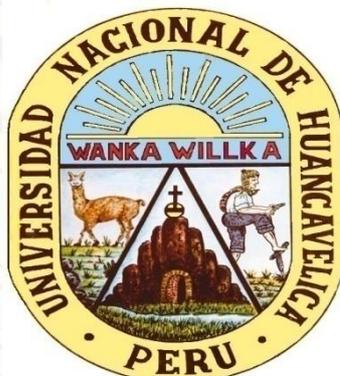


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCVELICA-2016 - 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

Bach.: EDA EGMA SÁENZ CENTENO

HUANCVELICA

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS...07... DÍAS DEL MES DE...AGOSTO... DEL AÑO 2018, A HORAS...10:00 am... SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Dr. Wilfredo Fernando YUPANQUI VILLANUEVA

SECRETARIO: Mg. Lino Andrés QUINONEZ VALLADOLID

VOCAL: Lic. Adm. Guido Amadeo FIERRO SILVA

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 295-2018-FCE-R-UNH.; DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA-2016-2017"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Eda Egoza SAENZ CENTENO

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Eda Egoza SAENZ CENTENO

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER:

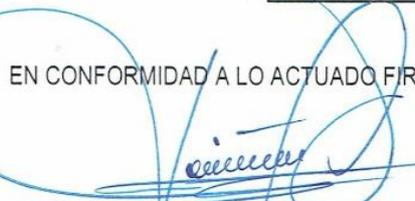
PRESIDENTE:

SECRETARIO:

VOCAL:

RESULTADO FINAL:

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO



Acta de sustentación de Tesis.

Reunidos en los ambientes del auditorio de la Escuela Profesional de Administración los miembros calificadoros, de evaluación, siendo los 10:00 am, del día siete de agosto del año en curso, con la finalidad de evaluar la sustentación de Tesis del Bachiller: Eda Egma, SAENZ CENTENO, Tesis Titulado: "GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA - 2016-2017", los miembros evaluadores están conformado en merito a la Resolución N: 295-2018-FCE-R-UNH como sigue:

Dr. Wilfredo Fernando YUPANGUI VILLANUEVA Presidente
Mg. Lino Andrés QUINONES VALLADOLID Secretario
Lic. Abn. Guido Amadeo FIERRO SILVA Vocal.

La evaluación obedeció a la Resolución N= 532-2018-FCE-R-UNH, en la que programa la fecha y hora para la sustentación de tesis titulada y línea arriba mencionada para el día martes 07 de agosto del 2018 a las 10:00 am. Dándose por iniciado con la palabra del Presidente y lectura de las Resoluciones. anónimos se le dio 30' para la sustentación, acabada la primera etapa de la sustentación se pasó a la segunda etapa para la absolución de los preguntas de los miembros de jurado. acto seguido se impuso a los asistentes y sustentante para la deliberación, cuyo resultado final: APROBADO POR UNANIMIDAD; siendo los 11:22 que se firma al pie de la misma.

PRESIDENTE

SECRETARIO

Saenz Centeno
Eda Egma

VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 532-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 18 de Julio del 2018

VISTO:

Hoja de Tramite N° 1596 de fecha 18-07-2018, Solicitud S/N. presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **SAENZ CENTENO EDA EGMA**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0207-2018-CU-UNH de fecha 07 de marzo del 2018, en su Artículo N° 38 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0305-2018-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 13-07-2018, Informe N° 05-2018-MJ-EPA-UNH de fecha 15-06-2018, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA-2016-2017"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **PROGRAMAR** la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA-2016-2017"**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **SAENZ CENTENO EDA EGMA** para el día martes 07 de agosto del 2018 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTICULO 2° **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesados
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 295-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Mayo del 2018

