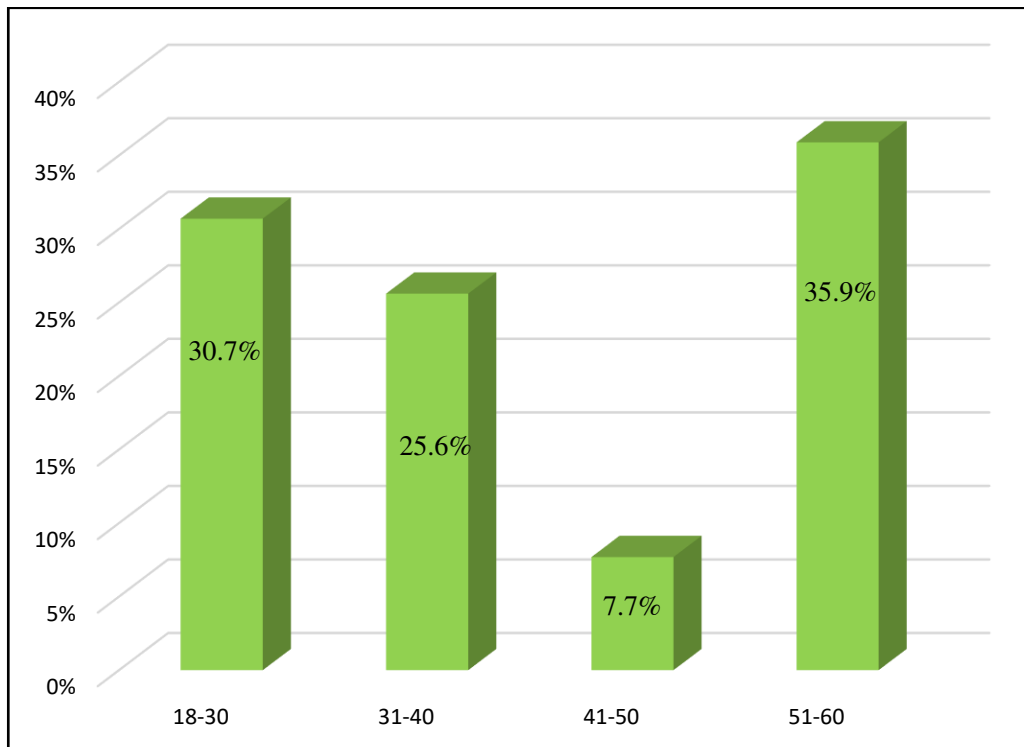


Gráfico N° 3. Este grafico nos indica que de 39 socios que participaron, el 35.89% tienen entre 51-60 años, 30.70% entre 18-30 años, 25.6 % entre 31-40 años y el 7.69% entre 45-50 años.

Grafico N° 4

Descripción del sexo de los participantes

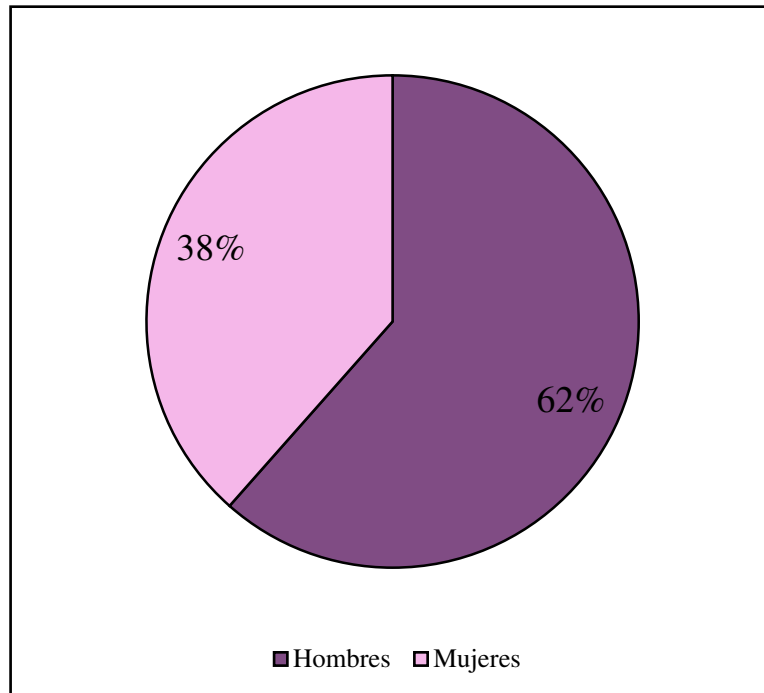


Grafico N°4. En este cuadro se observa del total de la muestra (39socios) que participaron de esta investigación, el 62% fue varones y el 38% fueron mujeres.

Tabla N° 4

Grado de instrucción según sexo

| Grado de instrucción | Hombres   | Mujeres   |
|----------------------|-----------|-----------|
| Secundaria completa  | 20%       | 20%       |
| Técnico superior     | 50%       | 53.30%    |
| Universitario        | 30%       | 26.70%    |
| <b>Total</b>         | <b>24</b> | <b>15</b> |

Grafico N° 5

Grado de instrucción

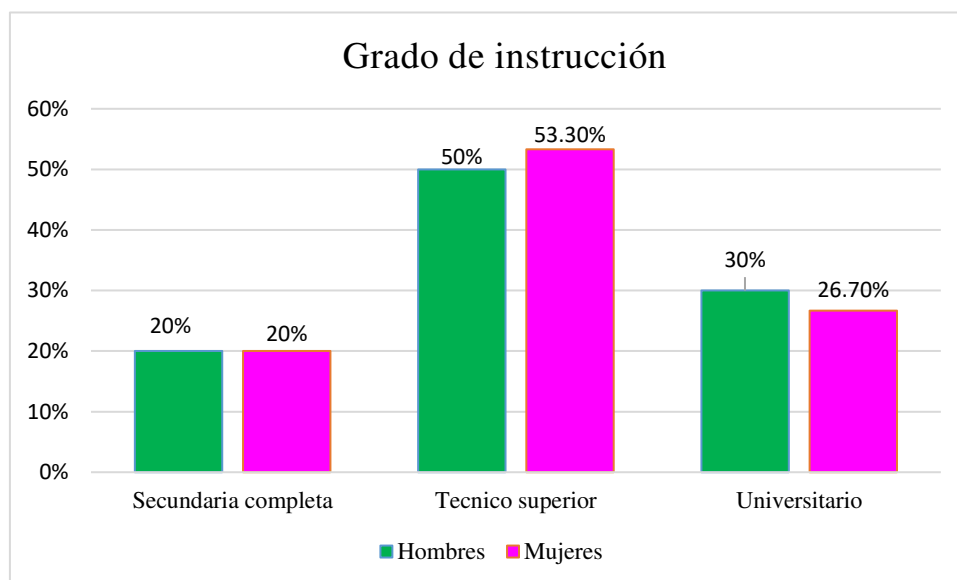


Tabla N°4 y Grafico N°5. De las 39 personas entrevistadas sobre el grado de instrucción que presentan. De las mujeres, el 53% son técnicas, el 26.7% universitarias y el 20% tienen secundaria completa, por el contrario, los hombres el 50% son técnicos, 30% universitarios y el 20% tienen secundaria completa. Es decir, del total de participantes, el 82% tienen alguna profesión, mientras que el 18% no lo tiene.

Tabla N° 5.

Cuadro de profesiones

| Profesiones    | Total de participantes |
|----------------|------------------------|
| Docente        | 19%                    |
| Masajista      | 31%                    |
| Telefonista    | 28%                    |
| Fisioterapeuta | 9%                     |
| Administrador  | 9%                     |
| Sociología     | 3%                     |

Grafico N° 6

Profesiones de los participantes

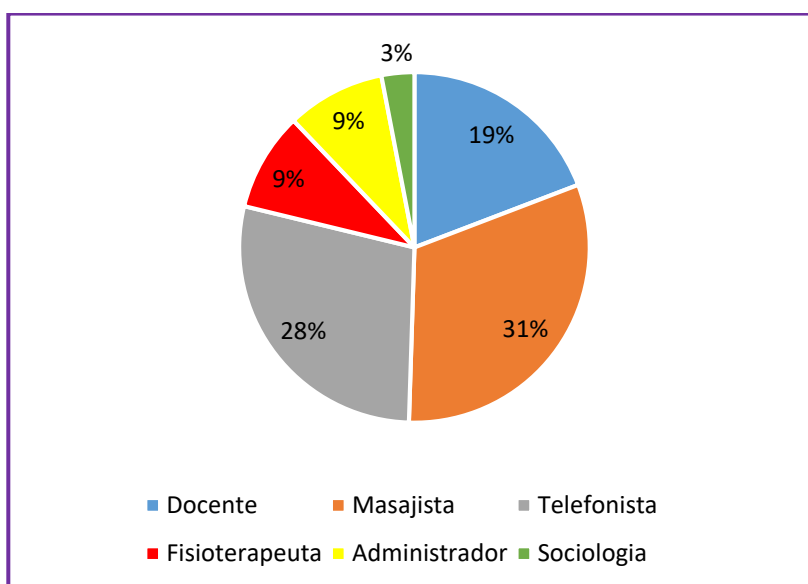


Tabla N°5 y Grafico N° 6. Del total de participantes que tienen una carrera profesional (32), el 31% son masajistas, el 28% telefonistas y el 19% docentes, estas son las profesiones más destacadas en la población. Además, estos participantes trabajan actualmente en la asociación de Ciegos, pero el 18% de participantes que no tienen estudios superiores trabajan de forma independiente (ambulantes).



Grafico N° 7  
Grado de resiliencia general.

