



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**



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

## **2. Dedicatoria**

### ***A Dios.***

*Por sus bendiciones, por haberme permitido llegar hasta este punto, por cuidarme y protegerme sobre todo brindarme salud para lograr mis objetivos, además de su infinito bondad y amor.*

### ***A mi familia.***

*Mi madre Nora Páez, sus consejos, valores, enseñanzas, su amor y apoyo incondicional y sobre todo por lo fuerte y admirable que ha sido sacarnos adelante a todos sus hijos. Es mi motivación constante la cual me ha permitido ser una persona de bien, guiarme y cuidarme y sobre todo porque no me faltó nada y poder lograr culminar con éxito mi carrera, sus esfuerzos me ayudan a superarme y cada uno es por y gracias a ella.*

*A mis hermanos, por sus afectos, cariño y atenciones. Sus consejos me han ayudado a ser mejor persona. Porque son mi felicidad y el pilar fundamental en mi vida a la par de mis sobrinos, son mi estímulo para seguir adelante superando cualquier obstáculo.*

*A mi tío Mauricio que siempre ha jugado un papel muy importante en mi vida, ha sido como un padre para mí, Por brindarme su apoyo a pesar de la distancia y estar al pendiente de mis necesidades.*

### ***A mis maestros***

*Por su dedicación, compartir sus conocimientos, por la paciencia que tienen y sobre todo por formarme humanísticamente en el campo de la salud.*

*Bra. Belkis del Carmen Artola Páez.*

### ***A Dios***

*Por la vida que me da, el conocimiento, la sabiduría, porque ha sido mi fortaleza en todo momento y gracias a su infinito amor he logrado cumplir una nueva etapa en mi vida.*

### ***A mi familia***

*A mis queridos padres María Bojorge Sánchez y William Díaz Muñoz por su amor, comprensión apoyo brindado, todo su esfuerzo para que yo ahora culmine esta etapa muy importante de mi vida y darme esa motivación día con día.*

*A mis hermanos Fernanda y José por sus afectos y cariño los cuales son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ellos.*

### ***A mis maestros***

*Por formarnos científicamente y humanísticamente en el campo de la salud. Por enseñarme a valorar y cambiar mi forma de pensar, por su disposición a la enseñanza y por motivarme todo el tiempo.*

*Bra. Lisbeth Alejandra Díaz Bojorge.*

## ***A Dios***

*Por ser mi guía durante este trayecto, regalándome salud, sabiduría, entendimiento y sobre todo fuerzas para no rendirme ante los problemas que se me presentaban, enseñándome a enfrentarlos, por culminar mis estudios con éxito, porque sin tu ayuda nada de esto sería posible, infinitamente gracias Padre Celestial por todas las bendiciones que hasta por hoy derramas sobre mí.*

## ***A mi familia***

*A mis amados padres Carlos Ruiz y Marta Latino por haberme forjado como la persona que soy, el apoyo moral, amor y entusiasmo que me brindan en todo momento, gracias por todo el esfuerzo que han hecho para que yo culmine esta etapa muy importante en mi vida sin ellos mucho de mis logros no se hubiesen llevado a cabo y este es uno de ellos, Gracias totales.*

*A mis hermanos Carlos, Marcelo, Azucena, Karla y Jhans Carlos, cada uno aportando de muchas maneras para mi formación, por sus consejos y su apoyo incondicional siendo parte del motor para que esta meta se concluyera.*

## ***A mis maestros***

*Por su tiempo, dedicación, compartiendo sus conocimientos durante estos 5 años de carrera en aulas y hospitales, para formarnos como profesionales.*

*Bra. Mingrelia Esmeralda Ruiz Latino*

### **3. Agradecimiento.**

*Primeramente, le damos gracias a Dios por las bendiciones que recibimos, por permitirnos culminar esta etapa muy importante de nuestras vidas, por su a amparo, fortaleza y sabiduría.*

*A nuestros padres por el apoyo que nos han brindado en el transcurso de nuestra carrera, su amor, comprensión y sobre todo el gran esfuerzo que han hecho para que no nos falte nada.*

*A nuestros maestros por su tiempo y dedicación, por compartir sus experiencias y conocimientos, en especial al Dr. Teodoro Tercero, por su gran labor como tutor durante el desarrollo de nuestro trabajo investigativo, guiarnos por los obstáculos que nos dificultaban, por su paciencia y formarnos humanísticamente como profesionales de la salud.*

#### 4. Carta Aval del Tutor



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA



"2021: AÑO DEL BICENTENARIO DE  
INDEPENDENCIA DE CENTROAMÉRICA"

#### CARTA AVAL DEL TUTOR (A)

Por medio de la presente hago constar, que luego de haber acompañado en las diferentes fases del proceso de elaboración de la monografía con el tema: **Situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.** Realizado por:

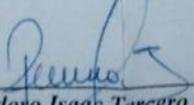
Br. Artola Páez Belkis del Carmen.

Br. Díaz Bojorge Lisbeth Alejandra.

Br. Ruiz Latino Mingrelia Esmeralda.

Estimo que reúne los requisitos académicos y científicos conforme lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico estudiantil, Modalidades de Graduación de la UNAN-Managua. Aprobado en el Consejo Universitario en sesión ordinaria No. 13-2017, del 07 de julio del 2017. Cumpliendo con el articulado; Art. 24 inciso a, b, c, d y f. así como también con los artículos 33 y 34 de la Normativa para las Modalidades de Graduación como Formas de Culminación de los Estudios. Plan de estudios 2016.

En consecuencia, el mismo está en condiciones para ser presentado en acto de defensa, cuando se estime conveniente. Se extiende la presente a los 26 días del mes de enero del 2021.

  
Teodoro Isaac Tercero Rivera  
Tutor  
Departamento de Fisioterapia  
POLISAL - UNAN-Managua

¡A la Libertad por la Universidad!

Rotonda Universitaria Rigoberto López Pérez, 150 Metros al Este, Código Postal: 663 - Managua, Nicaragua

Teléfonos 505 22770267 | 22770269. Ext. 6105

Correo: ips@unan.edu.ni | www.unan.edu.ni

Scanned by TapScanner

## **5. Resumen.**

El presente estudio tiene como objetivo describir la situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya, Nicaragua. Dicha investigación es descriptiva, cuantitativa, de corte transversal y prospectiva, con una población de 30 personas que residen y laboran en Masaya. La satisfacción laboral de las personas con discapacidad, es un tema que no ha estado sujeto a revisión, no basta solo cumplir con el porcentaje establecido en la Ley, depende de varios factores para que brinden un rendimiento óptimo en sus labores, por tal razón 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, se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS 23.0. Los principales resultados obtenidos: sexo masculino (60%), entre las edades de 36 – 59 años (73.3%), quienes en su mayoría desempeñan un trabajo informal, como requisito de la asociación, estas personas deben cumplir como mínimo 6 meses de ser miembros para poder ejecutar una labor, en el instrumento se incluyeron 4 ítems de satisfacción en relación a actividad laboral, remuneraciones, exigencias de trabajo y ambiente físico donde en su mayoría expresaban sentirse satisfecho. En los 4 ítems evaluados se adquirió resultados positivos es, así mismo este estudio en relación a otros que arrojan resultados negativos demuestra que los niveles de satisfacción laboral son superiores para las personas sin discapacidad en comparación de las personas con discapacidad.

**Palabras claves:** discapacidad, situación, laboral.

## 6. Índice

1. Tema: .....	2
2. Dedicatoria.....	3
3. Agradecimiento .....	6
4. Carta Aval del Tutor .....	7
5. Resumen. ....	8
6. Índice .....	9
Capítulo I.....	10
7. Introducción.....	10
8. Planteamiento del problema .....	11
8.1 Preguntas directrices.....	11
9. Justificación.....	12
10. Objetivos de Investigación general y específicos. ....	13
Capitulo II.....	14
11. Antecedentes.....	14
12. Marco referencial.....	17
Capitulo III .....	27
13. Diseño Metodológico.....	27
Capitulo IV .....	35
14. Presentación de los resultados. ....	35
15. Análisis y discusión de resultados. ....	39
Capítulo V .....	43
16. Conclusiones.....	43
17. Recomendaciones.....	44
18. Referencia y bibliografía. ....	45
18. Anexos .....	48

## Capítulo I

### 7. 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.

## **8. Planteamiento del problema**

La inclusión laboral para las condiciones de trabajo de una persona con discapacidad puede ser desiguales e inestables es una de las barreras más importantes a superar para estas personas y sus familias. El trabajo es un paso trascendental hacia el logro de la autonomía. En el mundo laboral las personas con discapacidad se encuentran en una lucha constante para obtener las mejores condiciones laborales, y superar las barreras que impiden el pleno logro de la inclusión social y laboral (Méndez, 2019).

Los resultados de ENDIS 2003, muestran que la prevalencia de la discapacidad a nivel nacional es del 10.3%, con 12.4% para el departamento de Masaya, las cuales pocas de este segmento poblacional están empleadas en puestos de trabajo de manera informal, a pesar de que existe la Ley 763, Ley de los derechos humanos de las personas con discapacidad que reconoce el derecho al empleo, salario digno, la no discriminación, acceso a la salud, la educación y la justicia. Así mismo establece que el estado y la sociedad deben facilitar la circulación de estas personas.

En base a lo antes mencionado se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad?

### **8.1 Preguntas directrices.**

P.1. ¿Qué características sociodemográficas y tipos de discapacidad están presentes en la asociación FRATER?

P.2. ¿Cuáles son las actividades laborales que realizan las personas con discapacidad de la asociación FRATER?

P.3. ¿Cuál es la satisfacción laboral de las personas con discapacidad asociadas a FRATER?

## **9. Justificación**

La razón por la cual surge el interés de realizar este estudio es por la problemática que enfrentan las personas con discapacidad con respecto a su inclusión en las diferentes áreas de la vida social, y muy en particular, a su participación en el campo laboral. La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado del trabajo no solo reside en tener normas y leyes adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, (Náñez, 2015), la respuesta es disponer de agentes mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso.

La Ley No. 763 de los Derechos de las Personas con Discapacidad. El cumplimiento de la misma es responsabilidad de las instituciones públicas, tales como Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Familia, Alcaldías, entre otras. También es responsabilidad del sector privado y la sociedad en su conjunto, en lo referente a la cultura de respeto y reconocimiento de los derechos.

Este estudio parte de la premisa de inclusión y discapacidad siendo temas que atraviesan todas las partes de un sector, necesitando la creación de culturas, políticas y prácticas de inclusión a todo nivel que ayuden a mejorar la calidad de vida, independencia y sentido de valor a este colectivo eliminando barreras físicas, principalmente sociales y las actitudes de la sociedad en general partiendo de la persona y asumiendo que todos somos únicos en capacidad y valor, que todas las personas podemos aprender y aportar algo.

Cabe destacar que no se encontraron elementos que amplíen la información, por lo cual este estudio será gran importancia para futuras generaciones y representará una guía para desarrollar nuevos trabajos monográficos.

## **10. Objetivos de Investigación general y específicos.**

### **Objetivo general**

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

### **Objetivos específicos:**

1. Identificar las características sociodemográficas de las personas según tipo de discapacidad presente en la asociación FRATER.
2. Determinar las actividades laborales que realizan las personas con discapacidad de la asociación FRATER.
3. Reconocer el grado de satisfacción laboral de las personas con discapacidad de la asociación FRATER.

## **Capítulo II**

### **11. Antecedentes.**

#### **Internacionales**

Según la (OMS, Informe mundial sobre la discapacidad, 2013), los datos de varios países muestran que las tasas de ocupación de las personas con discapacidad son más bajas que las de la población general y que el coeficiente de empleo oscila entre cifras tan bajas como el 30% en Sudáfrica y el 38% en el Japón y tan altas como el 81% en Suiza y el 92% en Malawi.

