



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Instituto Politécnico de la Salud

“Luis Felipe Moncada”

POLISAL, UNAN-Managua

Departamento de Fisioterapia

Tema: Situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.

Monografía para optar al título de licenciatura en Fisioterapia

Autoras:

Bra. Belkis del Carmen Artola Páez.

Bra. Lisbeth Alejandra Díaz Bojorge.

Bra. Mingrelia Esmeralda Ruiz Latino.

Tutor:

Dr. Teodoro Isaac Tercero Rivera.

Managua, Nicaragua febrero 2021



I. TITULO

Situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.

II. AUTORES

Artola Páez B₁, Bra. Estudiante de fisioterapia, Instituto Politécnico de la Salud, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. Semáforos Villa Fontana 800 mts al oeste. 00-505-88495269.mail: artolapaezb13@gmail.com

Díaz Bojorge A₂, Bra. Estudiante de fisioterapia, Instituto Politécnico de la Salud, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. Semáforos Villa Fontana 800 mts al oeste. 00-505-86898506.mail: lisbethdiazbojorge@gmail.com

Ruiz Latino M₃, Bra. Estudiante de fisioterapia, Instituto Politécnico de la Salud, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. Semáforos Villa Fontana 800 mts al oeste. 00-505-57186103.mail: minesmerl@gmail.com

Tercero-Rivera T₄. P.T. MPH. PhD, Sub-Director del Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud, CIES, UNAN-Managua. Nicaragua. Dirección: de la rotonda cristo rey 75 vrs al sur. Tel. 00-505-88168996, mail: teodoro.tercero@cies.unan.edu.ni

III. RESUMEN

OBJETIVO: Describir la situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.

METODO: El estudio es descriptivo, cuantitativo, de corte transversal y prospectivo, con una población de 30 personas que residen y laboran en Masaya. Se diseñó y aplicó el Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER, se procedió al llenado en los puestos de trabajo de persona a persona y se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 23.0. **RESULTADOS:** predominio del sexo masculino, entre las edades de 36 – 59 años todos procedentes de Masaya, quienes en su mayoría desempeñan un trabajo informal, entre los hallazgos más significativos de satisfacción se encontraron los siguientes en relación a la actividad laboral 49.2% y exigencias de trabajo 46.6% muy satisfechos, por otra parte, satisfecho con sus

remuneraciones 46.6%, y ambiente físico 51.42%, lo cual estas personas reflejan el grado de satisfacción que ellos tienen en sus puestos laborales.

Palabras claves: discapacidad, situación, laboral.

OBJECTIVE: Describe the employment situation of people with disabilities associated with the Christian Fraternity of People with Disabilities (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.

METHOD: The study is descriptive, quantitative, cross-sectional and prospective, with a population of 30 people who reside and work in Masaya. The Instrument for the Evaluation of Job Satisfaction of people with disabilities associated with FRATER was designed and applied, the jobs were filled from person to person and the data were processed using the statistical program SPSS version 23.0. **RESULTS:** predominance of the male sex, between the ages of 36 - 59 years, all from Masaya, who mostly perform an informal job, among the most significant findings of satisfaction were the following in relation to work activity 49.2% and demands 46.6% of work very satisfied, on the other hand, satisfied with their salaries 46.6%, and physical environment 51.42%, which these people reflect the degree of satisfaction they have in their jobs.

Keywords: disability, situation, work.

IV. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la base, de las personas con algún tipo de discapacidad, son sujetos de protección y ayuda, con la aplicación de la Ley N° 763 Ley de los derechos de las personas con discapacidad con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida.

Según (OMS, 2021), la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Tomando en cuenta la inclusión laboral de personas con discapacidad es una verdadera oportunidad de crecimiento para todos, con beneficios para la empresa, la comunidad y obviamente las personas con alguna discapacidad, ya que, sin barreras, esta condición no es

limitante para su desarrollo personal, sin embargo, es muy difícil para ellos conseguir un empleo digno hoy en día.

En el 2017 las empresas tabacaleras de Estelí, las que de acuerdo con la secretaría ejecutiva de FECONORI emplean a 100 personas con discapacidad anualmente y se integran en el mercado laboral siendo las zonas francas y restaurantes las que mayor número de contrataciones realizan. (Cruz, 2017)

La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente (Weller, 2019).