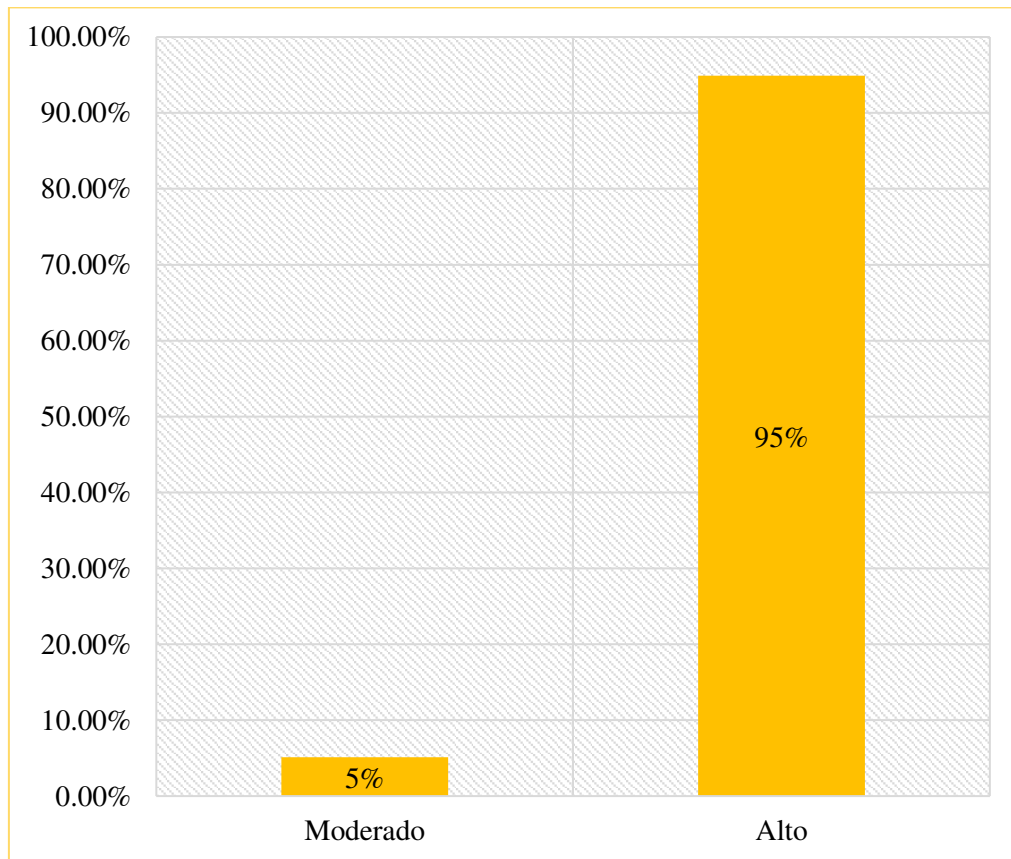


Grafico N°7. Del total de la muestra N= 39 que participaron en el estudio, se obtuvo el 95% se encuentran con resiliencia alta, un 5% con una resiliencia moderada y el 0% una resiliencia baja.

Grafico N° 8

Grado de resiliencia por sexo

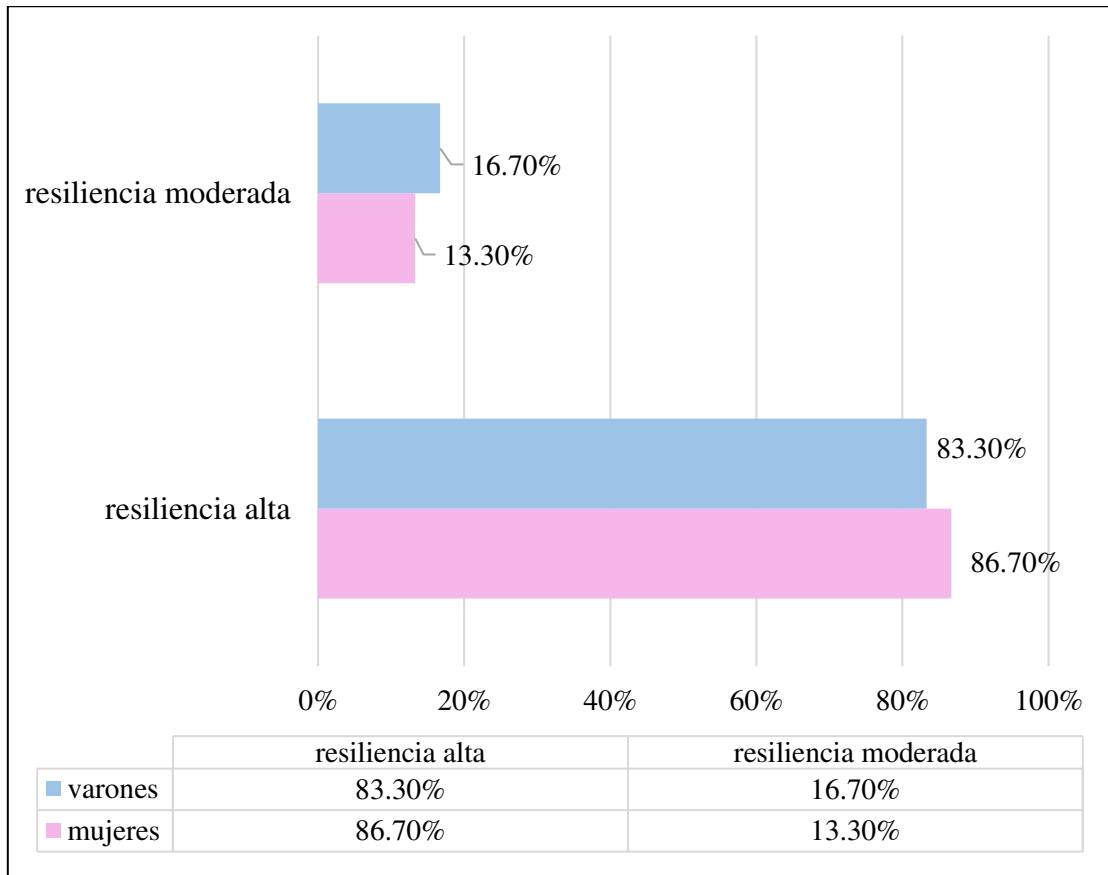


Grafico N°8. De los 39 participantes se obtuvo que las mujeres presentan mayor grado de resiliencia con un 86.7% frente al grado de resiliencia de los varones con un 83.3%.

Grafico N° 9

Grado de resiliencia por dimensiones

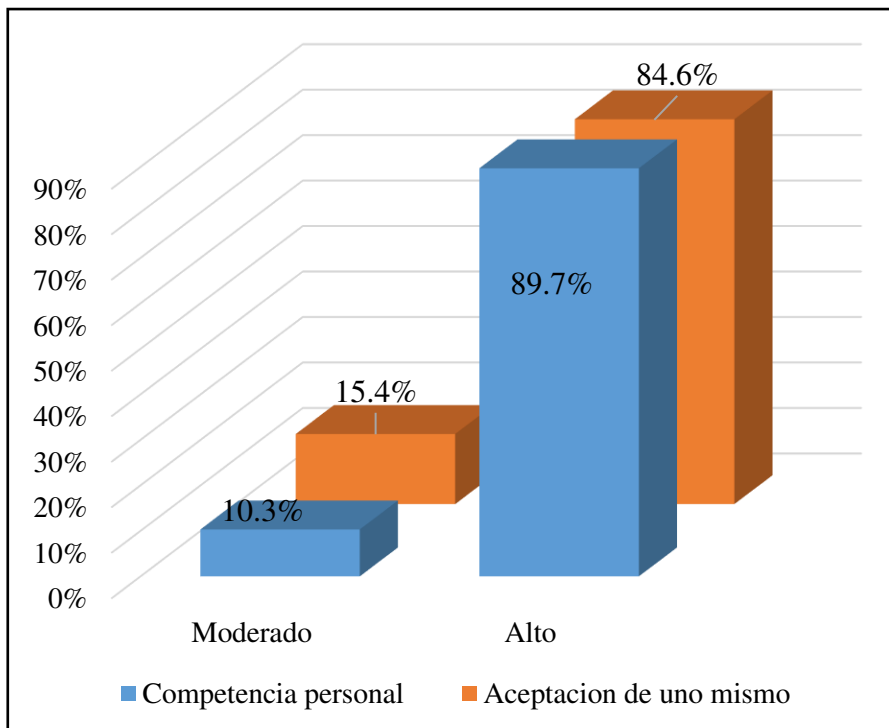


Grafico N°9. De este grafico se observa que el 10.3% y el 15.4% de los participantes obtuvieron moderada resiliencia, el 89.7% y el 84.6% obtuvieron alta resiliencia en las respectivas dimensiones. Siendo con mayor porcentaje la dimensión competencia personal.

Grafico N° 10

Grado de empleabilidad general

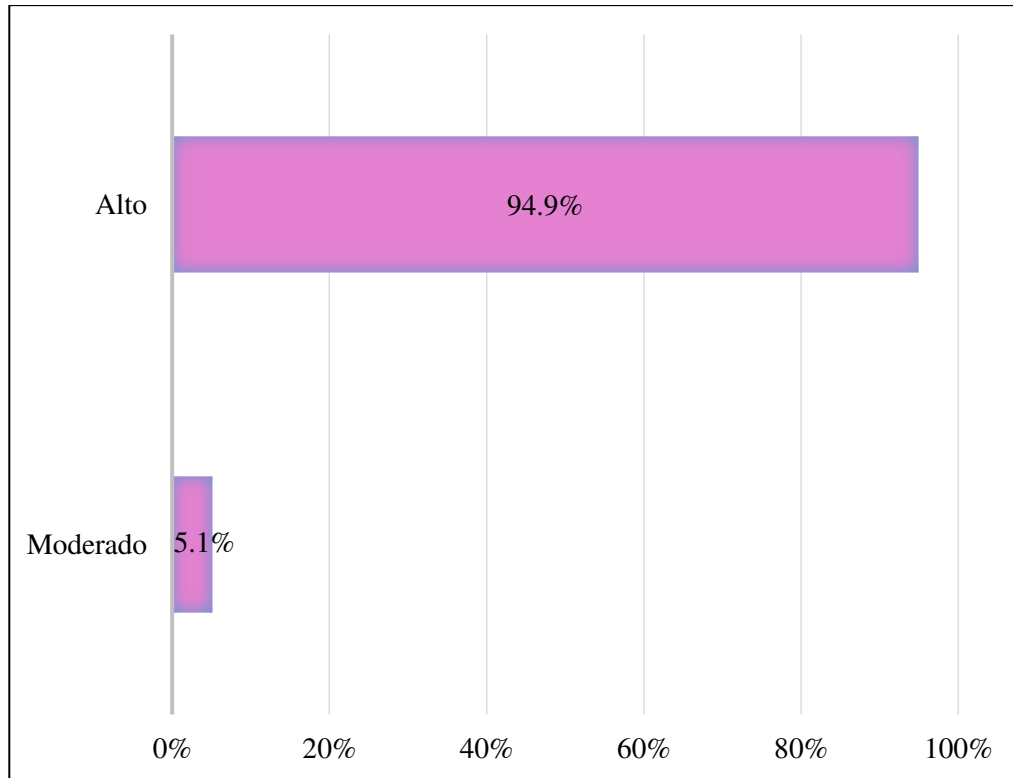


Grafico N°10. De los 39 participantes, se obtuvo el 94.9% se encuentran con empleabilidad alta, un 5.1% con una empleabilidad moderada y el 0% una empleabilidad baja.

Grafico N° 11

Grado de empleabilidad por sexo.