El análisis de los resultados de la Encuesta Mundial de Salud correspondientes a 51 países realizado en el 2013, arroja tasas de ocupación del 52,8% para los hombres con discapacidad y el 19,6% para las mujeres con discapacidad, en comparación con el 64,9% en el caso de los hombres sin discapacidad y el 29,9% en el de las mujeres sin discapacidad. Un estudio reciente de la OCDE reveló que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar enfrentaban considerables desventajas y peores resultados en el mercado de trabajo que las personas sin discapacidad en edad de trabajar. En promedio, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad (44%) equivalía a más de la mitad de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era aproximadamente 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente). (OMS, Informe mundial sobre la discapacidad, 2013)

#### **Nacionales**

A través de la historia las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan han luchado por el reconocimiento de sus derechos como seres humanos. No obstante, el trasegar teórico jurídico del concepto de discapacidad ha provocado un cambio mundial en el que se reconoce la persona con discapacidad como un ser humano que tiene derechos e igualdad de oportunidades que los demás en todos los ámbitos de la vida social. (ARARTEKO, 2003)

Según estimaciones del Ministerio de Salud, que maneja el programa Todos con vos, en Nicaragua hay unas 130 mil personas con discapacidad. El 70% de las discapacidades tienen su origen en los accidentes de tránsito, en el trabajo, hogar y enfermedades crónicas. (Álvarez, 2017)

La ley N° 763, ley de los derechos de las personas con discapacidad, tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad. Aprobada el 13 de abril del 2011. En el Art, 34 menciona que “El Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales.” (Gacetas, 2011)

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)

El tesoreros de la Federación de Asociaciones con Personas con Discapacidad (Feconori), David López, explica “de las 130,000 personas con discapacidades, el 40% son mayores de 60 años, que vienen siendo 52,000 personas; las restantes 78,000 personas, alrededor de 26,000 son menores de 18 años, son personas económicamente activas, de esa cantidad solo el 25% está en empleo formal” (Álvarez, 2017)

En febrero del 2019 lanzan plataforma digital para promover emprendimientos de personas con discapacidad llamada “*Nicaragua Fuerza Bendita, Emprendimientos que Inspiran*”, que promocionará y atenderá a las personas con discapacidad que han emprendido

en diferentes rubros. La estrategia laboral está respaldada por el Canal 6, el Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR), Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), Ministerio de la Juventud (MINJUVE), Consejo Nacional de Universidades (CNU), Ministerio de Educación (MINED), Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) y Ministerio de Economía Familiar (MEFCA). (Umaña, 2019)

En el año 2019 la compañía de Walmart organizó 10 Ferias de Empleo Inclusivas en julio y agosto, se realizó en 10 ciudades de Nicaragua: Chinandega, León, Estelí, Rivas, Granada, Masaya, Managua, Juigalpa, Santo Tomás y San Carlos. Se recibió a 211 personas con discapacidad, por ahora, 38 personas con discapacidad han sido contratadas para laborar en diversos puestos operativos y administrativos en la compañía. (noticias, NAD, 2019)

## **12. Marco referencial.**

La Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad con sus siglas FRATER, es un movimiento internacional de personas con discapacidad, fundado en Francia en el año 1942 por obra de Mons Henri François, sacerdote católico discapacitado. Durante su convalecencia en el hospital experimentó la eficacia de la acción evangelizadora. A su fallecimiento el movimiento se extendió rápidamente, primero por Europa y después por el resto del mundo.

En Nicaragua, concretamente en Masaya, se inició el movimiento en octubre 2002 con la visita de los responsables del área mesoamericana. En el año 2005, la FRATER de Masaya se legalizó al amparo de la Ley de Participación Ciudadana como Organización Sectorial “Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad” - FRATER, inscribiéndose en el Registro Municipal, siendo así sujeto jurídico y actor para el diálogo, la consulta, la participación y la incidencia política.

En su acta Constitutiva se establece que la FRATER de Masaya es una organización social, sectorial, sin fines de lucro, fundamentada en los valores de la solidaridad, la amistad, la fraternidad, la ayuda mutua, la honestidad, la transparencia, la tolerancia, la unidad en la diversidad, la equidad de género, que no podrá representar intereses partidarios o de grupos religiosos, ni sus directivos actuar en el ejercicio de sus cargos como representantes de los intereses de éstos.

### **Objetivos de FRATER:**

La FRATER es fuente de acción transformadora y evangelizadora promoviendo la integración en la sociedad y el desarrollo integral de las personas con discapacidad bajo el principio de AMISTAD SOLIDARIA para el logro de sus ideales y con un enfoque de género.

Además de los objetivos establecidos en la Ley de Participación Ciudadana para las organizaciones sectoriales, la FRATER de Masaya se propone:

- a) Contribuir para que las personas con discapacidad se integren de forma activa en la sociedad, promoviendo un cambio de mentalidad y asumiéndose como personas ciudadanas con derechos y deberes.
- b) Facilitar a las personas con discapacidad su participación activa en la gestión pública de acuerdo a sus intereses como sector.
- c) Promover la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como la conciencia y equidad de género.
- d) Fomentar la autoestima y la espiritualidad liberadora de las personas con discapacidad en un ambiente ecuménico.

Las características sociodemográficas es la ciencia que estudia las poblaciones o grupos humanos, su dimensión, estructura, evolución y características generales, al referirse a características demográficas se cuenta con el estudio de variables tales como el sexo, la edad, ocupación, procedencia etc. (Juarez, 2018).

Según (Contreras, 2014), la edad es el tiempo que transcurre desde el nacimiento de un ser vivo, existen diversos grupos etarios entre ellos se encuentran los de edad socialmente laborable como lo son los adultos jóvenes (18-35 años), adulto maduro (35-59 años) tercera edad (60 años en adelante), cabe mencionar que en Nicaragua según la ley 185 del código del trabajo se considera edad laborable a partir de los 16 años.

**Sexo:** Son características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer.

**Ocupación:** Se refiere a lo que las personas se dedican; a su trabajo, empleo, actividad o profesión, lo que demanda cierto tiempo ya sea parcial o completa y la procedencia es la nacionalidad de una persona.

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin

embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema. (ARARTEKO, 2003)

## **Tipos de discapacidad**

### **I. Discapacidad física**

Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.

Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

### **II. Discapacidad sensorial**

La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.

### **III. Discapacidad intelectual**

Se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.

#### **IV. Discapacidad múltiple**

Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. Por ejemplo, un sujeto ciego y con discapacidad intelectual, o de un sujeto parapléjico con sordera.

Según (ENEGI, 2005) la clasificación de las discapacidades es según tipo:

Discapacidades sensoriales y de la comunicación incluyen deficiencias y discapacidades oculares, auditivas y del habla, por ejemplo, la ceguera, la pérdida de un ojo, la pérdida de la vista en un sólo ojo, la sordera, la pérdida del oído de un sólo lado, la mudéz, etcétera.

Las motrices incluyen deficiencias y discapacidades para caminar, manipular objetos y coordinar movimientos (por ejemplo, una restricción grave de la capacidad para desplazarse), así como para utilizar brazos y manos. Por lo regular, estas discapacidades implican la ayuda de otra persona o de algún instrumento (silla de ruedas, andadera etc.) o prótesis para realizar actividades de la vida cotidiana.

Las discapacidades mentales incluyen las deficiencias intelectuales y conductuales que representan restricciones en el aprendizaje y el modo de conducirse, por lo que la persona no puede relacionarse con su entorno y tiene limitaciones en el desempeño de sus actividades. El grupo de las múltiples y otras contiene combinaciones de las restricciones antes descritas, por ejemplo: retraso mental y mudéz, ceguera y sordera entre algunas otras. En este grupo también se incluyen las discapacidades no consideradas en las discapacidades anteriores, como los síndromes que implican más de una discapacidad, las discapacidades causadas por deficiencias en el corazón, los pulmones, el riñón; así como enfermedades crónicas o degenerativas ya avanzadas que implican discapacidad como es el cáncer invasor, la diabetes grave, y enfermedades cardíacas graves, entre otras.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de

Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

La existencia de una discapacidad implica pues una dificultad u obstáculo para la participación del sujeto en la sociedad o en algún aspecto o dominio vital en comparación con las posibilidades que presentan aquellas personas sin la deficiencia en cuestión o incluso el propio sujeto en un momento anterior de su vida (Mimenza, 2020)

Existe un formato para clasificar a las personas con discapacidad, llamado CIF, La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) constituye el marco conceptual de la OMS para una nueva comprensión del funcionamiento, la discapacidad y la salud (OMS, Departamento de estadísticas e información en salud , 2020)

La CIF es una clasificación universal que establece un marco y lenguaje estandarizados para describir la salud y las dimensiones relacionadas con ella. Posee 4 componentes: funciones y estructuras corporales, actividad y participación, factores ambientales y factores personales.

Con la aplicación de este instrumento, la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) se marca como objetivo que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo, promoviendo con ello la integración o la reintegración de estas personas en la sociedad. A tal efecto, se articulan las medidas que se consideran necesarias que los Estados miembros impulsen para lograr la igualdad de oportunidades de empleo en el mercado regular, así como los incentivos económicos que se pretenden para los empleadores, ya sean éstos antes públicos o privados (APARTEKO, 2003).

La ley N° 763, ley de los derechos de las personas con discapacidad, tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de

los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.

En el capítulo IV, art; 34 expresa que el Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales.

El Ministerio del Trabajo además de cumplir lo establecido en las leyes, deberá hacer que los empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales y verificar que las promociones y ascensos laborales se den en igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la capacidad y el desempeño dentro de la empresa, sin considerar los motivos relacionados con la discapacidad. Bajo ninguna circunstancia se podrá discriminar a las personas con discapacidad, para optar a un puesto en el Servicio Civil, debiendo evaluarse únicamente la capacidad del o la concursante al puesto para el desempeño del mismo.

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

### **Tipos de ocupación.**

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 (OMS, 2020).

- **Gestor de cobros.** Estos profesionales son los encargados de garantizar el cobro de los impagos. Las empresas deben descubrir las ventajas de estas personas pues contribuyen a derribar el estereotipo del trabajador agresivo.
- **Administrativo.** Se encargan de las funciones esenciales de ese departamento. Para este perfil, la motivación es pieza fundamental.
- **Teleoperador.** Servicios de *call center* permite una mayor cercanía con el cliente y reducen costes a las empresas. Las personas discapacitadas crean buen clima laboral, más humano.
- **Operario de limpieza.** Se encargan de la limpieza y el mantenimiento de inmuebles. El trabajo no requiere formación y sus funciones son rutinarias, repetitivas y sencillas.
- **Jardinero, mantenimiento de espacios naturales.** Está demostrado que la interacción de las personas con discapacidad intelectual con el medio ambiente resulta muy positiva para su desarrollo personal y bienestar emocional.

## Trabajo

Según (Greciala, 2015); el trabajo es un esfuerzo que realiza una persona para producir un bien o un servicio, mismo que es remunerado de alguna manera. Existen distintos tipos de trabajos:

**Tabla 1. Tipos de trabajo.**

<b>Trabajo no calificado:</b>	<b>Trabajo calificado:</b>
Para la realización de este trabajo, no es necesario tener ningún tipo de formación, ni un aprendizaje. Este tipo de trabajo puede ser realizado por cualquier persona.	Este tipo de trabajos se refiere a una actividad para la cual la persona requiere preparación académica y experiencia; son trabajos complejos de distintas áreas.

**Fuente:** Elaboración propia, recopilado de un blog del sitio web (Greciala, 2015).  
[https://www.ejemplode.com/26-empleo/4112-ejemplo\\_de\\_trabajos\\_calificados.html](https://www.ejemplode.com/26-empleo/4112-ejemplo_de_trabajos_calificados.html)

### **Tipos de empleo según sector económico.**

El empleo formal es aquel que corresponde a fuerza de trabajo asalariada y que tiene acceso a un esquema de seguridad social (ENOE, 2015)

El empleo informal se considera inestable y no goza de un esquema de prestaciones sociales, así como tampoco de una modalidad de contratación que formalice las relaciones laborales y contractuales.