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 799 de fecha 08-05-2018; Oficio N° 0158-2018-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 20-04-2018, Informe N° 05-2018-DQV-AT-EPA-FCE-UNH de fecha 09-04-2018; presentado por los bachilleres **SAENZ CENTENO EDA EGMA**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante, Informe N° 05-2018-DQV-AT-EPA-FCE-UNH de fecha 09-04-2018, emitido por el docente asesor **LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON** donde emite el resultado final de Aprobación de la Tesis Titulado: **"GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA-2016-2017"** presentado por la bachiller **SAENZ CENTENO EDA EGMA**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 295-2018-FCE-R-UNH

Huancavelica, 14 de Mayo del 2018

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **“GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA-2016-2017”** presentado por la bachiller **SAENZ CENTENO EDA EGMA**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|---|------------|
| • DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA | PRESIDENTE |
| • MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID | SECRETARIO |
| • LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA | VOCAL |
| • LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS | SUPLENTE |

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURÍCHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesado
Archivo

MIEMBROS DEL JURADO:

.....
Dr. Wilfredo Fernando Yupanqui Villanueva

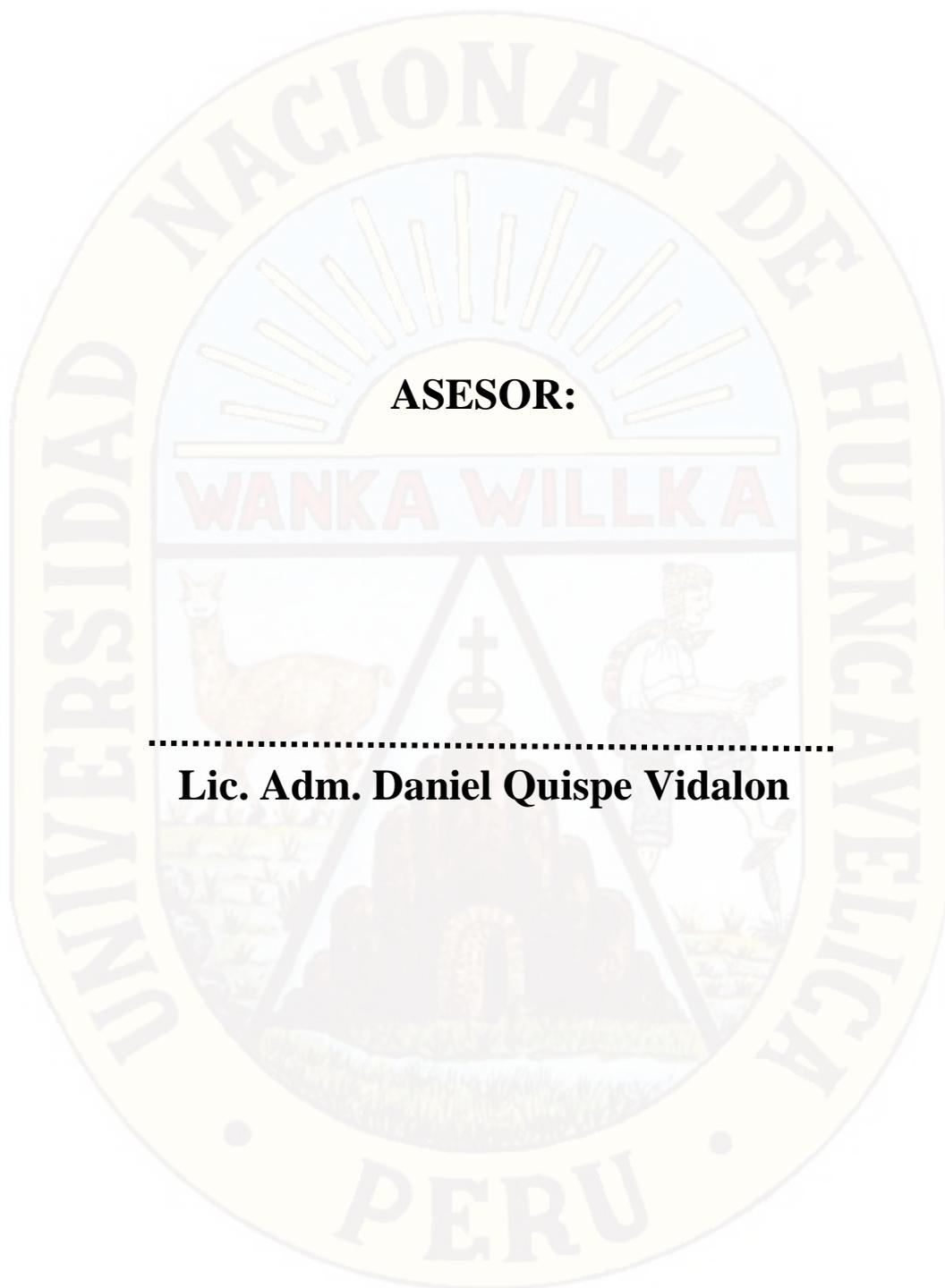
(PRESIDENTE)