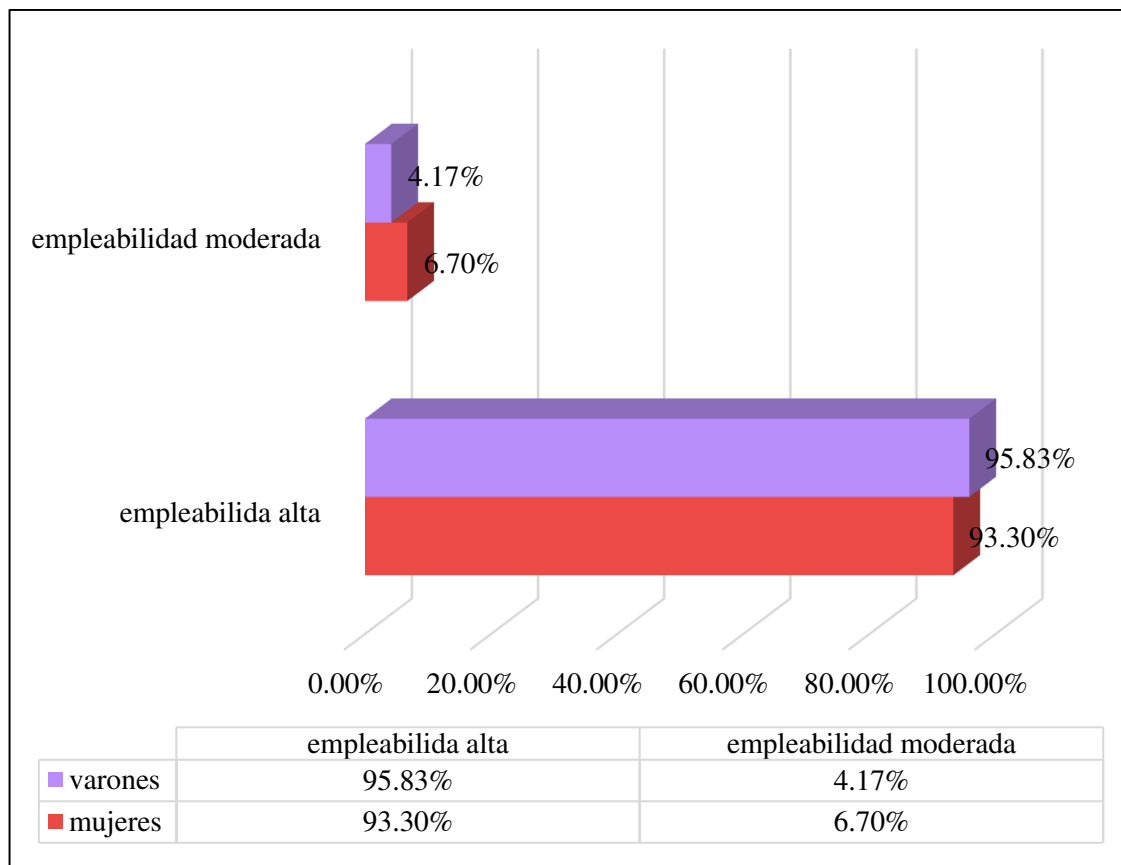


Grafico N°11. Del total de participantes el porcentaje más alto de empleabilidad lo obtuvieron los hombres con un 95.8% frente a la empleabilidad de las mujeres siendo el 93.3%.

Grafico N° 12

Grado de empleabilidad según sus dimensiones.

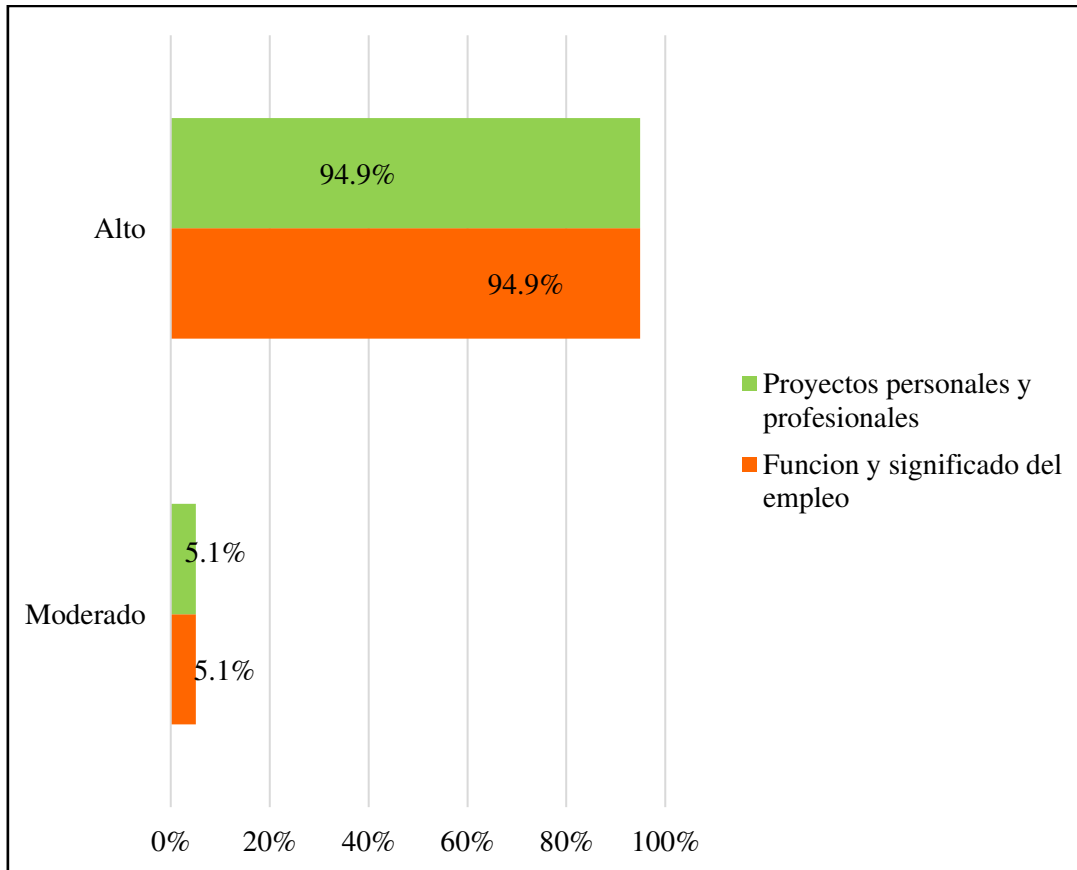


Grafico N°12. Del total de participantes el 5.10% obtuvieron moderada empleabilidad y el 94.9% obtuvieron alta empleabilidad en ambas dimensiones.

Tabla N° 6

Grado de resiliencia en la muestra encuestada

| <b>Dimensión 1. Competencia personal</b>    |          |          |
|---|----------|----------|
|   | <b>n</b> | <b>%</b> |
| Moderado                                    | 4        | 10.30%   |
| Alto  | 35       | 89.70%   |
| <b>Dimensión 2. Aceptación de uno mismo</b> |          |          |
| Moderado                                    | 6        | 15.40%   |
| Alto  | 33       | 84.60%   |
| <b>Nivel total de resiliencia</b>           |          |          |
| Moderado                                    | 2        | 5.10%    |
| Alto  | 37       | 94.90%   |

Tabla N°6. En esta tabla se muestra que el 94.9 % (37) de participantes presenta una alta resiliencia y un 5.1 % (2) participantes obtuvieron una moderada resiliencia. Teniendo el mayor porcentaje la dimensión 1.

Tabla N° 7

Grado de empleabilidad de la muestra encuestada

| <b>Dimensión 1. Función y significado del empleo</b>     | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--|----------|----------|
| Moderado   | 2        | 5.1      |
| Alto   | 37       | 94.9     |
| <b>Dimensión 2. Proyectos personales y profesionales</b> |          |          |
| Moderado   | 2        | 5.1      |
| Alto   | 37       | 94.9     |
| <b>Nivel total de empleabilidad</b>                      |          |          |
| Moderado   | 2        | 5.10%    |
| Alto   | 37       | 94.90%   |

Tabla 7. Del total de la muestra N= 39, el 94.9%(37) participantes presenta una alta empleabilidad y un 5.1%(2) participantes obtuvieron una moderada empleabilidad. Teniendo en ambas dimensiones altos porcentajes de empleabilidad.



Tabla 8

Relación entre el grado de resiliencia y el grado de empleabilidad

| <b>Grado de empleabilidad</b> |           |            |       |
|-------------------------------|-----------|------------|-------|
|                               | Moderado  | Alto       | p     |
|                               | n (%)     | n (%)      |       |
| <b>Grado de resiliencia</b>   |           |            | 0.001 |
| Moderado                      | 3 (100.0) | 0 (0.0)    |       |
| Alto                          | 0 (0.0)   | 37 (100.0) |       |

\*Se aplicó la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado.

Tabla N° 8. La relación entre la resiliencia y la empleabilidad es estadísticamente significativo P (0.001) para este resultado se aplicó la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado.

Tabla N° 9

Relación entre la competencia personal y las dimensiones de empleabilidad

|                                 | Función y significado del empleo |            |       | Proyectos personales |           |       |
|---------------------------------|----------------------------------|------------|-------|----------------------|-----------|-------|
|                                 | Moderado                         | Alto       | p     | Moderado             | Alto      | p     |
|                                 | n (%)                            | n (%)      |       | n (%)                | n (%)     |       |
| Dimensión: Competencia personal |                                  |            | 0.008 |                      |           | 0.197 |
| Moderada                        | 2 (50.0)                         | 2 (50.0)   |       | 1 (25.0)             | 3 (75.0)  |       |
| Alto                            | 0 (0.0)                          | 35 (100.0) |       | 1 (2.9)              | 34 (97.1) |       |

\*Se aplicó la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado.

Tabla N° 9. La primera dimensión de la escala de resiliencia: Competencia personal frente a las dimensiones de empleabilidad: función y significado del empleo presentan una relación estadísticamente significativa obteniendo como resultado  $P < 0.008$ , pero la relación de la misma dimensión frente a proyectos personales y profesionales no hay relación estadísticamente significativa  $P < 0.197$ .

Tabla N° 10

Relación entre la aceptación de uno mismo y las dimensiones de empleabilidad

|                                       | Función y significado del empleo |               |       | Proyectos personales y profesionales |               |       |
|---------------------------------------|----------------------------------|---------------|-------|--------------------------------------|---------------|-------|
|                                       | Moderado<br>n (%)                | Alto<br>n (%) | p     | Moderado<br>n (%)                    | Alto<br>n (%) | p     |
| Dimensión:<br>Aceptación de uno mismo |                                  |               | 0.020 |                                      |               | 0.020 |
| Moderado                              | 2 (33.3)                         | 4<br>(66.7)   |       | 2 (33.3)                             | 4<br>(66.7)   |       |
| Alto                                  | 0 (0.0)                          | 33<br>(100.0) |       | 0 (0.0)                              | 33<br>(100.0) |       |

\*Se aplicó la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado.