### **Beneficios que generan las actividades laborales a los discapacitados.**

- Mejorías importantes en cuanto al cuidado de la imagen exterior.
- Avance en la autonomía personal.
- Adquiere una percepción más realista de sus capacidades y necesidades personales.
- Crece sus habilidades para resolver problemas que se presentan a nivel laboral y en su vida cotidiana.
- Avance significativo en las habilidades sociales.
- Ganar un propio salario y volverse independiente.
- Satisfacción personal y responsabilidad.

### **Satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad (Eden, 2018).

## **Las condiciones laborales.**

Una de las condiciones más relevantes para cualquier trabajador es el sueldo y hasta qué punto lo considera adecuado para el trabajo que realiza y para cubrir los gastos correspondientes a su estilo de vida. También los trabajadores tienen en cuenta el moverse en un ambiente de trabajo que promueva los retos. Otra percepción de las condiciones laborales reside en la sensación de seguridad, orden interno, limpieza, condiciones ambientales y ergonómicas saludables.

## **Ventajas de la satisfacción laboral**

Según (Chavez, 2019). Se encuentran estas ventajas para contar con un alto nivel de satisfacción laboral están:

- ❖ Mayor índice de productividad: hablamos de un mejor aprovechamiento del tiempo para completar las tareas relacionadas con su puesto.
- ❖ Desarrollo sostenido de la empresa: cuando hay mayor productividad, el crecimiento de la empresa con frecuencia se vuelve más rápido.
- ❖ Mayor compromiso con su puesto: el colaborador está satisfecho con las labores que implican su puesto, por lo tanto, se empeña en cumplirlas.
- ❖ Mayor compromiso con la empresa: contribuye al desarrollo de la empresa ya que sabe que crecerá a la par de la misma.

Según (Chavez, 2019), existen 6 factores para una buena satisfacción laboral que son la clave para mejorar, mantener e incrementar la satisfacción laboral.

- 1 Creación de lazos con los colaboradores: una relación respetuosa y abierta con su jefe directo influye en el flujo de trabajo, productividad y motivación.
- 2 Tener incentivos atractivos para el colaborador: hablamos de recompensas proporcionales a su labor y posibilidades reales de crecer en la empresa.

- 3 Incentivar el trabajo en equipo: una buena relación entre pares se traduce en apoyo mutuo y es clave para que el trabajo se lleve a cabo en tiempo y forma.
- 4 Formación adecuada y continua: cursos que contribuyan a sus conocimientos en el área laboral en que se desempeñan, resultan intelectualmente estimulantes.
- 5 Espacios de trabajo y de descanso adecuados: el ambiente debe ser seguro e higiénico, que inviten y motiven al trabajo.
- 6 Posibilidad de ascenso: un motivante para los trabajadores es tener la posibilidad de crecer dentro de la empresa.

## **Capítulo III**

### **13. Diseño Metodológico.**

#### **Según enfoque**

Según (Mendoza, Hernández-Sampieri , 2008) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

#### **Según el análisis y el alcance de los resultados**

Esta investigación es de tipo descriptivo ya que se seleccionó una serie de cuestiones y se midieron o se recolectó información sobre cada una de ellas, para luego describirlas.

Según (Sampieri, Collado & Lucio, 2010) el estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables.

#### **Según el tiempo**

Según (Sampieri, Collado & Lucio , 2010) afirma que los estudios de corte transversal recolectan datos en un solo momento, un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelacionarlo en un momento dado.

Este estudio es de corte transversal ya que se estudiaron las variables propuestas; en un periodo determinado de octubre- diciembre 2020.

#### **Según la ocurrencia de los hechos**

Es prospectivo ya que se registró la información según se recolectaban los datos mediante la aplicación del instrumento y durante el proceso de la investigación según sucedían los hechos, (pineda, 2008).

## **Área de estudio**

La presente investigación fue realizada en FRATER – Masaya, es una institución que inició su movimiento en el 2002 con la visita de los responsables del área de Mesoamérica y en el año 2005, se legalizó al amparo de la Ley de Participación Ciudadana como Organización Sectorial “Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad” FRATER. Es una organización social, sectorial, sin fines de lucro, fundamentada en los valores de la solidaridad, la amistad, la fraternidad, la ayuda mutua, la honestidad, la transparencia, la tolerancia, la unidad en la diversidad, la equidad de género, que no podrá representar interés partidario o de grupos de religiosos, ni sus directivos actuar en el ejercicio de sus cargos como representantes de los intereses de éstos.

Dicha asociación se encuentra conformada por 115 personas con discapacidad de las cuales 30 personas laboran, cada 25 de octubre se celebra el aniversario de FRATER – Masaya. Las funciones que tiene esta asociación es dar amparo a las personas con discapacidad, proporcionar un trabajo digno y sobre todo motivarlas a aceptar su condición y salir adelante, brindan charlas y talleres para que las personas se capaciten y desarrollen su empleo. También cuentan con un taller de mantenimiento y reparaciones de medios auxiliares, desde el punto de vista laboral la asociación de FRATER ha facilitado a los miembros cuidan en el parqueo del mercado municipal de Masaya, ha sido como una plataforma para establecer relación con diferentes instituciones una de ella es la alcaldía ellos el cual le ha permitido la concesión de que solo ellos cuiden vehículos en el mercado y otros atendiendo y haciendo prestaciones de servicios higiénicos, zapateros, comerciantes, soladores, entre otros.

## **Universo y muestra**

El universo se define como el conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer en una investigación (Pineda & de Alvarado , 2008); el universo de este estudio es de 115 personas discapacitadas que pertenecen a FRATER.

La muestra de esta investigación es de tipo no probabilística, donde “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador”. (Sampieri, Collado & Lucio, 2010)

El tipo de muestreo es no probabilístico, no todas las personas tuvieron la oportunidad de entrar en el estudio. La unidad de muestreo es el tipo de caso que se escoge para estudiar. Normalmente es la misma que la unidad de análisis, pero en ocasiones es distinta (Thompson, 2012; Lepkowski, 2008a; y Selltiz et al., 1980).

Esta muestra no probabilística es de muestreo Cuantitativo de tipo Muestra homogéneas: ya que “las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social” (Mendoza, Hernández-Sampieri, 2008)

**Tabla 2.** Cálculo de muestra.

TAMAÑO DE LA MUESTRA PARA LA FRECUENCIA EN UNA POBLACIÓN	
TAMAÑO DE LA POBLACIÓN (PARA EL FACTOR DE CORRECCIÓN DE LA POBLACIÓN FINITA O FCP)(N):	115
FRECUENCIA % HIPOTÉTICA DEL FACTOR DEL RESULTADO EN LA POBLACIÓN (P):	
LÍMITES DE CONFIANZA COMO % DE 100(ABSOLUTO +/--%)(D):	5%
EFFECTO DE DISEÑO (PARA ENCUESTAS EN GRUPO-EDFF):	1
TAMAÑO MUESTRAL (N) PARA VARIOS NIVELES DE CONFIANZA	
Intervalo	Confianza (%)
	Tamaño de la muestra
95%	33
80%	17
90%	25
97%	38
99%	47
99.9%	61
99.99%	70
ECUACIÓN	
TAMAÑO DE LA MUESTRA $N = [EDFF*NP(1-P)] / [(D^2/Z^2_{1-\alpha/2}*(N-1)+P*(1-P)]$	

Resultados de OpenEpi, versión 3, la calculadora de código abiertoSSPropor

El cálculo de la muestra se ajusta al 97% debido a que se conoce el número exacto de la población en estudio.

## **Criterio de inclusión**

Los criterios tomados en cuenta para la realización de este estudio son los siguientes:

1. Personas asociadas a FRATER.
2. Personas activas en el ámbito laboral.
3. Personas que acepten participar en el estudio.
4. Personas que aceptan participar y firmaron el consentimiento informado

## **Criterios de exclusión**

1. Personas que presentan discapacidad cognitiva.

De las 33 personas según el cálculo de muestra mencionado en la tabla 2, solo 30 personas cumplieron los criterios. Por consiguiente, este será el número de muestra

## **Fuentes de información**

### **Primarias:**

Las fuentes primarias son aquellas mediante las cuales se obtiene información por medio del contacto directo con el sujeto de estudio (Pineda & de Alvarado, 2008).

Dentro de estas fuentes se utilizaron la entrevista, observación y encuestas de personas a persona (personal asociado a FRATER).

### **Secundarias:**

Se realizó mediante información de documentos de sitios web, estudios realizados en otros países, libros sobre satisfacción laboral de las personas con discapacidad y datos obtenidos en la página <http://www.feconori.org/index.php/asociaciones> (Pineda, 2008).

## **Técnicas e instrumentos**

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.

**Observación:** Esta técnica se utilizó para favorecer la organización de los datos obtenidos a través de la entrevista y el diálogo durante el llenado del instrumento.

**Entrevista:** 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.

**Instrumento:** 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. ([Ver anexo 2](#))

**Descripción del instrumento: [\(Ver anexo 2\)](#)**

El instrumento consta de 2 apartados:

1. El primer apartado consta de: Aspectos sociodemográficos y ámbito laboral.

- ✓ Nombre
- ✓ Edad
- ✓ Genero
- ✓ Procedencia (departamento)
- ✓ Estado civil
- ✓ Asociación a la que pertenece
- ✓ Tipo de discapacidad
- ✓ Si tiene hijos
- ✓ Número de hijos
- ✓ Cantidad de personas que dependen de él / ella
- ✓ Nivel de estudio
- ✓ Tipo de profesión

El ámbito laboral detalla y cuestiona sobre, donde desempeña su trabajo, antigüedad laboral, días de la semana que trabaja, tipo de horario de trabajo, beneficios, compensaciones y salario mensual, se llevó a cabo 5 preguntas donde se pudieron expresar las personas como se sentían sus vidas ahora que trabajaban.

El segundo apartado es una encuesta de satisfacción laboral la cual consta de 4 ítems.

El primero es sobre la actividad laboral, cuestiona la satisfacción de las oportunidades que ofrece su trabajo para hacer cosas variadas y lo que le gusta.

Segundo ítem trata de satisfacción en remuneraciones, sobre los incentivos y premios económicos que recibe y si su pago tiene relación a la eficiencia de empeño en su trabajo.

Tercer ítem sobre exigencias de trabajo, el horario, objetivos y metas a alcanzar, ritmo de trabajo, recursos y grado de esfuerzo físico para desempeñar su labor.

El cuarto ítems consta de ambiente físico, se evalúa lo que es la iluminación, terreno y espacio que dispone de su trabajo para desplazarse, los servicios higiénicos brindan las condiciones y sobre la seguridad que tienen.

### **Método de recolección de la información.**

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. ([Ver anexo 1](#))

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 absceso a la información que demanda la investigación para el logro de los objetivos.

### **Aspectos éticos.**

#### **Consentimiento informado**

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. ([Ver anexo 1.1](#))

#### **Procesamiento de la información**

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.).

### **Listado de Variables:**

**Objetivo 1. Identificar las características sociodemográficas de las personas según tipo de discapacidad presente en la asociación FRATER. ([Ver anexo 2, tabla 6](#))**

#### **I. Sociodemográfico**

- ✓ Edad.
- ✓ Genero.
- ✓ Procedencia.
- ✓ Estado civil.
- ✓ Tipo de discapacidad.
- ✓ Nivel de estudio.

**Objetivo 2. Determinar las actividades laborales que realizan las personas con discapacidad de la asociación FRATER. ([Ver anexo 2, tabla 8](#))**

- ✓ Tipo de profesión.
- ✓ Actualmente donde desempeña laboralmente.
- ✓ Nombre de la empresa.
- ✓ ¿Ha recibido capacitaciones para desarrollar su trabajo?