Por tal motivo se realizó este estudio para describir la situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya, Nicaragua.

V. MATERIAL Y MÉTODO.

El estudio es descriptivo, cuantitativo, de corte transversal y prospectivo, con una población de 30 personas, se aplicó el cálculo de muestra en el programa de OpenEpi, versión 3, la calculadora de código abiertoSSPropor y el cálculo de la muestra se ajusta al 97% debido a que se conoce el número exacto de la población en estudio.

Para el cumplimiento de esta etapa de la investigación se procedió inicialmente a visitar a la Asociación FRATER para explorar el lugar, por consiguiente, conocer a la administradora y el coordinador, se llevó a cabo el proceso de comunicación con cada uno de ellos para visualizar si dicho estudio se podrá realizar en esta asociación.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los procedimientos fundamentales de recolección de la información, tal como la observación, para la recopilación se efectuó mediante el uso de método que permitieron el contacto con el fenómeno en estudio y posibilitaran el acceso a la información que demanda la investigación para el logro de los objetivos.

Para hacer la visita, se efectuó una carta para poder entrar y tener acceso en la Federación. Para recolectar la información se procedió a informar de manera verbal y escrita a FRATER

como a la población en estudio, mediante un consentimiento informado de los objetivos de este estudio, se les explicó que los datos recolectados serán utilizados con fines académicos, por lo que el manejo de la información se realizó de manera confidencial.

En la investigación se utilizó instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos, es por eso que para la realización de esta; se recopiló la información y se llevó a cabo mediante el uso de métodos que permitieron el contacto con el fenómeno en estudio y nos proporcionara la información precisa que requería la investigación para el logro de los objetivos.

Se realizó la técnica de la observación para favorecer la organización de los datos obtenidos a través de la entrevista y el diálogo durante el llenado del instrumento.

Se realizó una serie de preguntas sobre el problema propuesto, esto se hizo con el fin de obtener información de los datos demográficos de los discapacitados: nombre, edad, sexo, ocupación, procedencia, horas laborales, nivel de estudio, se ejecutaron preguntas abiertas sobre las actividades laborales que desempeñan, relacionándolas con su discapacidad, también se llevó a cabo una encuesta que comprende sobre la satisfacción laboral, se crearon preguntas directas de selección múltiple en las cuales el objetivo es saber si su trabajo y los ámbitos que comprende como su remuneración, lugar donde desarrolla, la seguridad y prestaciones que tienen para poder desarrollar su labor los satisface y se sienten a gusto con cada inciso que se pregunta.

El instrumento utilizado en este estudio es el resultado de múltiples revisiones bibliográficas en portales como sitios web, investigaciones, artículos científicos, se revisó exhaustivamente por el equipo de investigadores en acompañamiento del tutor para que fuera examinado con el objetivo de obtener las sugerencias y observaciones con fines de mejora, , se tomaron en consideración todas las recomendaciones para poder aplicarlo de modo que recolectara la información necesaria, tales como los aspectos demográficos de los asociados. La cual contiene edad, sexo, estado civil, procedencia, profesión, ocupación, escolaridad, presencia de discapacidad (tipo de discapacidad); además preguntas abiertas sobre las actividades laborales que desempeñan, relacionándolas con su discapacidad. Por consiguiente, una tabla que comprende sobre la satisfacción laboral, se tomó en cuenta lo que son remuneraciones, si recibieron capacitaciones para poder desarrollar su trabajo, la seguridad, prestaciones,

facilidad de desplazarse en su terreno de trabajo, con el objetivo de que especifiquen que grado de satisfacción y si se sienten a gusto con cada inciso que se pregunta.

Una vez recolectados los datos proporcionados por las técnicas e instrumentos utilizados, se procedió al procesamiento de ellos a través del programa SPSS. Versión 23 (Statistical Product and Service Solutions) y Microsoft Excel, los datos se representaron por tablas y gráficos de barra, con la finalidad de generar resultados a partir de los cuales se realizó el análisis según los objetivos o las preguntas de investigación. (Pineda et al.).