Tabla N°10. Existe relación estadísticamente significativa  $p (<0,02)$  entre la segunda dimensión de la escala de resiliencia: aceptación de uno mismo frente a las dimensiones del cuestionario de empleabilidad: función y significado del empleo y proyectos personales y profesionales.

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

- El presente estudio se inició con la descripción del problema de investigación, el cual sirvió para plantearnos supuestos convertidos en hipótesis de investigación. A partir de esto, comenzamos a construir un marco teórico que de soporte científico estos supuestos. Lo cual, nos impulsó a deducir ciertos resultados como por ejemplo, la existencia de la relación que tiene el grado de resiliencia con la empleabilidad. Esta deducción se evidenció cuando contrastamos de forma estadística dichas hipótesis. Todo este camino metodológico seguido, corresponde al uso adecuado del método hipotético deductivo en nuestra investigación. Por otro lado, esta investigación contó con dos instrumentos que pasaron por los procesos de validez y confiabilidad, permitiendo asegurar una adecuada recolección de la información. Estos resultados obtenidos nos permiten realizar la discusión.
  
- En cuanto a la relación de la resiliencia y empleabilidad, Carmita R. (2018), Ecuador, realizó una investigación sobre “Empleabilidad en las personas no videntes” demostrando que la resiliencia influía en el grado de empleabilidad con un 88% de las personas con discapacidad visual. Estos resultados concuerdan con lo obtenido en nuestro estudio, evidenciando una relación estadísticamente significativa  $p < 0.001$  entre la resiliencia y empleabilidad.
  
- Con respecto al grado de Resiliencia, Suria (2012) cuya investigación fue “Resiliencia en jóvenes con discapacidad ¿Difiere según la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad?”, el 47.6% fueron mujeres y el 52.4% eran varones donde al comparar las dimensiones de resiliencia que son la competencia personal ( $p < 0.05$ ) y aceptación de sí mismo ( $p < .001$ ) frente al tipo de discapacidad se mostró efectos estadísticamente significativos, obteniendo el nivel más alto de resiliencia la discapacidad visual. Otro resultado es por etapa en la que se adquirió la discapacidad (congénita o adquirida) resultando mayor resiliencia la discapacidad adquirida. El otro estudio de Sedeños (2018) fue “Estudio de discapacidades diversas: un enfoque desde la resiliencia” cuyos resultados fueron el 20% de los participantes presentaban Discapacidad Visual y el 70 % presentaron alta resiliencia. Estos resultados se asemejan a nuestro estudio ya que un 38% de participantes fueron mujeres y el 62% fueron varones, obteniendo una resiliencia alta en un 94.9% del total de las personas con discapacidad visual adquirida.

- En lo que respecta a la empleabilidad, Jaramillo (2011), Colombia, realizaron un estudio: “Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad”, donde concluyeron que el 65% de los participantes presentan una empleabilidad alta. También el estudio de Pupiales (2016), España, sobre: “La inclusión laboral de personas con discapacidad”: unos estudios etnográficos en cinco comunidades autónomas de España demostraron que el 70 % de los participantes con discapacidad presentaban un alto grado de empleabilidad y esto fue importante para lograr con mayor éxito la inclusión laboral. Lo que coincide con nuestros resultados, al concluir que el 94% de las personas con discapacidad visual adquirida presentan una alta empleabilidad.
  
- También en la investigación de Arango (2012), Colombia, en su estudio “Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual”, se evidencio factores positivos como la independencia, capacitación (primera dimensión de resiliencia) que determinan la participación efectiva de las personas con discapacidad visual e inclusión socio-laboral mejorando su calidad de vida. Estos resultados se asemejan a la relación estadísticamente significativa que existe en nuestro estudio asociando la primera dimensión de resiliencia frente a las dos dimensiones de empleabilidad P (0.008).
  
- Esta investigación presenta limitaciones, como algunas variables no controladas, pero que es necesario investigar puesto que existen varios factores que no se han considerado (factor sexo y la procedencia), pero es probable que afecten en el desarrollo de la resiliencia y la empleabilidad, por ende, se le recomienda tener en consideración los datos obtenidos para unas próximas investigaciones.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. CONCLUSIONES

- 1) En el análisis de la investigación, se determinó que la relación entre resiliencia y empleabilidad en adultos con discapacidad visual en la Unión de ciegos de Lima es alta ( $P(0.001)$ ), esta cifra es resultado de la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado, demostrando que la hipótesis planteada es verídica.
- 2) En relación al primer objetivo específico: el grado de resiliencia, el 94.8% de adultos con discapacidad visual en la Unión Nacional de ciegos de Lima, presentan una alta resiliencia. Además, las mujeres obtuvieron mayor grado de resiliencia 86.7% que los varones. Asimismo, sobre las dimensiones de la escala se encontró que la primera: aceptación de uno mismo tiene porcentaje alto 89.7% en comparación a la segunda dimensión.
- 3) En relación al segundo objetivo específico: cuestionario de empleabilidad, el 94.8% de adultos con discapacidad visual en la Unión Nacional de ciegos de Lima, presentan una alta empleabilidad. Asimismo, los varones presentaron mayor puntuación 95.8% que las mujeres. Además, sobre las dimensiones del cuestionario se encontró que ambos presentan una puntuación alta 94.9%.
- 4) En base al tercer objetivo: la asociación de la primera dimensión (aceptación de uno mismo) en comparación a la función y significado del empleo; proyecto personal y profesional existe una relación estadísticamente significativa  $P(0.020)$  utilizando la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado. En este sentido, la evidencia respalda que la resiliencia es más notoria en la vida de las personas que pasan por situaciones adversas, en este caso las que presentan discapacidad visual adquirida. Por tanto, es lógico encontrar relación entre las dimensiones que componen este constructo y la empleabilidad.
- 5) Para el cuarto objetivo: la relación entre la segunda dimensión (competencia personal) y función y significado del empleo es estadísticamente significativo  $P(0.008)$  utilizando la prueba exacta de Fisher y el chi- cuadrado, ya que la segunda dimensión de la resiliencia implica autoconfianza, independencia y perseverancia estos se



relacionan con la función y significado del empleo mientras que con la segunda dimensión que es proyecto personal y profesional no existe relación estadísticamente significativa  $P(0.197)$  por que incluye las metas realistas y aspiraciones laborales que debe tener la persona para obtener un puntaje mayor.

- 6) Los resultados que se obtienen en esta investigación, demuestra que las personas con discapacidad presentan alta empleabilidad pero a la vez no son empleables, esto se debe hipotéticamente por una falta de cumplimiento y conocimiento de las leyes existentes que respaldan la inclusión laboral en personas con discapacidad , además por falta de sensibilización y confianza hacia las habilidades que presentan esta población, ya que a pesar de sus limitaciones ellos logran ser independientes en sus actividades de vida diaria.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- 1) Presentar a la Asociación Nacional de Ciegos de Lima, los resultados de la investigación, logrando tener un sustento para demostrar que gracias a su capacidad alta en resiliencia y empleabilidad pueden desempeñar diferentes actividades y reinsertarse al ámbito laboral, descentralizando de esta manera las oportunidades laborales que existen y mejorando la participación laboral de esta población.
- 2) Se sugiere a las diferentes escuelas y facultades de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos a continuar realizando estudios que contribuyan a desarrollar y mejorar los instrumentos planteados en esta investigación, para poder aplicarlos en diferentes poblaciones enfatizando la inclusión laboral en personas con discapacidad abarcando este tema con diferentes enfoques propios de cada carrera y de esta forma lograremos participar del cumplimiento y difusión de la Ley 29973.
- 3) El presente estudio servirá al profesional terapeuta ocupacional, a desarrollarse en el área de empleabilidad, análisis de puesto de trabajo, elaboración de ajustes y perfiles laborales para las personas con discapacidad visual ya que su capacidad de resiliencia es adecuada y esto permitirá integrarlos en nuevos puestos laborales.
- 4) La presente investigación nos muestra resultados que podrán servir en otras propuestas de investigación aplicada a otros contextos y utilizar la información para hacer cambios en los programas de inserción laboral.
- 5) Finalmente: La discapacidad es una condición resultante de la interacción entre las deficiencias que presenta una persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, estas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; los que impactan de manera negativa en su economía, posibilidades de desarrollo y posibilidad de ser parte de la población económicamente activa. Por tanto, sería conveniente seguir indagando en futuros estudios que exploren estos aspectos para mejorar el diseño de programas y planes de intervención que promuevan la resiliencia de las personas que presentan una discapacidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Uriarte J. La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. Vasco. Revista de Psicodidáctica. 2005;10(2):61-79.
2. García M, Domínguez E. Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Colombia. [Internet] 2013; 11(1):63-77.
3. Llinares LI, Córdoba AI. La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. Zerbitzuan. 2012;(51):83-94.
4. Organización Panamericana de la Salud. Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud (10<sup>o</sup>ma revisión). 2015;(554):F00-F99.
5. Bergamino J. Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual. [Tesis]. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2013. 297p. Disponible: [http://tesis.PUCP.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.1244/5265/Bergamino\\_Varillas\\_Juan\\_Pablo\\_oportunidades.pdf?sequence=1&isallowed](http://tesis.PUCP.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.1244/5265/Bergamino_Varillas_Juan_Pablo_oportunidades.pdf?sequence=1&isallowed).
6. Arias ME. Relaciones interpersonales entre niños con discapacidad visual y sus compañeros videntes en el contexto educativo regular. Univ Cuenca. 2010;1-70.
7. Hugo V. Causas de discapacidad visual en campaña de prevención de ceguera, fundación boliviana de oftalmología. [Internet] Cochabamba. 2012;3(1):27-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4116544>.
8. Arias VCE. Un punto de vista sobre la Resiliencia. Rev Virtual Univ Católica del Norte Colombia [Internet]. 2005;(14):23. Available from: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=194220381009>.
9. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Mejorar la Empleabilidad de los Jóvenes: La Importancia de las competencias clave. [Internet]. 2005;1-8. Available from: <http://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/>.
10. Núñez R, Rivera D, Mocha J. Empleabilidad en las personas no videntes. RECIMUNDO [Internet]. 2018 [citado 9 oct. 2019]; 2(1(Esp)):478-99. Available from:

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/190>.