**Objetivo 3. Reconocer el grado de satisfacción laboral de las personas con discapacidad de la asociación FRATER. ([Ver anexo 2](#))**

1. Satisfacción en relación a la actividad laboral. ([Ver anexo 2, tabla 10](#))
2. Satisfacción en relación a la remuneración. ([Ver anexo 2, Tabla 10](#))
3. Satisfacción en relación a las exigencias de trabajo. ([Ver anexo 2, tabla 11](#))
4. Satisfacción en relación al ambiente físico. ([Ver anexo 2, tabla 12](#))

## Capítulo IV

### 14. Presentación de los resultados.

**Objetivo 1. Identificar las características sociodemográficas de las personas según tipo de discapacidad presente en la asociación FRATER.**

#### I. Sociodemográfico

**1. En relación a las características sociodemográficas encontramos los siguientes datos [\(ver anexo 2, tabla 6\)](#)**

El 73.3% (22) entre las edades de 36 – 59 años y el 26.7% (8) entre las edades de 60 años en adelante.

El 60% (18) predominó el sexo masculino y el 40% (12) femenino.

El 100% (30) en relación a la procedencia corresponde al departamento de Masaya.

El 73.3% (22) en relación al estado civil son solteros (a), 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.

**1.1. En relación al tipo discapacidad presente en la asociación FRATER. [\(Ver anexo 2, tabla 7\)](#)**

El 100% (30) tienen discapacidad física, 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.

**Objetivo 2. Determinar las actividades laborales que realizan las personas con discapacidad de la asociación FRATER. [\(Ver anexo 2, tabla 8\)](#)**

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.

El 33.3% (1) es en relación a la antigüedad menor de un año, 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.

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.

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.

**Objetivo 3. Reconocer el grado de satisfacción laboral de las personas con discapacidad de la asociación FRATER.**

**1. Satisfacción en relación a la actividad laboral. [\(Ver anexo 2, tabla 9\)](#)**

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.

## **2. Satisfacción en relación a la remuneración. [\(Ver anexo 2. Tabla 10\)](#)**

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.

## **3. Satisfacción en relación a las exigencias de trabajo. [\(Ver anexo 2, tabla 11\)](#)**

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.

#### **4. Satisfacción en relación al ambiente físico. [\(Ver anexo 2, tabla 11\)](#)**

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.

## 15. Análisis y discusión de 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.

## Capítulo V

### 16. Conclusiones.

1. Se caracterizó demográficamente a las personas según tipo de discapacidad presente en la asociación FRATER, donde se encontró predominio del sexo masculino (60%), entre las edades de 36 – 59 años (73.3%), los cuales en su mayoría son solteros (73.3%), con respecto al nivel académico por lo general solo han aprobado la primaria (40%), la totalidad de estas personas interrogadas tienen una discapacidad física a causa de secuela de poliomielitis (43.3%), procedentes del departamento de Masaya.

2. Se aplicó un instrumento para conocer las actividades laborales que realizan las personas con discapacidad de la asociación FRATER identificando que desempeñan un trabajo informal destacándose en el Mercado Municipal de Masaya como cuidadores de vehículos (40.1%), con una antigüedad de 1 – 10 años (66.7%), laborando de lunes a viernes (46.7%), obteniendo un salario mensual entre C\$2,500 – C\$5,000 (70%), cabe recalcar que este es obtenido de los aportes monetarios de las personas que hacen uso del parqueo.

3. Se reconoció el grado de satisfacción laboral de las personas con discapacidad de los asociados a FRATER por medio de una encuesta que constaba de 4 ítems obteniendo como resultado 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%).

Los resultados de este estudio son positivos en relación a otros que arrojan resultados negativos demostrando que los niveles de satisfacción laboral son superiores para las personas sin discapacidad en comparación con los registrados por las personas con discapacidad. Además, Otro dato destacable que comprueba que los niveles de satisfacción observados en el sector público son superiores a los del sector privado. (Rodríguez, 2013).

## **17. Recomendaciones.**

### **Al centro:**

- Promover capacitaciones con temas específicos sobre el manejo de finanzas, seguridad social.
- Crear alianzas con otras instituciones privadas y/o estatales para garantizar el trabajo en nivel local.

### **Universidad...**

- Brindar acompañamiento de actualización, norma de higiene, postura.
- Elaboración de proyectos para recolectar fondos.

## 18. Referencia y bibliografía.

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](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](https://www.ejemplode.com/26-empleo/4112-ejemplo_de_trabajos_calificados.html)
- INEGI. (13 de 08 de 2012). *Clasificacion de tipo de discapacidad*. Recuperado el 05 de 04 de 2020, de Clasificacion de tipo de discapacidad: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_de\\_tipo\\_de\\_discapacidad.pdf](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). *Metodologia de la investigacion*. 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](http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf)
- OMS. (2020). *Departamento de estadísticas e información en salud* .
- Pineda & de Alvarado . (2008). *Metodologia de la investigaciòn* .
- 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/>

## 18. Anexos

### Anexo 1: Consentimiento informado dirigido al coordinador de FRATER.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA



Departamento de Fisioterapia

“2020: AÑO DE LA EDUCACIÓN CON CALIDAD Y PERTINENCIA”

Managua, 27 Noviembre 2020

Sr. José Gonzales Mendoza  
Coordinador de FRATER  
Asociación Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad  
Su Despacho.

Estimado Señor Gonzales, reciba cordiales saludos de la Dirección del Departamento de Fisioterapia, del Instituto Politécnico “Luis Felipe Moncada” UNAN-Managua.

Por medio de la presente solicito su apoyo para que las estudiantes del V año de la carrera de Fisioterapia del POLISAL, UNAN-Managua puedan recolectar datos en la asociación que usted dirige en el Periodo de noviembre - diciembre 2020. A continuación, detallamos nombres de los estudiantes, tema y objetivo:

Br. Belkis del Carmen Artola Páez Con N° de carne: 16071093  
Br. Lisbeth Alejandra Diaz Bojorge Con N° de carne: 16070895  
Br. Mingrelia Esmeralda Ruiz Latino Con N° de carne: 16070917

#### Tema.

Situación laboral de miembros de la fraternidad cristiana de personas con discapacidad en (FRATER), Masaya – Nicaragua 2020.

#### Objetivo General.

Identificar la situación laboral de los miembros de fraternidad cristiana de personas con discapacidad (FRATER) Masaya - Managua 2020.

#### Objetivo Específicos.

- Identificar las características sociodemográficas de las personas según tipo de discapacidad presentes en la asociación FRATER.
- Determinar las actividades laborales que realizan los discapacitados de la asociación FRATER.
- Relacionar el tipo de discapacidad con las actividades laborales que desempeñan las personas con discapacidad.

Agradeciendo su gestión al respecto, me despido.

Atentamente,

MSc. Mario Antonio Gómez Piñón  
Director Departamento de Fisioterapia  
POLISAL, UNAN-MANAGUA



Cc. Archivo.  
MGP /ojdv

¡A la Libertad por la Universidad!

Rotonda Universitaria Rigoberto López Pérez, 150 Metros al Este, Código Postal: 663 - Managua, Nicaragua

Teléfonos 505 22770267 | 22770269, Ext. 6212

Correo: [ips@unan.edu.ni](mailto:ips@unan.edu.ni) | [www.unan.edu.ni](http://www.unan.edu.ni)

## **Anexo 1.1 Consentimiento informado dirigido a los miembros que asisten a FRATER.**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN-MANAGUA

### **Consentimiento informado dirigido a los miembros que asisten a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER).**

Por este medio, se le invita a participar de forma voluntaria, en el estudio investigativo, que lleva por tema: **Situación laboral de miembros de Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.** El presente estudio tiene como objetivo:

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

La información será recopilada a través de dos diferentes encuestas, la primera consta de datos sociodemográficos y preguntas sobre su ámbito laboral en el que usted se desarrolla y la segunda encuesta es de satisfacción laboral que comprende el grado que usted considera satisfecho de su lugar de trabajo. Al igual que se realizará grabación de videos y toma de fotografías que serán analizadas mediante el Software SPSS Estadística 23.0.

Participar en este estudio no supone riesgos físicos, ni daños a su integridad, tampoco supone una remuneración económica. Le recordamos que tiene derecho a no contestar las preguntas que no desee, en cualquier momento puede retirarse si no se siente bien. Los datos obtenidos se utilizarán con ética profesional discreción y responsabilidad. Serán utilizados únicamente con fines investigativos.

Su participación es muy importante, se agradece su colaboración.

Investigador, POLISAL UNAN-Managua. \_\_\_\_\_

Participante: \_\_\_\_\_



**Anexo2. Instrumento de Evaluación de Satisfacción  
laboral de personas con discapacidad asociadas a  
FRATER.**



**Licenciatura en Fisioterapia**

**ENCUESTA**

La presente encuesta tiene como objetivo: Describir la situación laboral de las personas con discapacidad asociadas a la Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER), Masaya Nicaragua, 2020.

Se solicita y agradece su colaboración. Comunicamos que los resultados se darán a conocer de manera confidencial y con fines investigativos, es primordial que las respuestas sean fundamentadas con la verdad.

**Indicación: Por favor conteste el presente cuestionario según su criterio.**

I. Aspectos sociodemográficos.

1. Nombre \_\_\_\_\_

2. Edad en años cumplidos:

3. Género:

Masculino  Femenino

4. Procedencia (Departamento donde vive): \_\_\_\_\_

5. Estado civil:

Soltero (a)  Casado (a)

Unión de echo estable  Viudo (a)

6. Asociación a la que pertenece: \_\_\_\_\_

7. ¿Tipo de discapacidad? Indique.

Física  Visual

Auditiva  Intelectual

Otros \_\_\_\_\_

8. ¿Tiene hijos? Sí  No

Número de hijos: 1  2  3  4  Otros \_\_\_\_\_

9. Cantidad de personas que dependen de usted: \_\_\_\_\_

10. Señale su nivel de estudio

Primaria  Secundaria  Universidad

Técnico  Otros \_\_\_\_\_

11. Tipo de profesión

Mecánico  Electricista  Relojero

Zapatero  Otros \_\_\_\_\_

II. Ámbito laboral.

1. Actualmente en que se desempeña laboralmente: \_\_\_\_\_

2. Donde trabaja: \_\_\_\_\_

3. Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

4. Antigüedad laboral

Años \_\_\_\_\_ Meses \_\_\_\_\_

5. Especifique los días a la semana que trabaja.

Lunes  martes  miércoles  jueves

Viernes  sábados  domingos

6. ¿Qué tipo de horario tiene usted de trabajo?

Jornada completa 8 horas  Media jornada 4 horas

Turnos rotativos  Otros \_\_\_\_\_

Beneficios y compensaciones laborales

Seguro médico  Aguinaldo  vacaciones

Otros \_\_\_\_\_

7. ¿Cuánto es su salario mensual? Indique un aproximado.

C\$2, 500 a C\$5,000  C\$5, 000 a C\$10, 000  Mayor de C\$10, 000

Otro: \_\_\_\_\_

8. ¿Cómo se ha sentido ahora que tiene trabajo?

---

9. ¿Qué cambios le ha generado en su vida?

---

10. ¿Qué es lo que más le ha gustado de poder tener trabajo?

---

11. ¿Ha recibido capacitaciones para desarrollar su trabajo?

---

12. Anteriormente de integrarse, ¿Qué es lo que usted hacía?

---

13. ¿Su tipo de discapacidad facilita la actividad laboral que desempeña?

Sí       No

Especifique.