VI. RESULTADOS

Según la edad se encontró que el 73.3% (22) están entre las edades de 36 – 59 años y el 26.7% (8) entre las edades de 60 años en adelante así mismo se encontró que el sexo de mayor predominio fue el sexo masculino con el 60% (18) y el 40% (12) femenino, en relación a la procedencia corresponde al departamento de Masaya con el 100% (30). Según el estado civil son solteros (a) el 73.3% (22) en relación al estado civil son solteros, el 20.1% (6) son casados (a), el 3.3% (1) es viudo (a) y el 3.3% (1) unión de hecho estable. El 100% (30) pertenecen a la asociación FRATER Masaya. El 50.0% (15) si tienen hijos y el 50.0% (15) no tienen hijos. El 50.0% (15) en relación al número de hijos no tiene hijos, el 40.0% (12) tienen de 1 a 3 hijos y el 10.0% (3) tienen de 4 a 7 hijos. El 40.0% (12) de acuerdo al nivel de estudio terminó la primaria, el 16.7% (5) la secundaria, el 10.0% (3) la universidad, el 13.3% (4) un técnico y el 20.0% (6) son analfabetos.

Tienen discapacidad física El 100% (30), de los cuales el 23.3% (7) a causa de una amputación, el 43.3% (13) secuela de poliomielitis, 16.7% (5) por traumatismo, el 3.3% (1) paraplejia, 10.0% (3) artritis reumatoide y el 3.3% (1) microcefalia.

Según sus puestos de trabajo el 40.1% (12) se desempeñan como cuidadores de vehículos, el 3.3% (1) como zapatero, el 10.1% (3) de carpintero, el 3.3% (1) en mantenimiento y reparación de medios auxiliares, el 3.3% (1) es coordinador de FRATER, el 3.3% (1) es secretaria de FRATER, el 3.3% (1) fabrica zapatos, 6.7% (2) en bordados, el 13.4% (4) son trabajadores de servicios higiénicos, el 3.3% (1) es comerciante, el 3.3% (1) es artesano, el 3.3% (1) lava vehículo y el 3.3% (1) es costurera, El 10.0% (3) desempeñan su trabajo en

FRATER, el 36.7% (11) en casa y el 53.3% (16) en el Mercado Municipal Ernesto Fernández de Masaya.

En relación a la antigüedad menor de un año el 33.3% (1), el 66.7% (20) es de 1- 10 años, el 13.3% (4) es de 11–20 años, el 6.7% (2) es de 21 a 30 años, el 3.3% (1) es de 31–40 años y el 6.7% (2) es de 41 a más.

Según los días que laboran el 46.7% (14) trabaja de lunes a viernes, el 23.3% (7) lunes y viernes, el 3.3% (1) lunes, viernes y sábados, el 3.3% (1) sábados y domingos y el 23.3% (7) trabaja toda la semana. El 13.3 % (4) cumple una jornada laboral completa de 8 horas, el 10.0% (3) turnos rotativos, el 10.0% (3) una jornada de 6 horas y el 66.7% (20) una jornada de 12 horas.

Según el salario que reciben el 70.0% (21) tienen un salario mensual entre C\$2,500 a C\$ 5,000 y el 30.0% (9) de C\$5,000 a C\$10,000.

La satisfacción en relación actividad laboral el 6.7% (2) se siente indiferente con su trabajo, tareas y actividades que realiza, el 43.3% (13) se siente satisfecho, el 50.0% (15) se siente muy satisfecho. El 3.3% (1) se siente indiferente con las posibilidades que le ofrece su trabajo para hacer cosas variadas, el 46.7% (14) se siente satisfecho y el 50.0% (15) muy satisfecho. El 50.0% (15) se siente satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las actividades en las que se destaca, y el 50.0% (15) se siente muy satisfecho. El 3.3% (1) se siente indiferente con las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer las cosas que le gustan, el 50.0% (15) se siente satisfecho y el 46.7% (14) se siente muy satisfecho.

La satisfacción en relación a la remuneración el 6.7% (2) se siente insatisfecho con los incentivos y premios económicos que recibe, el 10.0 % (3) indiferente, el 50.0% (15) satisfecho y el 33.3% (10) muy satisfecho. El 3.3 % (1) se siente insatisfecho con las remuneraciones que reciben está relacionada con su eficiencia de desempeño de trabajo, el 10.0% (3) se siente indiferente, el 43.3% (13) se siente satisfecho y el 43.3% (13) se siente muy satisfecho.