11. Urra F, Cerpa E. Discapacidad visual de la Región Metropolitana. Santiago. [Internet]. 2011; Disponible en: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2545/TADPU%20166.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Instituto Nacional de estadística e informática. Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad.2012.Peru.[Internet]2014;4. Available from: [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS\\_2012\\_completo.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS_2012_completo.pdf).
13. Luis L, Umeres A. Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:Aporte de la gerencia social para mejorar las políticas de discapacidad en el Peru.[Tesis].Peru: Pontificia Universidad Católica;2011.154p. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1380>.
14. Cazallas C. Ocupación profesional de las personas con discapacidad visual en el trabajo ordinario: un estudio de la bolsa de empleo para afiliados a la ONCE. Integración [Internet]. 2008;54. Available from: [http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1730/Art\\_CazallasAlcaideC\\_Ocupacionprofesional\\_2008.pdf?sequence=1](http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1730/Art_CazallasAlcaideC_Ocupacionprofesional_2008.pdf?sequence=1).
15. Aguirre A, Benages S, Sánchez E. Factores que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en Castellón. Forum Recer. 2011;(16):265–76.
16. Arenas B, Jaramillo J, Marmolejo P, Cruz C. Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008-2011. Cienc Salud. 2013;1(3):39–47.
17. Martínez R. Resiliencia en jóvenes con discapacidad en España. Boletín Psicol.[Internet] 2012;4(105):75–89.Disponible en: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N105-5.pdf>.
18. Ibañez P. Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual en la ciudad de Medellín 2012. Educacion. 2013;53(9):266–76.
19. Pupiales E. La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España, 2016.Redalyc.2016;16(2):279-289.

20. González D, Gutiérrez J, Gonzáles A, Márquez Y. Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *Eur Sci J*. 2017;13(29):109–25.
21. Cedeño H,Zambrano K. Estudio de discapacidades diversas: un enfoque desde la resiliencia en Canada.Espirales.[Internet] 2018;2(15):112–27.Disponible en: <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/219/164>.
22. Páez E, Montoya E. El desarrollo personal de los jóvenes de Medellín , Colombia : más allá de las conductas de riesgo y de resiliencia.Cad.Salud Publica.[Internet] 2016;32(11):1–10. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2016001105004&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2016001105004&script=sci_abstract&tlng=es).
23. Losada A, Latour M. Resiliencia. conceptualización e investigaciones en Argentina. *Psencia Rev Latinoam Cienc Psicol*. 2012;4(2):98–104.
24. González N, Valdez J, Zavala Y. Resiliencia en adolescentes mexicanos. Enseñanza e Investig en Psicología[Internet]. 2008; 13(1): 41–52.Available from: [http://cneip.org.mx/documentos/revista/CNEIP\\_13\\_1/Gonzalez\\_Arratia\\_Lopez\\_Fuentes.pdf](http://cneip.org.mx/documentos/revista/CNEIP_13_1/Gonzalez_Arratia_Lopez_Fuentes.pdf).
25. Cabello H, Coronel A, Bonilla M, Mendoza M, Barboza J. Validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia en una muestra de estudiantes y adultos de la Ciudad de Lima. *Revista peruana de Psicología y Trab Soc*.[Internet] 2016;1(5):121–36.Disponible en:file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/146-13-286-1-10-20170707%20(1).pdf
26. Lantarón B. Empleabilidad : análisis del concepto. Murcia.[Internet]. 2016;14(1):67–84. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/225-1-248-1-10-20180304%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/225-1-248-1-10-20180304%20(3).pdf).
27. Hernandez E, Ramos Y, Negrin F, Ruiz C,Hernandez B. Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Rev Psicol del Trab y las Organ*. 2011;27(2):131–42.
28. Suárez JC. Discapacidad visual y ceguera en el adulto: Revisión de tema. *Med UPB* [Internet]. 2011;30(2):170–80. Available from: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/Medicina/article/download/924/834>

29. Cabrera M. Discapacidad visual en Mexico. Orienta Integr e inclusión Educ [Internet].2011;8(8):15. Available from: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-arte/discapacidad\\_visual.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-arte/discapacidad_visual.pdf).
30. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre la discapacidad.[internet].2011;4-388p. Disponible en: [http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe\\_spa.pdf](http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf)
31. OIT .Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo ,la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad [Internet]. 2008. 85 p. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106328.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf)
32. Durán F, Agudelo L. Rehabilitación en salud. 2da edición. [Internet]. Universidad de Antioquia; 2008. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=IVo391BayOIC>
33. Dupes B. Rehabilitación Profesional.[Internet] 2010; vol.478–80.Disponible en: [https://www.amputeecoalition.org/spanish/first\\_step\\_2005/vocationalrehabilitation.pdf](https://www.amputeecoalition.org/spanish/first_step_2005/vocationalrehabilitation.pdf).
34. EsSalud.Centro de Rehabilitacion Profesional y Social.[internet]. 2019. Disponible en: <http://www.essalud.gob.pe/cerp/>.
35. Santiago A. De la “minusvalía” visual a la “discapacidad” visual en España. Dialnet. 2006; 3(1):33-50.
36. Mousinho R, Schmid E, Pereira J, Lyra L, Mendes L, Nóbrega V. Revista Psicopedagogica. Scielo. 2008; 25(78):297–306.
37. Rentería Pérez E, Malvezzi S. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Univ Psychol. 2008;7 No. 2:319–34.
38. Badilla GEG. Rehabilitación profesional y oportunidad laboral para el discapacitado en Costa Rica.scielo. 1997; 13–14(n.2-1-2).
39. Acero Noriega M, Aristizabal M. Manual Básico de Rehabilitación. Colombia. [Internet]. 1991. Disponible en: <https://sid.usal.es/6920/8-4-1>
40. Federacion Mundial de Terapeutas Ocupacionales. [Internet]2012.Disponible en: <https://www.wfot.org/about-occupational-therapy>

## ANEXOS

ANEXO N°1.

Cuestionario de empleabilidad adaptado a la realidad nacional de la fundación Gitanos-España y validada mediante Juicio de expertos.

| PREGUNTAS  |  | Marca<br>X |
|--|--|------------|
| <b>A. LA FUNCION Y EL SIGNIFICADO DEL EMPLEO</b> |  |            |
| <b>1. EMPLEO E INDEPENDENCIA ECONOMICA</b>       |  |            |
| 2  | Con un trabajo se pueden comprar cosa, alimento, ropa, etc.                          |            |
| 1  | Se puede ganar mucho dinero con poco esfuerzo y sin necesidad de tener un trabajo.   |            |
| 3  | Con solo un trabajo estable se pueden tener ingresos económicos seguros.             |            |
| <b>2. EMPLEO Y AMISTAD</b>                       |  |            |
| 1  | En el trabajo no se puede tener amigos.  |            |
| 2  | Los amigos se pueden conseguir en la calle.  |            |
| 3  | Tener un trabajo facilita tener amigos.  |            |
| <b>3. EMPLEO Y AUTOESTIMA</b>                    |  |            |
| 3  | Tener un trabajo es la única manera de sentirse útil para la sociedad.               |            |
| 2  | Con los amigos me siento alguien importante.   |            |
| 1  | Los que tienen dinero pueden ser alguien en la vida.                                 |            |
| <b>4. VALORACION DEL EMPLEO</b>                  |  |            |
| 3  | Cualquier trabajo es interesante.  |            |
| 2  | Sólo el trabajo que me gusta es interesante.   |            |
| 1  | Ningún trabajo es interesante.   |            |
| <b>5. EMPLEO Y EDUCACION</b>                     |  |            |
| 2  | Aprender un oficio es mejor que no hacer nada.                                       |            |
| 3  | El que estudia tiene más posibilidades de encontrar un empleo.                       |            |
| 1  | Aprender un oficio no es importante para encontrar un empleo.                        |            |
| <b>6. EMPLEO Y EXPERIENCIA LABORAL</b>           |  |            |
| 2  | Con poca experiencia laboral es posible encontrar un trabajo.                        |            |
| 3  | Para encontrar un trabajo son importantes las experiencias laborales y no laborales. |            |
| 1  | Es difícil encontrar un trabajo sin tener experiencia laboral.                       |            |
| <b>7. EMPLEO Y RELACIONES SOCIALES</b>           |  |            |
| 3  | Recurrir a muchas personas ayuda en conseguir un trabajo.                            |            |
| 2  | Conocer a muchas personas brinda más posibilidades de encontrar un trabajo.          |            |
| 1  | . Relacionarse con mucha personas no influye en encontrar un trabajo.                |            |
| <b>8. EMPLEO Y DESTINO</b>                       |  |            |
| 1  | Conseguir un trabajo sólo es cuestión de suerte.                                     |            |
| 2  | La suerte influye en encontrar trabajo, pero no lo es todo.                          |            |
| 3  | Conseguir un trabajo depende de estar en el sitio y momento oportuno.                |            |