---

**Anexo 2: Tabla 3. Encuesta de satisfacción laboral.**

Instrucciones: Evalúe cada una de las afirmaciones con la nota de 1 a 5 de acuerdo al grado de satisfacción personal que cada una de ellas le provoca. Si las preguntas no se aplican en su trabajo favor colocar N/A. De acuerdo a lo anterior marque con un número la opción que lo identifique según la siguiente tabla:

<b>Muy Insatisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy Satisfecho</b>
				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Afirmación: Satisfacción	Respuesta
1	Se siente satisfecho con su trabajo, tareas y actividades que realiza	
2	Se siente satisfecho con las posibilidades que le ofrece su trabajo para hacer cosas variadas	
3	Se siente satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las actividades en la que usted se destaca	
4	Se siente satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer las cosas que le gustan	
	<b>Afirmación: Remuneraciones</b>	
5	Se siente satisfecho con los incentivos y premios económicos que recibe	
6	Se siente satisfecho con la remuneración que usted recibe está relacionado con su eficiencia de desempeño de trabajo	
	<b>Afirmación: Exigencias de trabajo</b>	
7	Se siente satisfecho con el horario de su jornada laboral	

8	Se siente satisfecho con los objetivos y metas que debe alcanzar	
9	Se siente satisfecho con el ritmo de trabajo que está sometido	
10	Se siente satisfecho con los medios y recursos que dispone para que realice su tarea	
11	Se siente satisfecho con el tiempo para hacerlas tareas encomendadas	
12	Se siente satisfecho con el grado de esfuerzo físico que le exige desempeñar su trabajo	
13	La labor que desempeña está directamente en relación con su discapacidad	
	<b>Afirmación: Ambiente físico</b>	
14	Se siente satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo	
15	Se siente satisfecho con las condiciones de iluminaciones y/o ventilación de su lugar de trabajo	
16	Se siente satisfecho con las condiciones de limpieza e higiene de su lugar de trabajo	
17	Se siente satisfecho con la distancia y medio de transporte desde su domicilio a su lugar de trabajo	
18	Se siente satisfecho con los centros sanitarios y servicios higiénicos de su centro de trabajo	
19	Se siente satisfecho con las condiciones de seguridad de su lugar de trabajo	
20	El terreno de su trabajo le permite desplazarse sin problemas	

**Tabla 4: Operacionalización de variables.**

<b>Objetivo</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Sub variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Criterio</b>	<b>Instrumento</b>
Identificar las características sociodemográficas de las personas según tipo de discapacidad presente en la asociación FRATER.	Características sociodemográficas	Conjunto de características biológicas, socioeconómicas y culturales presentes en la población. (Juarez, 2018)	Edad	Adulto joven	18-35 años	Encuesta
				Adulto maduro	36-59 años	
				Adulto mayor	60 años en adelante	
			Sexo	Femenino	Si/No	
				Masculino	Si/No	
			Ocupación	Cuidador de vehículos	Si/No	
				Zapatero	Si/No	

				Relojero	Si/No
				Soldador	Si/No
				Carpintero	Si/No
				Mantenimiento y reparación de medios auxiliares	Si/No
				Coordinador de FRATER	Si/No
				Secretaria de FRATER	Si/No
				Fabricación de zapatos Bordados	Si/No

				Trabajadoras de los servicios higiénicos	Si/No	
				Comerciante	Si/No	
				Artesano	Si/No	
				Lavar vehículos	Si/No	
				Costurera	Si/No	
	Tipos de discapacidad	Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar	Discapacidad física	Amputado	Si/No	
				Secuela de poliomielitis	Si/No	
				Lesión medular	Si/No	
			Discapacidad sensorial	Auditiva	Si/No	
				Visual	Si/No	
				Mudez	Si/No	

		y participar plenamente en la sociedad. (ENEGI, 2005)				
Determinar las actividades laborales que realizan las personas con discapacidad de la asociación FRATER.	Actividades laborales	Aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el	Tipo de trabajo	Trabajo calificado	Si/No	Encuesta
				Trabajo no calificado	Si/No	
				Sector formal	Si/No	
			Sector económico	Sector informal	Si/No	

		marco de una actividad o institución de índole social (Bembibre, 2008)				
Reconocer el grado de satisfacción laboral de las personas con discapacidad de la asociación FRATER.	Satisfacción laboral	Grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Está relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de	Actividad laboral	Se siente satisfecho con su trabajo, tareas y actividades que realiza  Se siente satisfecho con las posibilidades que le ofrece su trabajo para hacer cosas variadas  Se siente satisfecho con las	1=Muy insatisfecho  2=Insatisfecho  3=Indiferente  4=satisfecho  5=Muy satisfecho	Encuesta

		rentabilidad y productividad. (Álvarez, 2017)		oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las actividades en la que usted se destaca		
				Se siente satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer las cosas que le gustan		
			Remuneración	Se siente satisfecho con los incentivos y premios económicos que recibe	1=Muy insatisfecho 2=Insatisfecho	

				La remuneración que usted recibe está relacionado con eficiencia de desempeño de trabajo	3=Indiferente 4=satisfecho 5=Muy satisfecho	
			Exigencias de trabajo	Se encuentra satisfecho con el horario de su jornada laboral	1=Muy insatisfecho 2=Insatisfecho 3=Indiferente	
				Se encuentra satisfecho con los objetivos y metas que debe alcanzar	4=satisfecho 5=Muy satisfecho	

				Se encuentra satisfecho con el ritmo de trabajo que está sometido		
				Se encuentra satisfecho con los medios y recursos que dispone para que realice su tarea		
				Se encuentra satisfecho con el tiempo para hacer las tareas encomendadas		

				Se encuentra satisfecho con el grado de esfuerzo físico que le exige desempeñar su trabajo		
				La labor que desempeña está directamente en relación con su discapacidad		
			Ambiente físico	Está satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo	1=Muy insatisfecho 2=Insatisfecho	

				<p>Está satisfecho con las condiciones de iluminación y/o ventilación de su lugar de trabajo</p>	<p>3=Indiferente 4=satisfecho 5=Muy satisfecho</p>	
				<p>Está satisfecho con las condiciones de limpieza e higiene de su lugar de trabajo</p>		
				<p>Está satisfecho con la distancia y medio de transporte desde su domicilio a su lugar de trabajo</p>		

				Está satisfecho con los centros sanitarios y servicios higiénicos de su centro de trabajo		
				Está satisfecho con las condiciones de seguridad de su lugar de trabajo		
				El terreno de su trabajo le permite desplazarse sin problema		

**Fuente:** Elaboración propia



Diseño metodológico						X	X	X	X							X	
Base de datos							X	X	X	X	X						
Realización de tablas								X	X	X	X	X					
Análisis de tablas									X	X	X	X	X				
Discusión de los resultados									X	X	X	X	X				
Conclusiones													X	X			
Recomendaciones														X	X		
Anexos														X	X	X	
Resumen															X	X	X
Entrega de borrador																X	X
Entrega de informe final																	X
<b>Clave: Cumplido → X</b>																	

**Fuente:** Elaboración propia

## Anexo 2.

**Tabla 6. Agrupación de datos sociodemográficos de miembros de FRATER**

Datos sociodemográficos		N=30	
		F	%
Edad en años cumplidos	36 - 59 años	22	73.3%
	60 años en adelante	8	26.7%
Género	Masculino	18	60%
	Femenino	12	40%
Estado civil	Soltero (a)	22	73.3%
	Casado (a)	6	20.1%
	Viudo (a)	1	3.3%
	Unión de echo estable	1	3.3%
Tiene hijos	Sí	15	50.0%
	No	15	50.0%
Número de hijos	No tiene	15	50.0%
	1 a 3	12	40.0%
	4 a 7	3	10.0%
Nivel de estudio	Primaria	12	40.0%
	Secundaria	5	16.7%
	Universidad	3	10.0%
	Técnico	4	13.3%
	Analfabeta	6	20.0%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 7. Agrupación de tipos de discapacidad**

<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>N = 30</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Amputación</b>	7	23.3%
<b>Secuela de poliomielitis</b>	13	43.3%
<b>Traumatismo</b>	5	16.7%
<b>Paraplejía</b>	1	3.3%
<b>Artritis reumatoide</b>	3	10.0%
<b>Microcefalia</b>	1	3.3%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 8. Agrupación de datos de la situación laboral de los miembros de FRATER**

Situación laboral	N = 30		
	F	%	
<b>Actualmente en que se desempeña laboralmente</b>	Cuidador de vehículos	12	40.1%
	Zapatero	1	3.3%
	Carpintero	3	10.1%
	Mantenimiento y reparación de medios auxiliares	1	3.3%
	Coordinador de FRATER	1	3.3%
	Secretaria de FRATER	1	3.3%
	Fabricación de zapatos	1	3.3%
	Bordado	2	6.7%
	Trabajadora de servicios higiénicos	4	13.4%
	Comerciante	1	3.3%
	Artesano	1	3.3%
	Lavar vehículo	1	3.3%
	Costurera	1	3.3%
	<b>Antigüedad</b>	> 1 año	1
1 a 10 años		20	66.7%
11 a 20 años		4	13.3%
21 a 30 años		2	6.7%
31 a 40 años		1	3.3%
41 a más		2	6.7%
<b>Días de semana que trabaja</b>	Lunes a viernes	14	46.7%
	Lunes y viernes	7	23.3%
	Lunes, viernes y sábados	1	3.3%
	Sábados y domingos	1	3.3%
	Toda la semana	7	23.3%
<b>Tipo de horario de trabajo</b>	Jornada completa 8 horas	4	13.3%
	Turnos rotativos	3	10.0%
	Jornada de 6 horas	3	10.0%
	Jornada de 12 horas	20	66.7%
<b>Salario mensual</b>	C\$ 2,500 a C\$ 5,000	21	70.0%
	C\$ 5,000 a C\$10,000	9	30.0%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 9. Agrupación de datos de la satisfacción en relación a las actividades laborales de los miembros de FRATER**

Satisfacción en relación a las actividades laborales		N=30	
		F	%
<b>Se siente satisfecho con su trabajo, tareas y actividades que realiza.</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	2	6.7%
	Satisfecho	13	43.3%
	Muy satisfecho	15	50.0%
<b>Está satisfecho con las posibilidades que le ofrece su trabajo para hacer cosas variadas.</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	1	3.3%
	Satisfecho	14	46.7%
	Muy satisfecho	15	50.0%
<b>Está satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las actividades en la que usted se destaca.</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	0	0.0%
	Satisfecho	15	50.0%
	Muy satisfecho	15	50.0%
<b>Está satisfecho con las oportunidades que le ofrece su trabajo para hacer las cosas que le gustan.</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	1	3.3%
	Satisfecho	15	50.0%
	Muy satisfecho	14	46.7%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 10. Agrupación de los datos de la satisfacción en relación a las remuneraciones de los miembros de FRATER**

<b>Afirmación de satisfacción laboral</b>		<b>N = 30</b>	
		<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Se siente satisfecho con los incentivos y premios económicos que recibe</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	2	6.7%
	Indiferente	3	10.0%
	Satisfecho	15	50.0%
	Muy satisfecho	10	33.3%
<b>La remuneración que usted recibe está relacionada con su eficiencia de desempeño de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	1	3.3%
	Indiferente	3	10.0%
	Satisfecho	13	43.3%
	Muy satisfecho	13	43.3%

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 11. Agrupación de datos de la satisfacción en relación a las exigencias de trabajos de los miembros de FRATER**

Exigencias de trabajo		N = 30	
		F	%
<b>Se encuentra satisfecho con el horario de su jornada laboral</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	2	6.7%
	Satisfecho	14	46.7%
	Muy satisfecho	14	46.7%
<b>Se encuentra satisfecho con sus objetivos y metas que debe alcanzar</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	10	33.3%
	Satisfecho	6	20.0%
	Muy satisfecho	14	46.7%
<b>Se encuentra satisfecho con el ritmo de trabajo que está sometido</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	3	10.0%
	Satisfecho	13	43.3%
	Muy satisfecho	14	46.7%
<b>Se encuentra satisfecho con los medios y recursos que dispone para que realice su tarea</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	3	10.0%
	Satisfecho	14	46.7%
	Muy satisfecho	13	43.3%
<b>Se encuentra satisfecho con el tiempo para hacer las tareas encomendadas</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	1	3.3%
	Satisfecho	13	43.4%
	Muy satisfecho	16	53.3%
<b>Se encuentra satisfecho con el grado de esfuerzo físico que le exige desempeñar su trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	5	16.6%
	Satisfecho	11	36.7%
	Muy satisfecho	14	46.7%
<b>La labor que desempeña está directamente en relación con su discapacidad</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	3	10.0%
	Satisfecho	14	46.7%
	Muy satisfecho	13	43.3%