La satisfacción en relación a las exigencias de trabajo El 6.7% (2) se siente indiferente con el horario de su jornada laboral, el 46.7% (14) se siente satisfecho y el 46.7% (14) se siente

muy satisfecho. El 33.3% (10) se siente indiferente con los objetivos y metas que debe alcanzar, el 20.0% (6) se siente satisfecho y el 46.7% (14) se siente muy satisfecho. El 10.0% (3) se siente indiferente con el ritmo de trabajo que está sometido, el 43.3% (13) se satisfecho y el 46.7% (14) se siente muy satisfecho. El 10.0% (3) se siente indiferente con los medios y recursos que dispone para que realice su tarea, el 46.7% (14) se siente satisfecho y el 43.3% (13) se siente muy satisfecho. El 3.3% (1) se siente indiferente con el tiempo para hacer las tareas encomendadas, el 43.4% (13) se siente satisfecho y el 53.3% (16) se siente muy satisfecho. El 16.6% (5) se siente indiferente con el grado de esfuerzo físico que le exige desempeñar su trabajo, el 36.7% (11) se siente satisfecho y el 46.7% (14) se siente muy satisfecho. El 10.0% (3) se siente indiferente que la labor que desempeñan está directamente en relación con su discapacidad, el 46.7% (14) se siente satisfecho y el 43.3% (13) se siente muy satisfecho.

La satisfacción en relación al ambiente físico el 53.3% (16) se siente satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo y el 46.7% (14) se siente muy satisfecho. El 3.3% (1) se siente indiferente con las condiciones de iluminación y/o ventilación de su lugar de trabajo, el 46.7% (14) se siente satisfecho y el 50.0% (15) se siente muy satisfecho. El 53.3% (16) se siente satisfecho con las condiciones de limpieza e higiene de su lugar de trabajo y el 46.7% (14) se siente muy satisfecho. El 10.0% (3) se siente indiferente con la distancia y el medio de trabajo desde su domicilio a su lugar de trabajo, el 53.3% (16) se siente satisfecho y el 36.7% (11) se siente muy satisfecho. El 50.0% (15) se siente satisfecho con los centros sanitarios y servicios higiénicos de su centro de trabajo y el 50.0% (15) se siente muy satisfecho. El 56.7% (17) se siente satisfecho con las condiciones de seguridad de su lugar de trabajo y el 43.3% (13) se siente muy satisfecho. El 46.7% (14) se siente satisfecho con el terreno de su trabajo que le permite desplazarse sin problema y el 53.3% (16) se siente muy satisfecho.

VII. Discusión de los resultados

En Nicaragua existe una normativa que respalda a las personas con discapacidad siendo la Ley 763 que declara en su capítulo IV “Los derechos laborales” en su artículo, 34 Derecho a trabajar en igualdad de condiciones, artículo. 35 Medidas de apoyo para la inserción laboral, y en su artículo. 36 Derecho a las contrataciones laborales. Actualmente no existen estudios

que evidencien la situación laboral de personas con discapacidad en Nicaragua; esta investigación trata de describir la situación laboral de una parte de los discapacitados que se asocian a FRATER.

“Las características sociodemográficas son el conjunto de características biológicas que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles así poder tener un mejor resultado y lograr caracterizar el sexo predominante, las edades, el lugar de procedencia y su sector laboral” (Juarez, 2018).

Esta investigación analizó la situación sociodemográfica y laboral de la población en estudio, encontrando mayormente el sexo masculino (60%), entre las edades de 36 – 56 años (73.3%), contrario a los resultados planteados en las últimas estadísticas sobre discapacidad en el país presentadas por el Ministerio de Salud mediante el programa Todos con Voz en el año 2009, el cual reflejan el 2.5% de la población con algún tipo de discapacidad, ocupando por 51% las mujeres (Argüello, 2019).

Los resultados de este estudio demostraron que solo el 40% terminó la primaria, si comparamos los datos del **ENADIS** nos revelan que 2 de cada 10 personas con discapacidad no saben leer ni escribir (ENADIS, 2019). En comparación se muestra que el promedio de escolaridad es menor en personas con discapacidad debido que actualmente aun con las leyes y normativas nacionales que amparan y tratan de promover la inclusión todas las personas con política de no discriminación, existen personas que aún se sienten y viven discriminados, rechazados y no incluidos por la sociedad. Se cree que puede ser por falta de conocimiento de la Ley 763.