|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>9. DIRECCIONALIDAD DEL EMPLEO E INFLUENCIA</b>    |   |  |
| 1  | Cualquier trabajo que se anuncia está direccionado de antemano.                             |  |
| 3  | Normalmente se elige a las personas más capacitadas para cada empleo.                       |  |
| 2  | Ser conocido es importante para conseguir un empleo.  |  |
| <b>10. EMPLEO Y DISPOSICIÓN</b>                      |   |  |
| 1  | Si me llamaran hoy para incorporarme mañana a un trabajo, no podría incorporarme.           |  |
| 2  | Si me llamaran hoy para incorporarme mañana a un trabajo, podría dentro de dos o tres días. |  |
| 3  | Si me llamaran hoy para incorporarme mañana a un trabajo. Lo aceptaría.                     |  |
| <b>11. EMPLEO Y FLEXIBILIDAD , VERSATILIDAD</b>      |   |  |
| 1  | Sólo aceptaría un trabajo que esté de acuerdo con mi preparación.                           |  |
| 2  | Podría aceptar un trabajo por debajo de mi preparación.                                     |  |
| 3  | Aceptaría cualquier trabajo   |  |
| <b>12. EMPLEO Y CONDICIÓN LABORAL.</b>               |   |  |
| 1  | Sólo aceptaría un trabajo que se adapte a mis necesidades personales.                       |  |
| 3  | Aceptaría cualquier condición de horarios y jornada laboral.                                |  |
| 2  | Solo aceptaría un trabajo que tenga como días libres los fines de semana.                   |  |
| <b>13. EMPLEO Y REMUNERACIÓN</b>                     |   |  |
| 1  | No aceptaría un salario menor a 1500 soles.   |  |
| 2  | Aceptaría el salario habitual para el puesto de trabajo.                                    |  |
| 3  | Aceptaría un salario mínimo (menor o igual a 930 soles).                                    |  |
| <b>14. EMPLEO Y TRÁNSITO</b>                         |   |  |
| 3  | Aceptaría un trabajo que demande viajar al menos dos horas de casa (ida y vuelta).          |  |
| 2  | No aceptaría un trabajo que esté tan lejos de casa (una hora de casa).                      |  |
| 1  | Solo aceptaría un trabajo cerca de casa.  |  |
| <b>15. EMPLEO Y MODALIDAD DE CONTRATO</b>            |   |  |
| 1  | Sólo aceptaría un trabajo con contrato.   |  |
| 2  | Aceptaría trabajar bajo cualquier tipo de contrato.   |  |
| 3  | Aceptaría trabajar sin contrato.  |  |
| <b>16. EMPLEO Y OFERTA LABORAL</b>                   |   |  |
| 1  | No he aceptado los trabajos que me han ofrecido.  |  |
| 2  | He aceptado algunos de los trabajos que me han ofrecido.                                    |  |
| 3  | He aceptado todos los trabajos que me han ofrecido.   |  |
| <b>17. EMPLEO E INTERÉS LABORAL</b>                  |   |  |
| 2  | Solo he buscado trabajo una vez.  |  |
| 3  | He buscado trabajo varias veces.  |  |
| 1  | Nunca he buscado trabajo.   |  |
| <b>18. EMPLEO Y RECURSOS (PERIODICO, INTERNET)</b>   |   |  |
| 2  | He utilizado alguna vez recursos para buscar empleo.  |  |
| 1  | Nunca he utilizado estos recursos.  |  |
| 3  | Frecuentemente utilizo diferentes recursos para buscar un empleo.                           |  |
| <b>19. EXPERIENCIA LABORAL CON O SIN CONTRATO</b>    |   |  |
| 1  | No he trabajado nunca.  |  |
| 3  | He trabajado alguna vez con o sin contrato.   |  |
| 2  | Solo he trabajado con contrato  |  |
| <b>20. EXPERIENCIA EN ACTIVIDADES NO REMUNERADAS</b> |   |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| 1  | Nunca he realizado un trabajo o actividad no remunerada.              |  |
| 2  | Habitualmente realizó una de estas actividades no remuneradas.        |  |
| 3  | Habitualmente realizo dos o más de estas actividades no remuneradas.  |  |
| <b>B. PROYECTO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>    |   |  |
| <b>21. PROYECTO PERSONAL.</b>                |   |  |
| 1  | No creo que sea necesario tener un proyecto personal.                 |  |
| 2  | Aun no tengo ningún proyecto personal.                                |  |
| 3  | Sí, tengo pensado un proyecto personal.                               |  |
| <b>22. ACTIVIDAD SIGNIFICATIVA</b>           |   |  |
| 3  | Tengo dos a más actividades significativas.                           |  |
| 2  | Solo tengo una actividad significativa                                |  |
| 1  | No tengo actividad significativa                                      |  |
| <b>23. INTERÉS EN CAPACITARSE.</b>           |   |  |
| 3  | Estoy decidido a capacitarme para encontrar un trabajo.               |  |
| 2  | Aun no tengo claro en que capacitarme para encontrar un trabajo.      |  |
| 1  | No necesito capacitarme para encontrar un trabajo                     |  |
| <b>24. TENER ASPIRACIONES LABORALES</b>      |   |  |
| 1  | No me he planteado nada en relación al trabajo.                       |  |
| 3  | Me planteo trabajar en cualquier ámbito laboral                       |  |
| 2  | Me planteo trabajar en lo que me gusta.                               |  |
| <b>25. CONSEGUIR OBJETIVOS PROFESIONALES</b> |   |  |
| 1  | No, no tengo objetivos profesionales.                                 |  |
| 2  | Comúnmente me limito a cumplir mis objetivos profesionales.           |  |
| 3  | Estoy dispuesto a capacitarme para lograr mis objetivos profesionales |  |

Interpretación de resultados: El enunciado cuyo valor es 3 significa ser empleable, mientras los enunciados valorizados en 2 y 1 significa que la empleabilidad está en proceso. Por ende, se obtendrá como mínimo puntaje 25 y máximo 75.

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| <b>Baja empleabilidad</b>     | < 17  |
| <b>Moderada empleabilidad</b> | 18-35 |
| <b>Alta empleabilidad</b>     | > 36  |

ANEXO N° 2.

Escala de resiliencia adaptado por Humberto Castilla y col.

| PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.-Cuando planeo algo lo realizo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 2.-Generalmente me las arreglo de una manera u otra.                             |   |   |   |   |   |   |   |
| 3.-Dependo más de mí mismo que de otras personas.                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 4.-Es importante para mí, mantenerme interesado de las cosas.                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 5.-Puedo estar solo si tengo que hacerlo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 6.-Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.                        |   |   |   |   |   |   |   |
| 7.-Usualmente veo las cosas a largo plazo.                                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 8.-Soy amigo de mí mismo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 9.-Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.                        |   |   |   |   |   |   |   |
| 10.-Soy decidido(a).   |   |   |   |   |   |   |   |
| 11.-Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 12.-Tomo las cosas uno por uno.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 13.-Puedo enfrentar las dificultades por que las he experimentado anteriormente. |   |   |   |   |   |   |   |
| 14.-Tengo autodisciplina.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 15.-Me mantengo interesado en las cosas.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16.- Por lo general encuentro algo en que reírme.                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 17.-El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.                 |   |   |   |   |   |   |   |
| 18.-En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.                 |   |   |   |   |   |   |   |
| 19.-Generalmente puedo ver una situación en varias maneras.                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 20.-Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 21.-Mi vida tiene significado.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 22.-No me lamento por las cosas que no puedo hacer nada.                         |   |   |   |   |   |   |   |
| 23.-Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.     |   |   |   |   |   |   |   |
| 24.-Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.                    |   |   |   |   |   |   |   |
| 25.-Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.                          |   |   |   |   |   |   |   |

Interpretación de resultados: 1 (totalmente en desacuerdo) y 7 (totalmente de acuerdo), obteniendo como mínimo puntaje 25 y máximo 175

|                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| <b>Mayor resiliencia</b>    | <b>&gt; 147</b> |
| <b>Moderada resiliencia</b> | <b>121-146</b>  |
| <b>Escasa resiliencia</b>   | <b>&lt;121</b>  |

## ANEXO N° 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **Investigador:**

- Luz Rubí Yauyo Alderete

#### **Propósito**

La discapacidad visual adquirida es un problema actual que está aumentando estadísticamente por diferentes factores, ya sean por accidentes o enfermedades. Esto conlleva a que las personas que presentan esta discapacidad, van a realizar cambios en su vida, y dependerá de varios factores para que logren salir adelante a pesar de las dificultades presentes durante el proceso. El otro impacto se generará en la empleabilidad ya que se observará si el factor resiliencia influye en la empleabilidad.

El conocimiento de la relación que puede tener el grado de resiliencia y la empleabilidad, van a beneficiar a las personas con discapacidad ya que lograremos conocer el factor que más influye en la adaptación al medio para favorecer la inclusión laboral.

Para conocer la relación se aplicará la Escala de Resiliencia y el Cuestionario de empleabilidad en Personas con discapacidad visual adquirida para determinar el grado de relación que existe entre ambos.

#### **Participación**

Este estudio pretende conocer, según la opinión de los participantes, sobre la relación de la resiliencia y la empleabilidad, identificando su relevante importancia en la participación. Si usted acepta participar en el estudio, se le va a administrar un cuestionario que contiene 25 preguntas respecto a la empleabilidad y una escala que consta de 25 preguntas que consta de 2 componentes claves de la resiliencia, donde se le va a tomar ambas pruebas en el mismo día.

### **Riesgos del Estudio**

Este estudio no representa ningún riesgo para usted. Para su participación, solo es necesaria su autorización, el llenado de un cuestionario de 25 preguntas y de la escala que consta de 25 preguntas, que será tomado por el investigador.

### **Beneficio del Estudio**

Con su participación, usted apoya a ampliar el conocimiento sobre el tema laboral en las personas con discapacidad visual adquirida, logrando demostrar las capacidades que tienen estas personas para aumentar la inclusión efectiva.

Al concluir el estudio, se compartirá los resultados y se presentará la importancia que tiene la resiliencia frente a la empleabilidad en esta población, para su desarrollo integral como persona.

### **Costo de la Participación**

La participación en el estudio no tiene ningún costo para usted. Las medidas se realizarán con la autorización de la Unión Nacional De Ciegos Del Perú y sin interrumpir actividades, como por ejemplo las clases del Braille o participación en eventos sociales que se desarrollen en esta asociación.

### **Confidencialidad**

La información obtenida en este estudio será confidencial, ya que solo los miembros del equipo de trabajo conocerán los resultados y la información. Se le otorgará un número a cada participante, omitiendo sus datos personales en la presentación de resultados.

### **Requisitos de Participación**

Los participantes deberán ser socios hasta el año 2018 en la Unión de Ciegos de Lima.

Para la participación voluntaria, la persona firmará un documento llamado consentimiento informado para respaldar su aceptación.

Sin embargo, si usted se niega participar, puede retirarse con toda libertad sin que haya consecuencia negativa por hacerlo.

### **Donde conseguir información**

Para cualquier consulta, queja o comentario favor comunicarse con:

- Luz Rubí Yauyo Alderete, investigadora principal del estudio, al teléfono 923285468 de lunes a viernes de 8am a 4 pm.

### **Declaración Voluntaria**

He sido informado(a) del objetivo de estudio, conociendo los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación es gratuita y comprendo cómo se desarrollara y ejecutara el estudio. También tengo la posibilidad de no continuar en el estudio en el momento en el que lo considere necesario, o por alguna razón específica sin recibir alguna represalia de la Unión De Ciegos de Lima o de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Por lo anterior acepto voluntariamente participar en la investigación de: “GRADO DE RESILIENCIA Y SU RELACION CON LA EMPLEABILIDAD EN ADULTOS CON DISCAPACIDAD VISUAL ASISTENTES A LA UNIÓN DE CIEGOS DE LIMA – 2018”

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2019

ANEXO N°4.

Resolución de Decanato de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
(Universidad del Perú DECANATO DE AMÉRICA)  
**FACULTAD DE MEDICINA**

Oficina del Decano y la Procuraduría General  
Calle del Comendante Bustos de Héroes 1000 y de la República, Frente a la Facultad de Medicina

**07 ENE. 2018**

Lima, 21 de diciembre de 2018

**RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 3226-D-FM-2018**

Visto el Expediente N° 24184-PM-2018 de fecha 21 de diciembre de 2018 de la Unidad de Trámite Documentario y Archivo de la Facultad de Medicina, sobre aprobación de Proyecto de Tesis.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución de Decanato N° 1569-D-FM-2013 ratificada con Resolución Rectoral N° 01717-R-2016 de fecha 19 de abril de 2016, se aprueba el Reglamento para la Elaboración de Tesis para optar el Título Profesional en las Escuelas Académicas Profesionales de la Facultad de Medicina, que en su Capítulo I Introducción, Art. 2º establece que: "La tesis debe ser un trabajo inédito de aporte original, por la cual se espera que los estudiantes adquieran destrezas y conocimientos que les habilite para utilizar la investigación como un instrumento de cambio, cualquiera sea el campo del desempeño" así mismo, en su Capítulo VI: Del Aseguramiento de la tesis: Art. 28 establece que: "La Dirección de la EAP con la opinión favorable del Comité de Investigación, solicitará a la Dirección Académica la Resolución Decanal respectiva para proceder a su ejecución";

Que, mediante Oficio N° 3725/FM-EPTM/2018 el Director (a) de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, informa que el Proyecto de Tesis que figura en la propuesta cuenta con opinión favorable de la Comisión de Investigación de la citada Escuela para su ejecución, y;

Entando a lo establecido por el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220;

**SE RESUELVE:**

1º Aprobar el Proyecto de Tesis, según detalle:

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Estudiante:</b><br/>Luz Ruth Yawyo Aiderote<br/>Código de matrícula N° 13010601<br/>E.P. Tecnología Médica<br/>Área: Terapia Ocupacional<br/><b>Aseora:</b><br/>Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas<br/>Código Docente: 090441</p> | <p style="text-align: center;"><b>Título del Proyecto de Tesis:</b></p> <p>"Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima - 2018"</p> |
|--|---|

2º Encargar a la Escuela Profesional de Tecnología Médica el cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese, archívese.