**Fuente:** Elaboración propia.

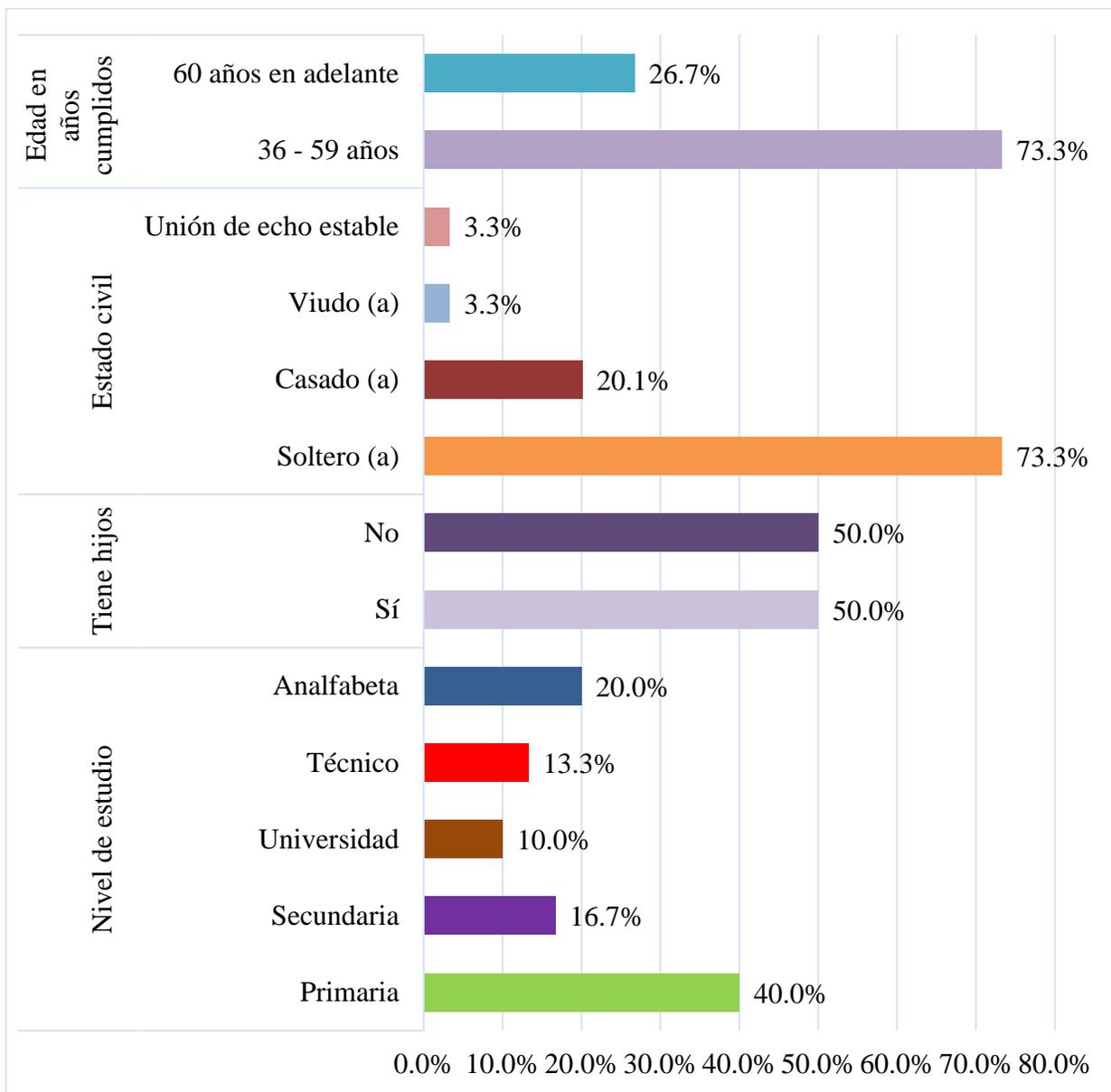
**Tabla 12. Agrupación de los datos de satisfacción en relación al ambiente físico de los miembros de FRATER**

<b>Ambiente Físico</b>		<b>N = 30</b>	
		<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Está satisfecho con el entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	0	0.0%
	Satisfecho	16	53.3%
	Muy satisfecho	14	46.7%
<b>Está satisfecho con las condiciones de iluminación y/o ventilación de su lugar de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	1	3.3%
	Satisfecho	14	46.7%
	Muy satisfecho	15	50.0%
<b>Está satisfecho con las condiciones de limpieza e higiene de su lugar de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	0	0.0%
	Satisfecho	16	53.3%
	Muy satisfecho	14	46.7%
<b>Está satisfecho con la distancia y medio de transporte desde su domicilio a su lugar de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	3	10.0%
	Satisfecho	16	53.3%
	Muy satisfecho	11	36.7%
<b>Está satisfecho con los centros sanitarios y servicios higiénicos de su centro de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	0	0.0%
	Satisfecho	15	50.0%
	Muy satisfecho	15	50.0%
<b>Está satisfecho con las condiciones de seguridad de su lugar de trabajo</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	0	0.0%
	Satisfecho	17	56.7%
	Muy satisfecho	13	43.3%
<b>El terreno de su trabajo le permite desplazarse sin problemas</b>	Muy insatisfecho	0	0.0%
	Insatisfecho	0	0.0%
	Indiferente	0	0.0%
	Satisfecho	14	46.7%
	Muy satisfecho	16	53.3%

**Fuente:** Elaboración propia.

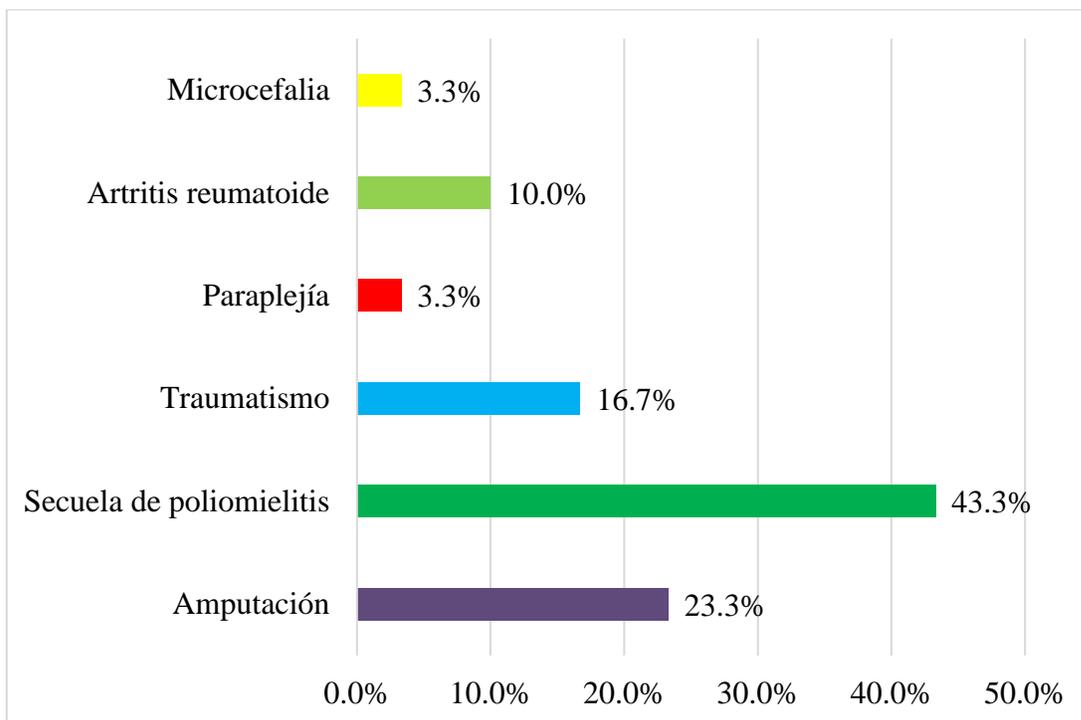
### Anexo 3.

**Gráfica 1: Datos sociodemográficos de la población en estudio.**



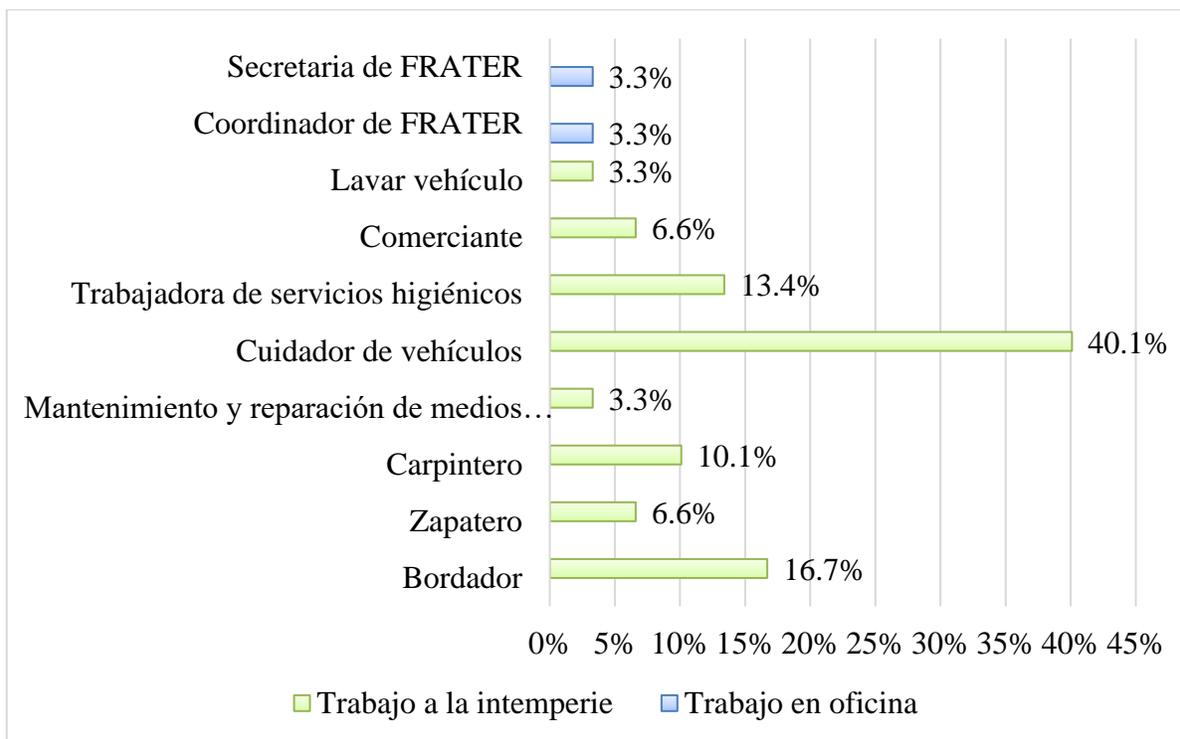
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 2: Tipos de secuelas presentes en los asociados de FRATER.**