De acuerdo al estado civil la mayoría reporta estar soltero(a) (73.3%), según estudios realizados se encontró que prácticamente la mitad de la población con discapacidad está soltera (Navarra, 2017), lo cual se puede constatar que en los últimos años este porcentaje ha aumentado a causa de que estas personas se sienten discriminados, se menosprecian y tienen bajo autoestima lo cual no se dan la oportunidad de conocer a otras personas fuera de su círculo que no tienen su misma condición física, por otra parte han sido abandonados por su conyugue y prefieren vivir de manera independiente alejados de la sociedad.

En este estudio se encontraron personas que presentan discapacidad física siendo la causa más común secuelas de poliomielitis (43.3%), Según la Organización Mundial de la Salud los casos de poliomielitis han disminuido en más de un 99% desde 1988, en comparación con los 33 notificados en 2018 (OMS, 2019). En relación a nuestro estudio las personas que participaron tenían la edad de 36 a 59 años, quiere decir que ellos adquirieron el virus cuando todavía no se había descubierto la vacuna contra la poliomielitis, es por tal razón que estos casos han disminuido considerablemente.

La actividad laboral se refiere a las personas que están trabajando. La noción de trabajo designa toda actividad ejercida con remuneración o beneficio (Gasteiz, 2018).

La mayoría de los interrogados tienen un empleo informal donde se destacan como cuidadores de vehículos (40.1%) laborando en el Mercado Municipal, reciben un salario mensual entre C\$ 2,500 a C\$ 5,000; la situación de las personas con discapacidad que desarrollan su trabajo en el mercado no es fácil ya que es una manera informal y se reciben bajas remuneraciones lo cual no es suficiente para poder solventar sus necesidades económicas.

De vista laboral la asociación de FRATER ha sido como una plataforma para establecer relación con diferentes instituciones una de ella es la alcaldía, ellos han facilitado un acuerdo el cual le ha permitido la concesión de que solo ellos cuiden vehículos en el mercado y hacen prestaciones de servicios higiénicos. Tomando en cuenta la pandemia que se presenta actualmente ganan menos dinero, ya que los usuarios no frecuentan como antes y dejan poco aporte monetario porque ellos dependen totalmente de la ayuda simbólica, ellos no cuentan con ningún seguro médico o pensión que respalde cuando se retiren, es por tal razón que la asociación debería de motivarlos o bien apoyarles a pagar la mitad de su seguro facultativo reducido para recibir pensión cuando desean o ya no puedan seguir laborando.

Por otro lado se realizaron preguntas donde las personas expresaron como se sentían con su trabajo y la mayor parte respondió sentirse útil, bien y felices ya que no dependen de nadie económicamente ahora que tienen trabajo, y sus vidas han obtenido cambios económicos, emocionales y sobre todo de independencia, también hacen referencia que lo más que les ha gustado de laborar es poder generar y aportar dinero en sus casas, comprar sus propias cosas y ser de motivación para las personas discapacitadas.

Una gran parte de las personas con discapacidad que laboran no han recibido capacitaciones para poder ejecutar su trabajo. Según la Ley 763 en el art. 38 Del derecho a una educación gratuita y de calidad. Se podría decir que estas personas no se apropian de la ley es por tal razón que la asociación de FRATER debería proporcionar una oportunidad de educación a las personas miembros de esta, para obtener la superación personal y fortalecer en conocimientos.

Este estudio examinó el grado de satisfacción laboral de las personas asociadas a FRATER. El cual la satisfacción laborales el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno, es una gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa (Mimenza, 2020).

El resultado en relación a la actividad laboral se demostró que (50%) de los interrogados refirieron sentirse muy satisfechos con su trabajo, ya que les da la oportunidad de cumplir con sus tareas y actividades por tal razón estos datos son muy positivos porque las personas aceptan sus puestos laborales, y lo desarrollan con éxito.

En relación a los datos adquiridos en remuneración se obtuvo que (50%) de las personas encuestadas se sintieron satisfechos con los incentivos ya que esto se relaciona con la eficiencia que ejecutan su trabajo.

De acuerdo a las exigencias de trabajo los asociados (53.3%) se sintieron muy satisfechos, ya que su jornada laboral, el lugar de trabajo les permite alcanzar con sus objetivos y metas, no suponen riesgos, no exige mucho esfuerzo físico, disponen de medios y recursos para poder desempeñarlo.