**DRA. ANGELA R. CORNEJO V. DE ESPEJO**  
Vice Decana Académica

**DR. SERGIO G. RONCEROS MEDRANO**  
Decano

ANEXO N°5.

Oficio de aprobación para la ejecución de la Unión Nacional de Lima.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Universidad del Perú, Decana de América  
Facultad de Medicina  
Escuela Profesional de Tecnología Médica



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUDICIA"

Lima, 13 de marzo 2019

OFICIO N° 0549/FM-EPTM/2019

Señor  
**JAVIER SILVA GUERRA**  
Presidente  
Unión Nacional de Ciegos del Perú

|                          |         |
|--------------------------|---------|
| UNIÓN NACIONAL DE CIEGOS |         |
| DEL PERÚ                 |         |
| Fecha                    | 15-3-19 |
| Hora                     |         |
| Firma                    | 12:37   |
| Recebido                 | 9       |

Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y solicitar su colaboración con la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y a la vez presentar a nuestra estudiante **Luz Rubi Yanyo Alderete** - Código 13010601 del Área de Terapia Ocupacional, quien se encuentra realizando su Tesis titulado "Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima - 2018", por lo que se solicita se le de las facilidades para el desarrollo de la ejecución de tesis en el Departamento de Rehabilitación para la recopilación de datos, de 1 de marzo al 15 de abril del presente año, de lunes a viernes de 8 a.m. a 12 m., bajo la supervisión del Sr. Javier Silva Guerra.

Agradeciendo por anticipado la atención a la presente, la oportunidad es propicia para reiterar mi más alta consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE MEDICINA  
Mg. JOSE ANTONIO PAREDES ARRASCUE  
DIRECTOR  
E.A.P. TECNOLOGIA MEDICA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE MEDICINA  
Dr. SERGIO GERARDO RONCEROS MEDRANO  
DECANO



ANEXO N°6

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN  
MARCOS**

(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)



**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA**

**“Año del diálogo y la reconciliación nacional”**

*Lima, 12 de setiembre del 2018*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS.

Es grato dirigirme a su persona para expresarle un cordial saludo, y así mismo, informarle que, siendo estudiante de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, requiero validar el instrumento de aplicación para poder ejecutar mi tesis y optar el título profesional de licenciatura en Tecnología Médica del área de Terapia Ocupacional.

El título de la investigación a desarrollar es: **“Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018”**.

Siendo necesario contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar el instrumento, se ha considerado e recurrir a usted, ante su ilustre experiencia y vasto conocimiento en el campo de Terapia Ocupacional.

El documento de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación.
- Operacionalización de variables.
- Instrumento “Cuestionario de Empleabilidad”.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos (Juicio de expertos).

De esta forma reitero mi respeto y despido de usted, agradeciéndole por la atención que dispone a la presente.

## MATRIS DE CONSISTENCIA

|  | INSTRUMENTOS   | CRITERIOS DE INCLUSIÓN  | CRITERIOS DE EXCLUSIÓN   | PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO   |
|--|--|---|--|--|
| <p><b>Diseño-Tipo de investigación</b></p> <p>Observacional, transversal, prospectivo-cuantitativo y descriptivo.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Personas adultas cuyas edades están entre 18 y 65 años con discapacidad visual adquirida, que son socios de la Unión de Ciegos de Lima en el año 2018.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se consideró utilizar a 39 personas entre varones y mujeres de toda la población como muestra final de forma no probabilística y por conveniencia siempre en cuando cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala de resiliencia de Wagnild y Young(1993)validada en Perú por Humberto Castilla.(2016)</li> <li>- Cuestionario de empleabilidad validado mediante juicio de expertos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas con discapacidad visual adquirida total.</li> <li>- Las personas hombres y mujeres comprendidos entre las edades de 18 a 65 años.</li> <li>- Todos los socios inscritos hasta el 2018.</li> <li>- Las personas que firmaron el consentimiento informado.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- A las personas que además posean un tipo de discapacidad adquirida diferente de la visual.</li> <li>- A las personas que poseen una discapacidad visual congénita.</li> </ul> | <p>Se realizó la estadística descriptiva e inferencial con la prueba exacta de Fisher y el Chi cuadrado, mediante el programa estadístico STATA.</p> |

| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN  | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN  | HIPÓTESIS   | VARIABLES DEL ESTUDIO  | Dimensiones   |
|--|--|---|--|---|
| <p>¿Cuál es el grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la Unión de ciegos de Lima – 2018?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>¿Determinar el grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la Unión de ciegos de Lima – 2018?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar el grado de resiliencia en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.</li> <li>- Determinar la empleabilidad en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.</li> <li>- Asociar la aceptación de uno en comparación del significado de empleo, proyecto personal y profesional en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.</li> <li>- Asociar la competencia personal en comparación del significado de empleo, proyecto personal y profesional en adultos con discapacidad visual asistentes a la Unión de Ciegos de Lima – 2018.</li> </ul> | <p>Hipótesis General:</p> <p>H1: La relación que tiene el grado de resiliencia con la empleabilidad es alta en los adultos con discapacidad visual, asistentes a la Unión de ciegos de Lima – 2018.</p> | <p>Variable 1:<br/>Grado de resiliencia</p> <p>VARIABLES 2:<br/>Empleabilidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación de uno mismo.</li> <li>- Competencia personal.</li> <li>- Significado de empleo.</li> <li>- Proyecto personal y profesional.</li> </ul> |

## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

| Nombre de la variable | Dimensión                            | Definición conceptual  | Tipo de variable y escala de medición | Indicadores                            | Valores esperados  |
|-----------------------|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--|--|
| Resiliencia           | Competencia Personal                 | Indican autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia                                     | Cuantitativa                          | Preguntas de 1 al 17 de la encuesta    | 1= totalmente en desacuerdo al 7= totalmente de acuerdo. |
|                       | Aceptación de uno mismo y de la vida | Refleja la adaptabilidad, el balance, flexibilidad, una perspectiva de vida estable y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad |                                       | Preguntas del 18 al 25 de la encuesta. |  |

| Nombre de la variable | Dimensión                         | Definición conceptual   | Tipo de variable y escala de medición | Indicadores                             | Valores esperados  |
|-----------------------|-----------------------------------|---|---------------------------------------|---|--|
| Empleabilidad         | Función y significado del empleo. | Función esencial en la vida de la persona ya que obtiene independencia económica, establece relaciones interpersonales y realiza una actividad gratificante manteniendo la disponibilidad, expectativa real, predisposición para el esfuerzo y constancia del empleo. | Cuantitativa                          | Preguntas del 1 al 20 del cuestionario  | 17 > baja empleabilidad<br>18-35 moderada empleabilidad<br>36 < alta empleabilidad |
|                       | Proyecto personal y profesional.  | Capacidad de planificar metas realistas que impliquen madurez personal, objetivos, aspiraciones laborales y disponibilidad a implicarse activamente en la obtención de los mismos.  |                                       | Preguntas del 21 al 25 del cuestionario | Mínimo puntaje 25 y máximo 75  |

ANEXO N° 7

.Certificado de validez de contenido del instrumento de empleabilidad.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE POSEE LAS DIMENSIONES DE LA EMPLEABILIDAD

| N° | DIMENSIONES  | CLARIDAD |    | PERTINENCIA |    | RELEVANCIA |    | SUGERENCIAS |
|----|--|----------|----|-------------|----|------------|----|-------------|
|    |  | SI       | NO | SI          | NO | SI         | NO |             |
|    | <b>Dimensión 1: LA FUNCION Y EL SIGNIFICADO DEL EMPLEO</b>                           |          |    |             |    |            |    |             |
|    | <b>EMPLEO E INDEPENDENCIA ECONOMICA</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Con un trabajo se pueden comprar cosa, alimento, ropa, etc.                          | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 1  | Se puede ganar mucho dinero con poco esfuerzo y sin necesidad de tener un trabajo.   | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Con un trabajo estable se pueden tener ingresos económicos seguros.                  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>EMPLEO Y AMISTAD</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | En el trabajo no se puede tener amigos.  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 2  | Los amigos se pueden conseguir en la calle.  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Tener un trabajo facilita tener amigos.  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>EMPELO Y AUTOESTIMA.</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Tener un trabajo es la única manera de sentirse útil para la sociedad.               | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 3  | Con los amigos me siento alguien importante.   | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Los que tienen dinero pueden ser alguien en la vida.                                 | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>VALORACION DEL EMPLEO</b>   |          |    |             |    |            |    |             |
|    | Cualquier trabajo es interesante.  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 4  | Sólo el trabajo que me gusta es interesante.   | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Ningún trabajo es interesante.   | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>EMPELO Y EDUCACION</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Aprender un oficio es mejor que no hacer nada.                                       | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 5  | El que estudia tiene más posibilidades de encontrar un empleo.                       | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Aprender un oficio no es importante para encontrar un empleo.                        | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>EMPLEO Y EXPERIENCIA LABORAL</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Con poca experiencia laboral es posible encontrar un trabajo.                        | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 6  | Para encontrar un trabajo son importantes las experiencias laborales y no laborales. | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Es difícil encontrar un trabajo sin tener experiencia laboral.                       | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>EMPLEO Y RELACIONES SOCIALES</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Recurrir a muchas personas ayuda en conseguir un trabajo.                            | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
| 7  | Conocer a muchas personas brinda más posibilidades de encontrar un trabajo.          | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Relacionarse con mucha personas no influye en encontrar un trabajo.                  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | <b>EMPLEO Y DESTINO</b>  | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |
|    | Conseguir un trabajo sólo es cuestión de suerte.                                     | ✓        |    | ✓           |    | ✓          |    |             |