.....
Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid

(SECRETARIO)

.....
Lic. Adm. Guido Amadeo Fierro Silva

(VOCAL)



ASESOR:

Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon

DEDICATORIA

La tesis la dedico a mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por la ayuda con los recursos necesarios para estudiar.

Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, el carácter, el empeño, la perseverancia y el coraje para conseguir mis objetivos.

A mis amigos, que han sabido comprender cada momento en esta universidad, que tuvieron una palabra para hacerme reír, y estaban ahí para escucharme.

A quienes durante este camino han tenido que partir, a ustedes mis profesores también les debo lo que soy, porque lograron inspirarme con toda esa fuerza que demostraron para luchar en esta vida.

A todos ustedes, por ser parte de esta felicidad, por entregarme energía, inspiración y motivación cuando más lo necesitaba.

Finalmente, a mis amigos y a todas las personas que me han acompañado y ayudado en este camino. A cada uno de ustedes con mucho afecto,

Saenz Centeno Eda Egma

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por ser quién soy y por guiarme en esta etapa de mi vida y darme esta oportunidad de estar aquí con ustedes. A la vez, agradecer a mis familias por darme su ayuda y apoyo durante el desarrollo de este logro obtenido.

A mi alma máter la Universidad Nacional de Huancavelica, así como a los docentes de la Escuela Profesional de Administración, por sus enseñanzas, quienes con su abnegado sacrificio formaron valores y conocimientos en bien de mi formación profesional.

Asimismo, a las personas que contribuyeron con sus experiencias y consejos en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

Finalmente, A la familia universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales por haber brindado su apoyo moral y material en forma incondicional.

Saenz Centeno Eda Egma

ÍNDICE

PORTADA	
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN	xiv
INTRODUCCIÓN	xvi

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.2.1.	Problema General	22
1.2.2.	Problemas Específicos	22
1.3.	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	23
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	23
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
1.4.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	23

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	ANTECEDENTES DE ESTUDIO	25
2.1.1.	A Nivel Internacional	25
2.2.	BASES TEÓRICAS	28
2.2.1.	Grado de Percepción	28
2.2.1.1.	L a Percepción	29
2.2.1.2.	Características de la Percepción	29
2.2.1.3.	Proceso de la Percepción	30
2.2.1.4.	Percepción Social	32
2.2.1.5.	Claves Observables de la Percepción Social	33
2.2.1.6.	Interpretación de las Claves Observables	34
2.2.2.	Inclusión Laboral	37
2.2.2.1.	Educación e Inserción en el Ámbito Laboral	38
2.2.2.2.	El Mercado Laboral y las Personas con Discapacidad	40

2.2.2.3.	Discapacidad, Obstáculos y Posibilidades de Integración	43
2.2.2.4.	La Incorporación Laboral de Personas con Discapacidad	46
2.2.2.5.	Modelo de Incorporación Laboral de las Personas con Discapacidad	49
2.2.2.6.	Paradigmas y Modelos para Entender la Discapacidad	51
2.2.2.7.	Exclusión Social	56
2.3.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	58
2.3.1	Hipótesis General	58
2.3.2	Hipótesis Específicas	58
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	59
2.5.	VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO	63
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	64