En los resultados sobre la satisfacción en relación al ambiente físico las personas refieren sentirse satisfechos (53.3%), el entorno físico y el espacio que disponen en su lugar de trabajo presta las condiciones y les permite desplazarse sin problemas, tienen un espacio limpio, accesibilidad en su medios de transporte y servicios higiénicos, cumplen lo que mandata la Ley 763 capítulo III de los derechos civiles y políticos que describe en el art.23 que “el Estado tiene la obligación de garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio del derecho a la libertad de desplazamiento, sin restricción alguna por motivo de discapacidad”. Según (Chavez, 2019). La satisfacción laboral juega un papel importante

para los trabajadores pues cuando son felices, hay mayor productividad. De ahí la importancia, las personas satisfechas y motivadas en su trabajo dan los mejores resultados para la ejecución y el alcance de sus objetivos.

VIII. REFERENCIAS

Álvarez, D. G. (2017). *Trabajo formal, un reto para los discapacitados*. Managua: La Prensa. Obtenido de <https://www.laprensa.com.ni/2017/06/13/economia/2245664-trabajo-formal-reto-discapitados>

ARARTEKO. (31 de 05 de 2003). *LAINTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Recuperado el 02 de 04 de 2020, de LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_14_3.pdf

Argüello, R. J. (06 de 12 de 2019). *Programa la corriente*. Obtenido de Programa la corriente: <http://lacorrientenicaragua.org/situacion-de-personas-con-discapacidad-en-nicaragua/>

Cruz, J. D. (26 de 05 de 2017). *El Nuevo Diario*. Recuperado el 07 de 04 de 2020, de El Nuevo Diario: <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/414846-personas-discapacidad-ganan-espacio-empresas/>

Dussan, P. (05 de 12 de 2010). *Scielo*. Recuperado el 07 de 04 de 2020, de Scielo: (Parra Dussan, 2010, p.350).

ENADIS. (2019). *La educacion y personas con discapacidad*. México: Gobierno de México.

ENOE. (2015). *Tipos de sectores*. España: Scielo.

Gacetas, L. (13 de 04 de 2011). *Normas juridicas en Nicaragua*. Recuperado el 07 de 04 de 2020, de Normas juridicas en Nicaragua: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/c9379d54ccde27400625791200572c84?OpenDocument>

Gasteiz, S. (2018). *Población con actividad laboral PRA*. Mexico: Euskadi . Obtenido de Población con actividad laboral PRA.

Greciala. (07 de Septiembre de 2015). *Trabajo*. Obtenido de Trabajo: https://www.ejemplode.com/26-empleo/4112-ejemplo_de_trabajos_calificados.html

INEGI. (13 de 08 de 2012). *Clasificación de tipo de discapacidad*. Recuperado el 05 de 04 de 2020, de Clasificación de tipo de discapacidad: https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Juarez, A. R. (2018). *características sociodemográficas*. México: biblioteca central.

López, M. G. (2013). *La discapacidad en Nicaragua*. Nicaragua: industrias graficas S,A.

Mendoza, Hernández-Sampieri . (2008). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education.

Navarra. (2017). *El 4,7% de la población navarra, 24.389*. Pamplona: Prensa de Navarra.

noticias, NAD. (2019). *Walmart asegura empleo a 38 personas con discapacidad contratadas en ferias de empleos inclusivas*. Managua: Boletín NAD.

OMS. (26 de 09 de 2013). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado el 07 de 04 de 2020, de informe mundial sobre la discapacidad: http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf

OMS. (2020). *Departamento de estadísticas e información en salud* .

Pineda & de Alvarado . (2008). *Metodología de la investigación* .

Ríos, M. I. (24 de 11 de 2015). *Scielo*. Recuperado el 07 de 04 de 2020, de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Rubio, S. G. (2019). *Trabajo decente para las personas con discapacidad*. Perú: BID mejorando vidas.

Sampieri, Collado & Lucio . (2010). *Metodologia de la investigacion* . Mexico : McGraw-Hill Education .

Umaña, L. (13 de Febrero de 2019). *Lanzan plataforma digital para promover emprendimientos de personas con discapacidad*. Recuperado el 07 de 04 de 2020, de <https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:87332-lanzan-plataforma-digital-para-promover-emprendimientos-de-personas-con-discapacidad>

Welding, A. (19 de 04 de 2018). *Educaweb*. Obtenido de Educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2018/04/19/soldadores-profesionales-especializados-unir-piezas-18428/>