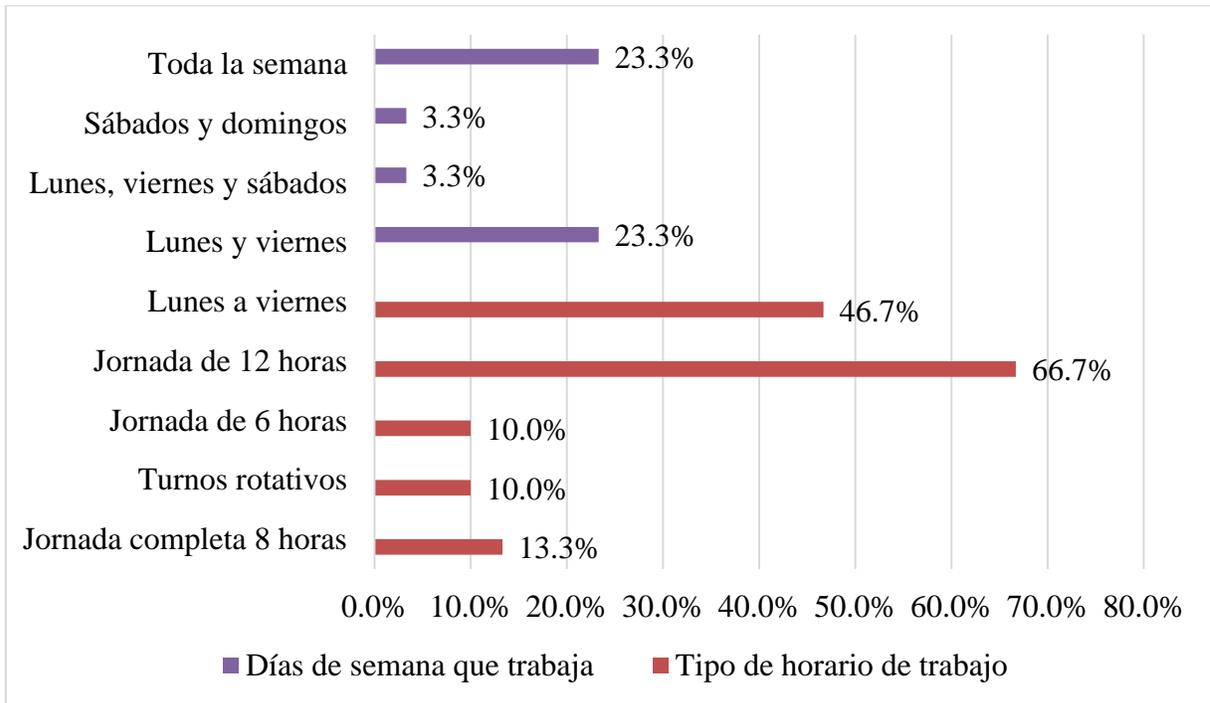
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 3: Puestos de trabajo.**



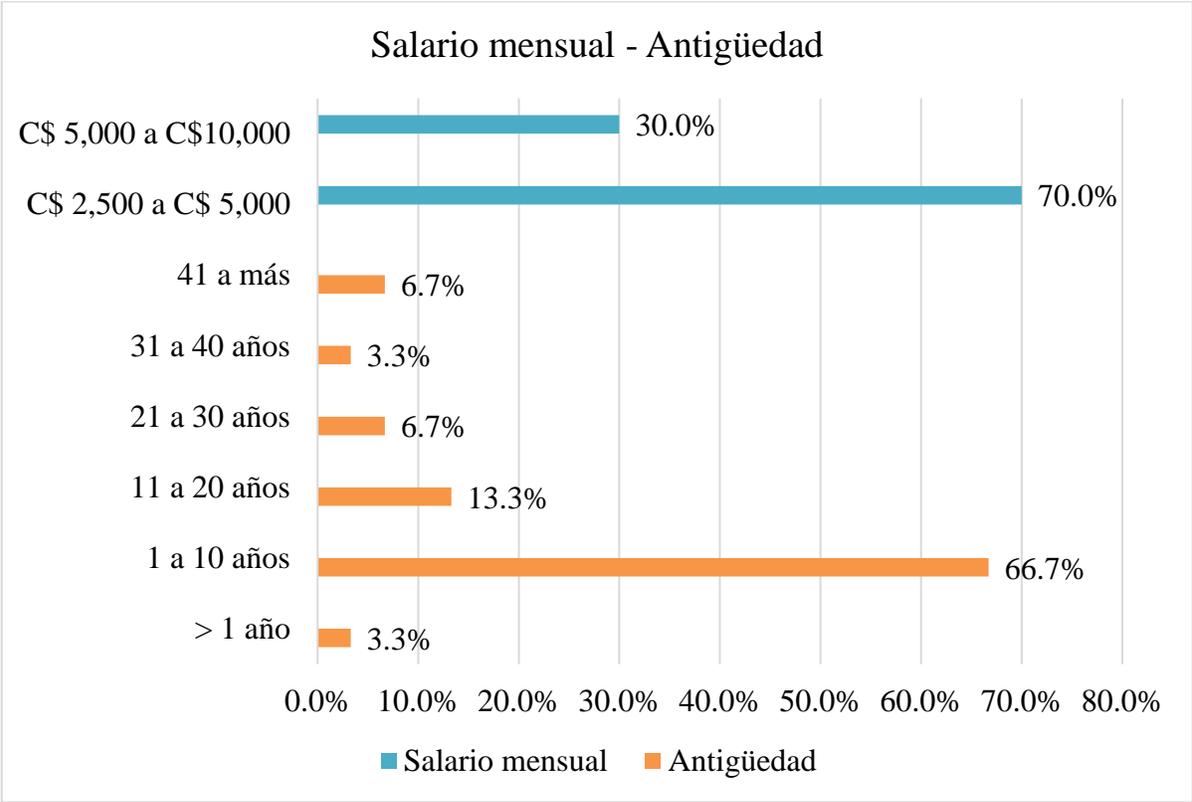
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 4: Jornada laboral en relación a los días que trabaja.**



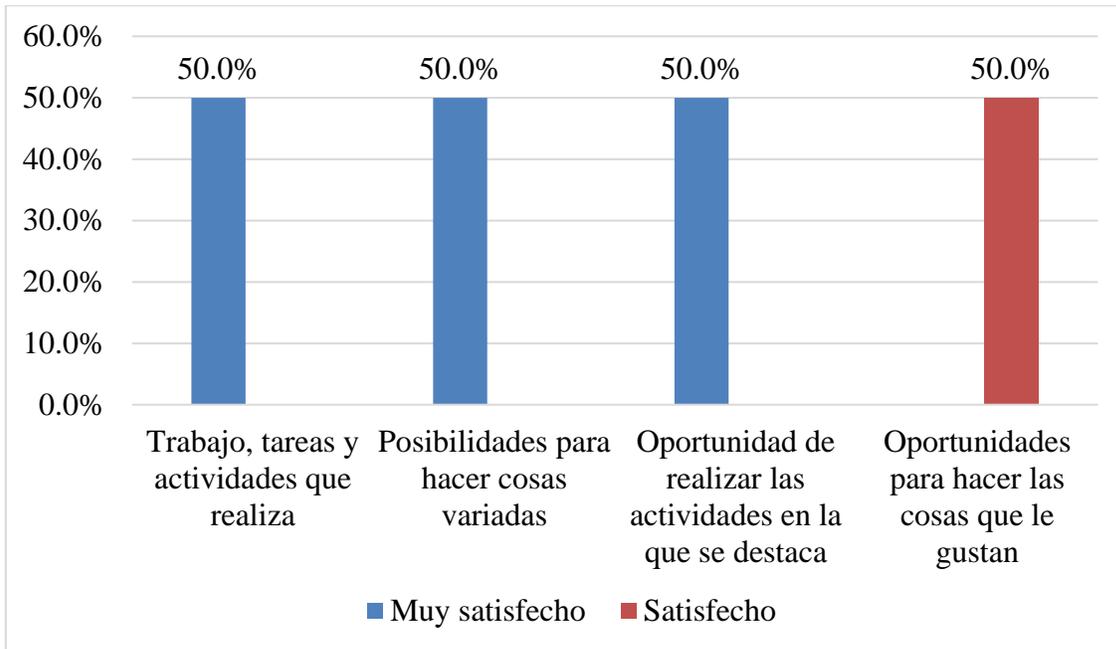
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 5: Salario mensual - Antigüedad**



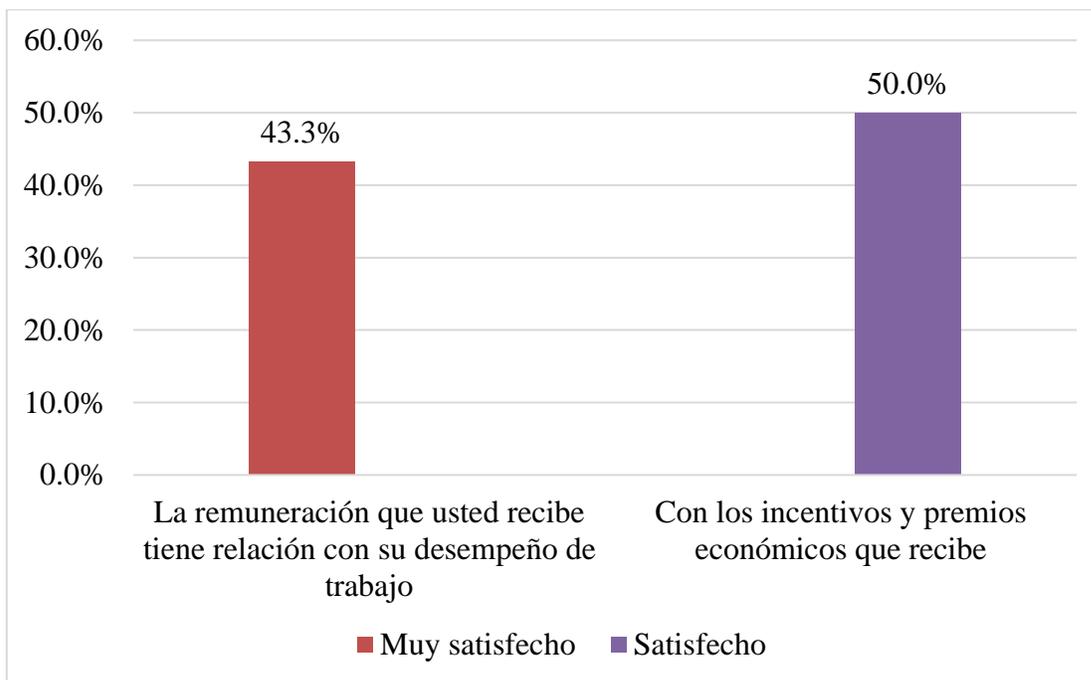
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 6: Satisfacción en relación a la actividad laboral**



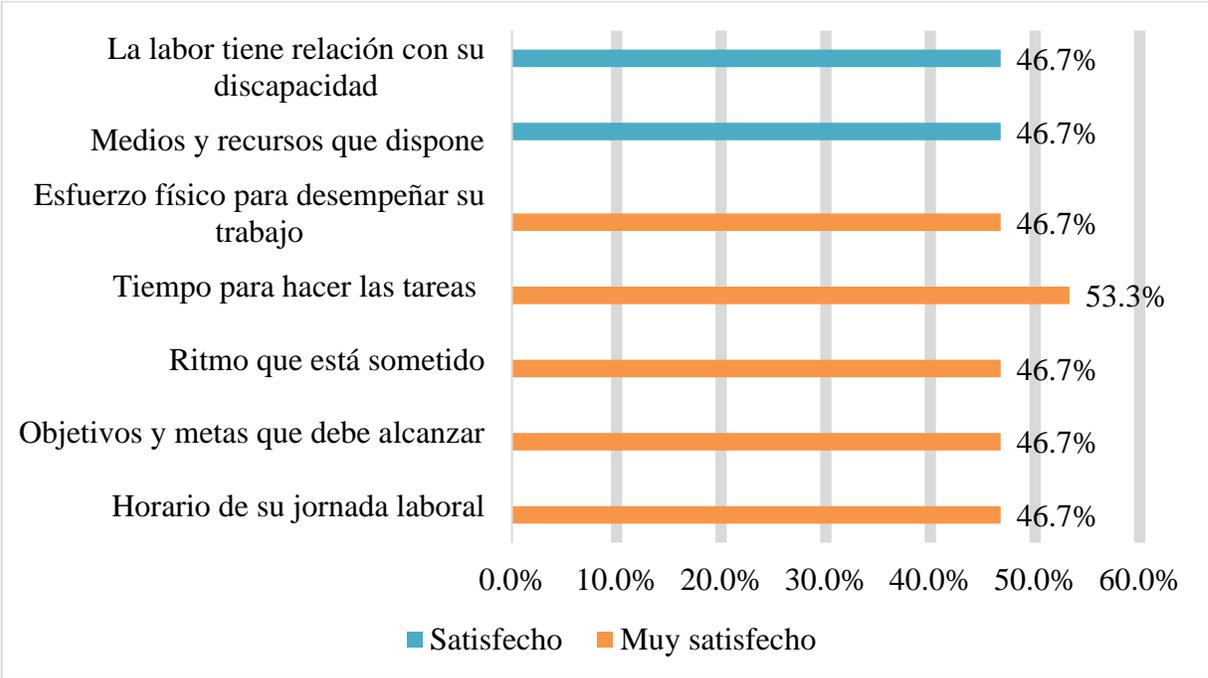
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 7: Satisfacción en relación a las remuneraciones**