|    |   |   |  |   |  |   |  |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 8  | La suerte influye en encontrar trabajo, pero no lo es todo.                                 | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Conseguir un trabajo depende de estar en el sitio y momento oportuno.                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>DIRECCIONALIDAD DEL EMPLEO E INFLUENCIA</b>  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 9  | Cualquier trabajo que se anuncia está direccionado de antemano.                             | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Normalmente se elige a las personas más capacitadas para cada empleo.                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Ser conocido es importante para conseguir un empleo.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y DISPOSICIÓN</b>   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Si me llamaran hoy para incorporarme mañana a un trabajo, no podría incorporarme.           | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 10 | Si me llamaran hoy para incorporarme mañana a un trabajo, podría dentro de dos o tres días. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Si me llamaran hoy para incorporarme mañana a un trabajo. Lo aceptaría.                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y FLEXIBILIDAD , VERSATILIDAD</b>   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Sólo aceptaría un trabajo que esté de acuerdo con mi preparación.                           | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 11 | Podría aceptar un trabajo por debajo de mi preparación.                                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Aceptaría cualquier trabajo   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y CONDICIÓN LABORAL.</b>  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Sólo aceptaría un trabajo que se adapte a mis necesidades personales.                       | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 12 | Aceptaría cualquier condición de horarios y jornada laboral.                                | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Solo aceptaría un trabajo que tenga como días libres los fines de semana.                   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y REMUNERACIÓN</b>  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | No aceptaría un salario menor a 1500 soles.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 13 | Aceptaría el salario habitual para el puesto de trabajo.                                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Aceptaría un salario mínimo (menor o igual a 930 soles).                                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y TRÁNSITO</b>  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Aceptaría un trabajo que demande viajar al menos dos horas de casa (ida y vuelta).          | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 14 | No aceptaría un trabajo que esté tan lejos de casa (una hora de casa).                      | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Solo aceptaría un trabajo cerca de casa.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y MODALIDAD DE CONTRATO</b>   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Sólo aceptaría un trabajo con contrato.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 15 | Aceptaría trabajar bajo cualquier tipo de contrato.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Aceptaría trabajar sin contrato.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y OFERTA LABORAL</b>  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | No he aceptado los trabajos que me han ofrecido.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 16 | He aceptado algunos de los trabajos que me han ofrecido.                                    | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | He aceptado todos los trabajos que me han ofrecido.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO E INTERÉS LABORAL</b>   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Solo he buscado trabajo una vez.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 17 | He buscado trabajo varias veces.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | Nunca he buscado trabajo.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
|    | <b>EMPLEO Y RECURSOS (PERIÓDICO, INTERNET)</b>  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |



|    |   |    |    |    |    |    |    |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
|    | He utilizado alguna vez recursos para buscar empleo.                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 18 | Nunca he utilizado estos recursos.                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Frecuentemente utilizo diferentes recursos para buscar un empleo.     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>EXPERIENCIA LABORAL CON O SIN CONTRATO</b>                         | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | No he trabajado nunca.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 19 | He trabajado alguna vez con o sin contrato.                           | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Solo he trabajado con contrato  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>EXPERIENCIA EN ACTIVIDADES NO REMUNERADAS</b>                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Nunca he realizado un trabajo o actividad no remunerada.              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 20 | Habitualmente realizó una de estas actividades no remuneradas.        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Habitualmente realizo dos o más de estas actividades no remuneradas.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>Dimensión 2: PROYECTO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>                   | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
|    | <b>PROYECTO PERSONAL.</b>   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | No creo que sea necesario tener un proyecto personal.                 | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 21 | Aun no tengo ningún proyecto personal.                                | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Sí, tengo pensado un proyecto personal.                               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>ACTIVIDAD SIGNIFICATIVA</b>  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Tengo dos a más actividades significativas.                           | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 22 | Solo tengo una actividad significativa                                | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | No tengo actividad significativa                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>INTERÉS EN CAPACITARSE.</b>  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Estoy decidido a capacitarme para encontrar un trabajo.               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 23 | Aun no tengo claro en que capacitarme para encontrar un trabajo.      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | No necesito capacitarme para encontrar un trabajo                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>TENER ASPIRACIONES LABORALES</b>                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | No me he planteado nada en relación al trabajo.                       | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 24 | Me planteo trabajar en cualquier ámbito laboral                       | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Me planteo trabajar en lo que me gusta.                               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>CONSEGUIR OBJETIVOS PROFESIONALES</b>                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | No, no tengo objetivos profesionales.                                 | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 25 | Comúnmente me limito a cumplir mis objetivos profesionales.           | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | Estoy dispuesto a capacitarme para lograr mis objetivos profesionales | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |

## ANEXO N°8

Aprobación del instrumento de empleabilidad mediante juicio de expertos.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
TECNOLOGÍA MÉDICA



“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

*Lima, 12 de setiembre del 2018*

**Lic. Lidia Ocampo Toledo**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y optar el título profesional de licenciatura en Tecnología Médica del área de Terapia Ocupacional.

El título del proyecto a desarrollar es: **“Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018”**.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales de salud especializados para poder aplicar el instrumento en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y vasto conocimiento en el campo geriátrico de la Terapia Ocupacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación
- Operacionalización de variables
- Instrumento “Cuestionario de Empleabilidad”
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos (Juicio de expertos).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Luz Ruth Viquez Alderete

Observaciones precisas (si hay suficientes)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (  )

Aplicación después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador.

Dr./Mg./Lic. Ocampos Toledo Lidia Esperanza

DNI: 09294765

Especialidad de validador:

Lic. Terapeuta Ocupacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** la pregunta corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** La pregunta es apropiada 2018.

para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es conciso, exacto directo.

13 de 09 del 2018

Lidia Ocampos  
Firma del experto informante  
Especialista  
CTMP 3875

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas planteadas son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
TECNOLOGÍA MÉDICA



“Año del diálogo y la reconciliación nacional ”

*Lima, 8 de noviembre del 2018*

**Lic.: Rolando Berrocal**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y optar el título profesional de licenciatura en Tecnología Médica del área de Terapia Ocupacional.

El título del proyecto a desarrollar es: **“Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018”.**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales de salud especializados para poder aplicar el instrumento en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y vasto conocimiento en el campo laboral de la Terapia Ocupacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación
- Operacionalización de variables
- Instrumento “Cuestionario de Empleabilidad”
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos (Juicio de expertos).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Luz Rubi Yauyo Alderete

Observaciones precisas (si hay suficientes)

.....  
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicación después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador.

Dr./Mg./Lic. Berrocal Giraldez Rolando Urbano

DNI: 537.9192

Especialidad de validador:

Terapia Ocupacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** la pregunta corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** La pregunta es apropiada 2018.

para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es conciso, exacto directo.

09 de 12 del 18

RB

Firma del experto informante  
Especialista

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas planteadas son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA  
MÉDICA



“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

Lima, 30-11-2018

Lic. Carlos Casallo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y optar el título profesional de licenciatura en Tecnología Médica del área de Terapia Ocupacional.

El título del proyecto a desarrollar es: **“Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos del Perú – 2018”**.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales de salud especializados para poder aplicar el instrumento en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y vasto conocimiento en el campo de Rehabilitación Profesional en adultos con discapacidad visual.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación
- Operacionalización de variables.
- Instrumento “Cuestionario de Empleabilidad”.
- Cuestionario de resiliencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos (Juicio de expertos).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Luz Rubi Yáñez Alderete





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
TECNOLOGÍA MÉDICA



“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

*Lima, 12 de setiembre del 2018*

**Lic. Wilder Torrejón Reyes**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y optar el título profesional de licenciatura en Tecnología Médica del área de Terapia Ocupacional.

El título del proyecto a desarrollar es: **“Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos de Lima – 2018”**.

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales de salud especializados para poder aplicar el instrumento en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y vasto conocimiento en el campo geriátrico de la Terapia Ocupacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación
- Operacionalización de variables
- Instrumento “Cuestionario de Empleabilidad”
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos (Juicio de expertos).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Luz Rubi Yáñez Alderete  
DNI: 70002340



Observaciones precisas (si hay suficientes)

.....  
.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicación después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez validador.

Dr./Mg./Lic. Lic Wilder Neskens Torrejón Reyes.

DNI: 40414884.

Especialidad de validador:

TECNOLOGO MEDIO TEMPO OCUPACIONAL.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** la pregunta corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** La pregunta es apropiada 2018.

para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es conciso, exacto directo.

18 de 10 del 2018

PERU Lic Wilder Neskens Torrejón Reyes  
Centro de Salud y Bienestar Comunitario - CEBIC

Lic. Torrejón Reyes Wilder Neskens  
TECNOLOGO OCUPACIONAL

Firma del experto informante  
Especialista

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando las preguntas planteadas son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
TECNOLOGÍA MÉDICA



“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

Lima, 26-11-2018

Lic. Irene Alakawa Uechi

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi tesis y optar el título profesional de licenciatura en Tecnología Médica del área de Terapia Ocupacional.

El título del proyecto a desarrollar es: **“Grado de resiliencia y su relación con la empleabilidad en adultos con discapacidad visual, asistentes a la unión de ciegos del Perú – 2018”.**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales de salud especializados para poder aplicar el instrumento en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y vasto conocimiento en el campo de Rehabilitación Profesional en adultos con discapacidad visual.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de Consistencia del Proyecto de Investigación
- Operacionalización de variables.
- Instrumento “Cuestionario de Empleabilidad”.
- Cuestionario de resiliencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos (Juicio de expertos).

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Luz Rubi Yanayo Alderete



## ANEXO N°9

### Informe de originalidad



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**  
Universidad del Perú, Decana de América  
Facultad de Medicina  
Escuela Profesional de Tecnología Médica



#### INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

El Director de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Mg. Paredes Arrascue, José Antonio; que suscribe, hace constar que

Para la tesis para optar el título profesional de Licenciado en Tecnología Médica, titulado:

**“GRADO DE RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON LA EMPLEABILIDAD EN ADULTOS CON DISCAPACIDAD VISUAL, ASISTENTES A LA UNIÓN DE CIEGOS DE LIMA – 2018”**

Autor: Yauyo Alderete, Luz Rubi

Presentó solicitud de evaluación de originalidad el 25 de junio de 2019 y el 25 de junio de 2019 (UTC-0700) se aplicó el programa informático de similitudes en el software TURNITIN con **Identificador de la entrega N°:1147060841**

En la configuración del detector se:

- Excluyó textos entrecuillados.
- Excluyó bibliografía.
- Excluyó cadenas menores a 40 palabras.
- Excluyó anexos.

**El resultado final de similitudes fue del 4%**, según descripción adjunta.

EL DOCUMENTO ARRIBA SEÑALADO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE ORIGINALIDAD

Operador del software el profesor: Dr. Miguel Hernán Sandoval Vegas.

Lima, 25 de junio de 2019.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE MEDICINA  
Mg. JOSE ANTONIO PAREDES ARRASCUE  
DIRECTOR  
E.A.P. TECNOLOGIA MEDICA