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

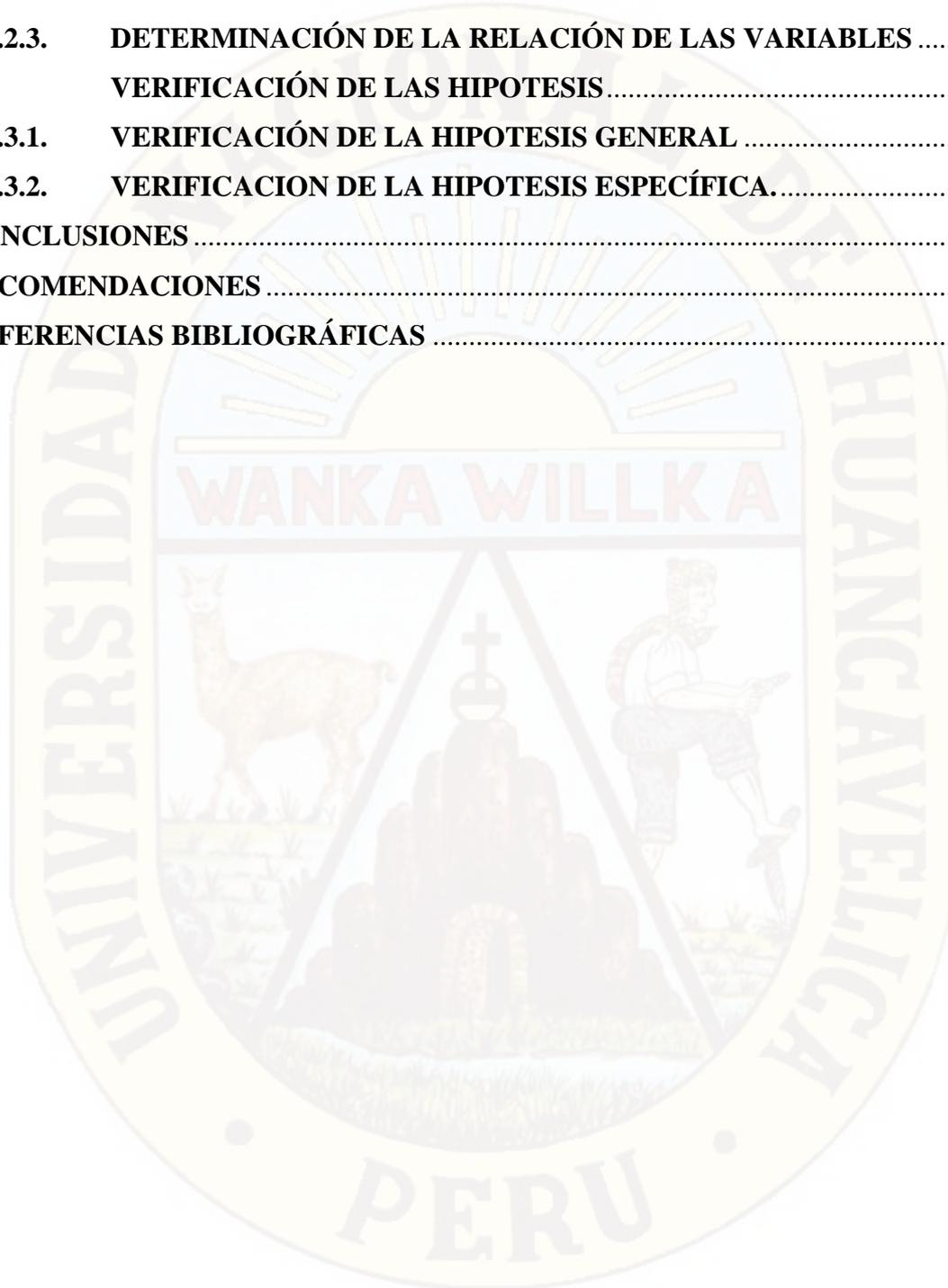
3.1.	ÁMBITO DE ESTUDIO	67
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	67
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	68
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	68
3.5.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	69
3.5.1.	Método General	69
3.5.2.	Métodos Específicos	69
3.6.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.	69
3.6.1.	Población	69
3.6.2.	Muestra	69
3.6.3.	Muestreo	70
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	70
3.8.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	70
3.9.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	71