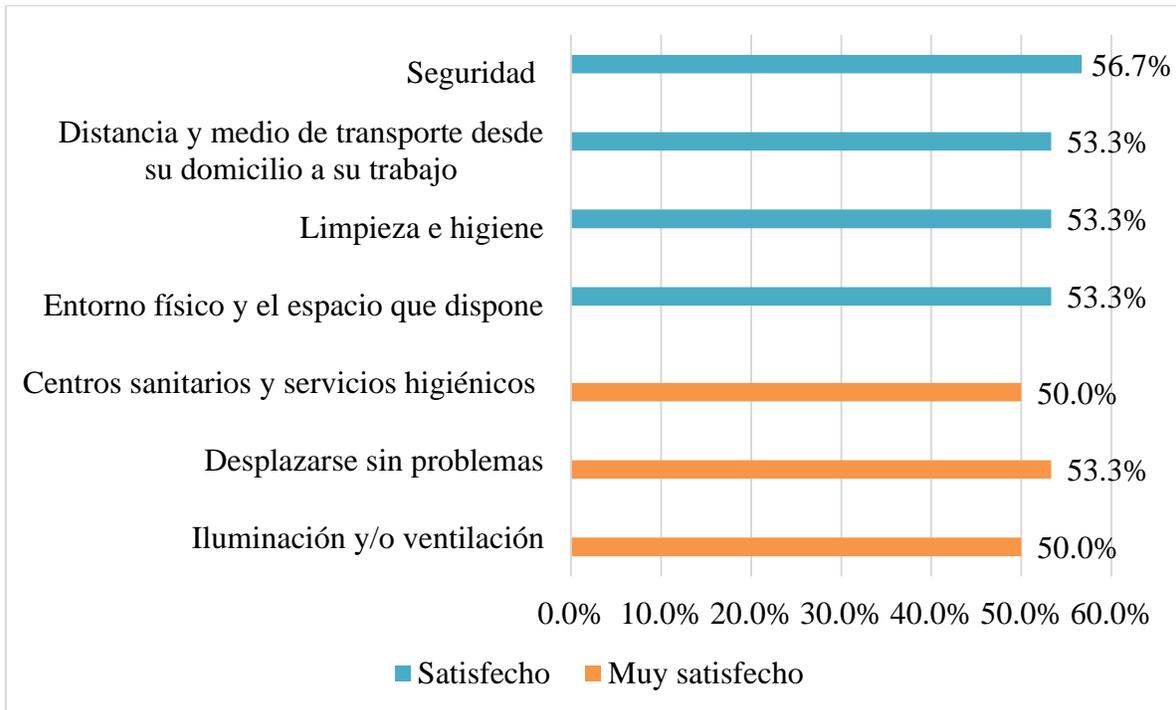
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 8: Satisfacción en relación a las exigencias de trabajo.**



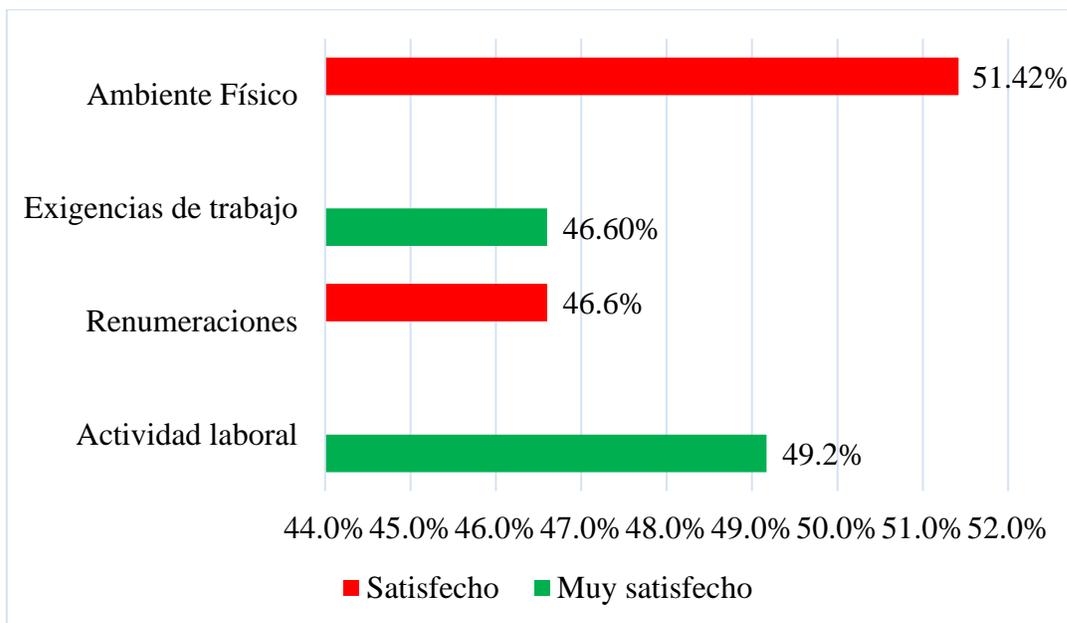
**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 9: Satisfacción en relación al ambiente físico**



**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

**Gráfica 10: Proxy estadístico de satisfacción laboral de los miembros de FRATER**



**Fuente:** Recopilado del instrumento propio Instrumento de Evaluación de Satisfacción laboral de personas con discapacidad asociadas a FRATER.

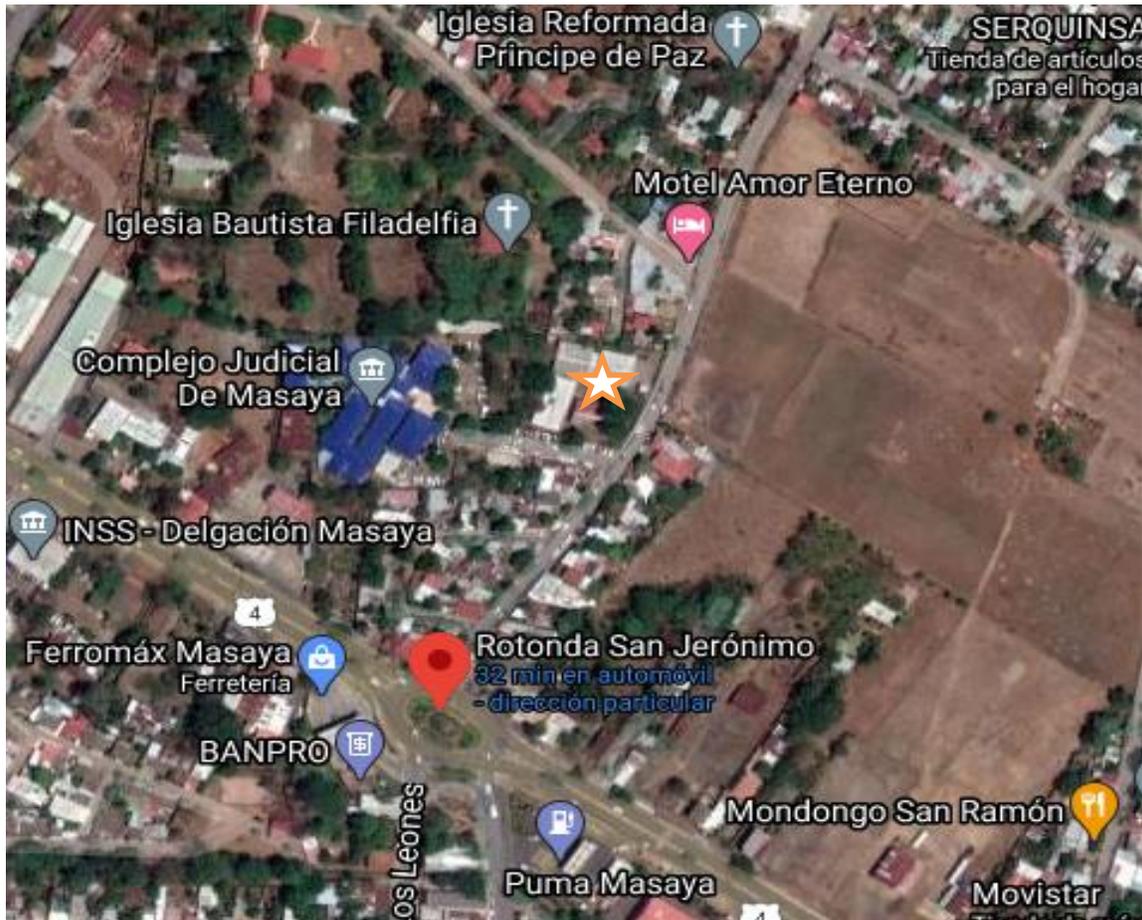
#### Anexo 4. Imágenes.

Imagen 1. Mapa demográfico de Masaya



Fuente: Google Maps.

**Imagen 2.** Ubicación de FRATER – Masaya.



**Fuente:** Google Maps Satélite.

**Dirección:** De la rotonda San Jerónimo, 500 metros al norte, reparto Santa Teresa

**Imagen 3. Título** Taller de reparación y mantenimiento de medios auxiliares FRATER



**Fuente:** Fotografía tomada en el taller de FRATER

**Fecha:** 15 de Octubre del 2020

**Imagen 4. Título:** Entrada de los servicios higiénicos



**Fuente:** Fotografía tomada en el mercado municipal de Masaya

**Fecha:** 16 de Octubre del 2020.

**Imagen 5. Título:** Recolección de información a cuidador de vehículos



**Fuente:** Fotografía tomada en el mercado municipal Ernesto Fernández **Fecha:** 2 de Diciembre 2020

**Imagen 6. Título:** Recolección de datos a cuidadora de servicios higiénicos



**Fuente:** Servicios higiénicos. **Fecha:** 25 de octubre 2020.

**Imagen 7 Título:** Recolección de información a cuidador de vehículos.



**Fuente:** Fotografía tomada en el mercado municipal de Masaya. **Fecha:** 11 de Diciembre 2020.

**Tabla 13: Presupuesto.**

<b>Recursos materiales</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Costo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo total en córdobas</b>	<b>Costo total en dólares</b>
Transporte	Días	C\$ 150.00	20	C\$ 3,000.00	\$ 86.96
Alimentación	Días	C\$ 100.00	20	C\$ 2,000.00	\$ 57.97
Alcohol	Litro	C\$ 100.00	1	C\$ 100.00	\$ 2.90
Mascarillas	Caja	C\$ 350.00	1	C\$ 350.00	\$ 10.14
Impresión de encuestas	Unidad	C\$ 3.50	30	C\$ 105.00	\$ 3.04
Lapiceros	Media docena	C\$ 4.00	6	C\$ 24.00	\$ 0.70
Borrador	Unidad	C\$ 5.00	3	C\$ 15.00	\$ 0.43
Teléfono	Paquetes de datos	C\$ 70.00	2	C\$ 140.00	\$ 4.06
Empastado	Unidad	C\$ 300.00	1	C\$ 300.00	\$ 8.70
<b>Sub-total</b>				C\$ 6,034.00	\$ 174.90
<b>Imprevisto 15%</b>				C\$ 905.10	\$ 26.23
<b>Gran total</b>				<b>C\$ 6,939.10</b>	<b>\$ 201.13</b>

**Fuente:** Elaboración propia

**Tipo de cambio oficial del dólar al día de hoy en Nicaragua, 08 de enero 2021, Banco de América Central. (\$1 = 34.50 Córdobas C\$)**