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.	RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO	73
4.1.1.	GRADO DE PERCEPCIÓN	73

4.1.2.	INCLUSIÓN LABORAL	78
4.2.2.	INTERVALOS DE CONFIANZA.....	82
4.2.3.	DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES	83
4.3.	VERIFICACIÓN DE LAS HIPOTESIS.....	85
4.3.1.	VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL	85
4.3.2.	VERIFICACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA.....	87
	CONCLUSIONES	92
	RECOMENDACIONES	93
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94



RESUMEN

Cuando hablamos sobre algún aspecto relativo a las personas con capacidades diferentes casi siempre nos solemos centrar en problemas que hay que solucionar, prejuicios de la sociedad u otras dificultades de su vida diaria. Pero lo que casi ningún medio de comunicación tiene en cuenta es la propia opinión de las personas con discapacidad. ¿Qué piensan sobre el mercado laboral? ¿Tienen expectativas de encontrar un empleo estable?

Con esta perspectiva en la investigación se planteó el objetivo de conocer el grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016 - 2017 el estudio tiene las características de una investigación de tipo aplicada, a un nivel correlacional y con un diseño no experimental de corte transaccional; asimismo, se utilizó el método científico como método general y los específicos como el inductivo, deductivo y descriptivo.

Para el levantamiento de información se optó por la encuesta, con un cuestionario estructurado de 25 preguntas para cada variable, con el cual se determina la relación entre el grado de percepción y la inclusión laboral como variables de estudio; la encuesta presentó una escala de valoración de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, el cual estuvo dirigido al personal que labora en el Gobierno Regional de Huancavelica a nivel de su sede central, siendo en un total de 129 personas entre directivos y personal administrativo de la institución.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 41,5% es significativamente diferente de cero ($p=0,0$) al nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional.

La interpretación de los resultados se realizó mediante la distribución de frecuencias y porcentajes, aplicando un tratamiento estadístico inferencial de la r de Pearson.

Palabras clave: Grado de percepción, inclusión laboral, selección, organización, interpretación.

ABSTRACT

When we talk about some aspect related to people with different abilities we almost always focus on problems that have to be solved, prejudices of society or other difficulties of their daily life. But what almost no means of communication takes into account is the opinion of people with disabilities themselves. What do you think about the labor market? Do you have expectations of finding stable employment?

With this perspective in the research, the objective of knowing the degree of perception regarding the labor inclusion of people with disabilities at the Central Headquarters of the Regional Government of Huancavelica was proposed to the year 2016 - 2017 the study has the characteristics of a research of type applied, at a correlational level and with a non-experimental transactional design; likewise, the scientific method was used as a general method and the specific ones as the inductive, deductive and descriptive method.

For the survey of information, the survey was chosen, with a structured questionnaire of 25 questions for each variable, which determines the relationship between the degree of perception and labor inclusion as study variables; the survey presented a scale of assessment of never, almost never, sometimes, almost always and always, which was aimed at the staff working in the Regional Government of Huancavelica at the level of its headquarters, being a total of 129 people between managers and administrative staff of the institution.

The results of the hypothesis test show that the ratio found of 41.5% is significantly different from zero ($p = 0.0$) at the 95% confidence level, and also shows that the relationship is positive or directly proportional.

The interpretation of the results was made by the distribution of frequencies and percentages, applying an inferential statistical treatment of the Pearson r .

Key words: Degree of perception, labor inclusion, selection, organization, interpretation.

INTRODUCCIÓN

La situación del empleo en el Perú de hoy es en extremo preocupante; para los peruanos es cada vez más difícil poder encontrar un empleo estable que les permita acceder a un nivel de ingreso adecuado como para poder satisfacer sus necesidades elementales. Por el contrario, en los últimos 20 años se ha expandido el número de trabajadores en condición de sub empleados; con empleos precarios, niveles salariales deteriorados, sin acceso a la seguridad social y en ocupaciones de baja productividad que no corresponden muchas veces con el nivel de calificación alcanzado.

En ese contexto, las condiciones de empleo de las personas con discapacidad no podrían ser peores. De acuerdo con la evidencia estadística, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es casi el doble de la tasa de desempleo general, llegando al 18.1% en el caso de Lima Metropolitana. Sin embargo, más allá de la gravedad del indicador, ello no se compara con la elevada proporción de población con discapacidad que se encuentra en condición de inactividad. De acuerdo con la información disponible para el caso de Lima Metropolitana, el 76% de la población con discapacidad en edad de trabajar se encuentra en dicha condición.

Estos mayores niveles de exclusión laboral de las personas con discapacidad no pueden comprenderse sin hacer referencia a los agudos niveles de exclusión social de los que son víctimas. Más allá del argumento de eficiencia que suele esbozarse como explicación para los altos niveles de desempleo este grupo de la población, es evidente que son mecanismos de exclusión y marginación social los que están detrás de este resultado. Es importante reconocer de partida que lo central en el análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad no radica en establecer con precisión como la carencia de alguna función básica les impide el desempeño de una actividad remunerada, sino más bien es fundamental reconocer que una adecuada interpretación del problema exige trasladar el análisis desde la personas con discapacidad hacia el conjunto de patrones de exclusión y discriminación que se desprenden de la presencia de una discapacidad.

Entre la exclusión social y la discapacidad existen vínculos por demás inextricables. Allí en donde los procesos de exclusión son agudos y persistentes el riesgo para los menos aventajados de la sociedad de caer en una discapacidad es elevado, como es el caso de los trabajadores pobres y poco calificados quienes se ven en la necesidad de vender su fuerza de

trabajo en actividades altamente riesgosas como, por ejemplo, la construcción civil o la minería artesanal.

Asimismo, las personas con discapacidad pueden devenir en excluidas cuando, a causa de una sociedad incapaz de asegurarles condiciones básicas para su rehabilitación y posterior integración, terminan siendo relegados de procesos de intercambio valiosos para su calidad de vida y bienestar. Así, los lazos entre la exclusión social y la discapacidad son bastante sólidos y evidentes.

La exclusión social que deriva de la presencia de una discapacidad denota el fracaso fundamental de los arreglos sociales sobre los que se funda nuestra sociedad para asegurar un nivel de vida decente por medio del acceso a un empleo adecuado para quienes adolecen de alguna función básica cuyo origen no es producto de una decisión moralmente responsable. Por el contrario, la marginación y la indiferencia son la respuesta que la sociedad les da a este grupo de personas, excluyéndolos de los medios necesarios para poder llevar a cabo su propio plan de vida.

Tomando en cuenta esta perspectiva, la investigación se estructura de la siguiente manera:

Capítulo primero: Problema, en la cual se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación para determinar la relación entre el grado de percepción y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

Capítulo segundo: Marco teórico, considerado parte esencial de la investigación, a través de ello se plantean los fundamentos teóricos del estudio, para llegar a la contrastación de las hipótesis respecto a la relación de las variables de investigación.

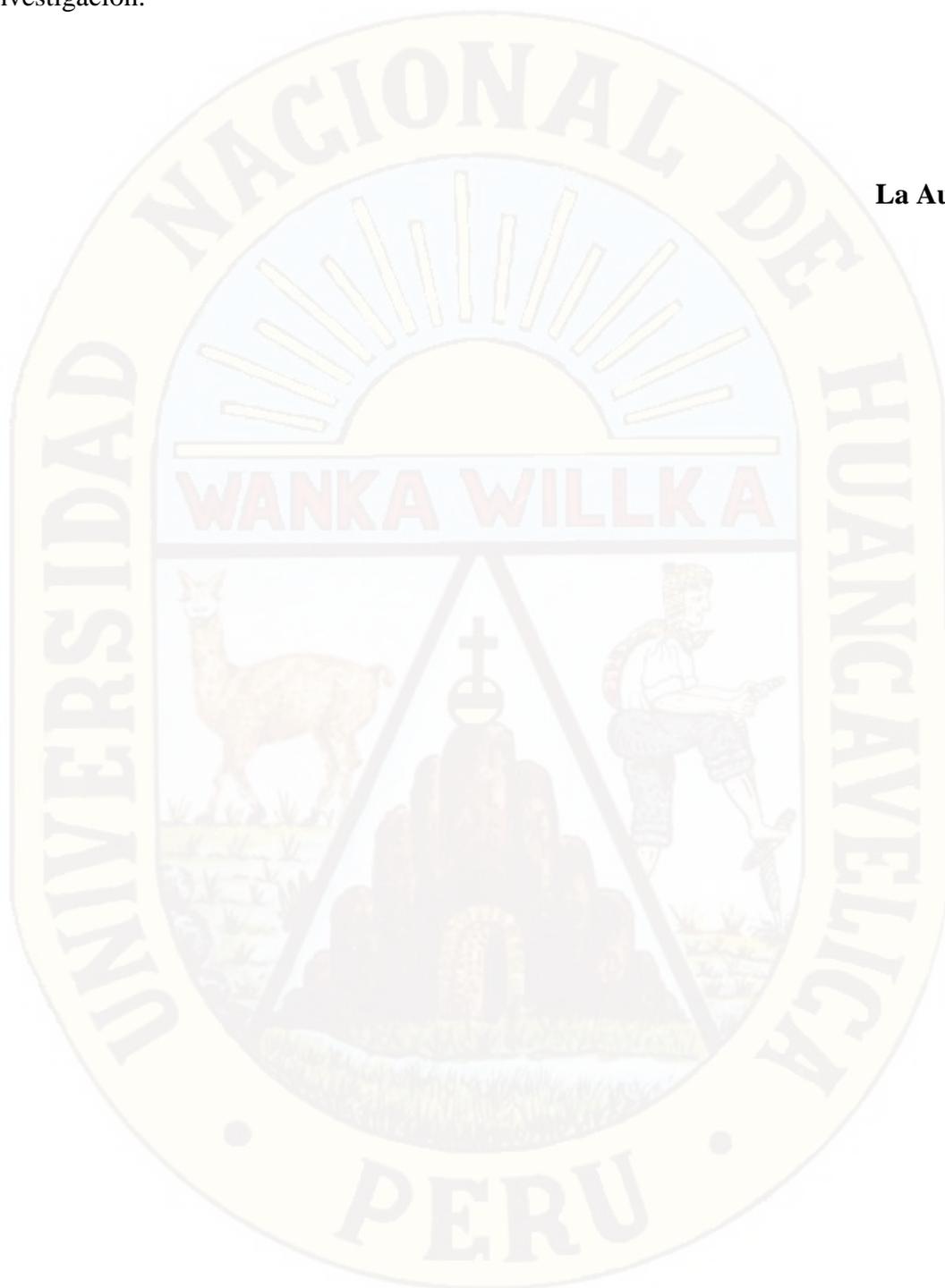
Capítulo tercero: Marco metodológico, esta parte del estudio hace referencia al tipo, nivel y diseño de la investigación, conjuntamente con los métodos y técnicas empleados en la población y muestra como contexto de estudio y ámbito de observación, con lo que se logró consignar cifras cuantitativas de la población objeto de estudio.

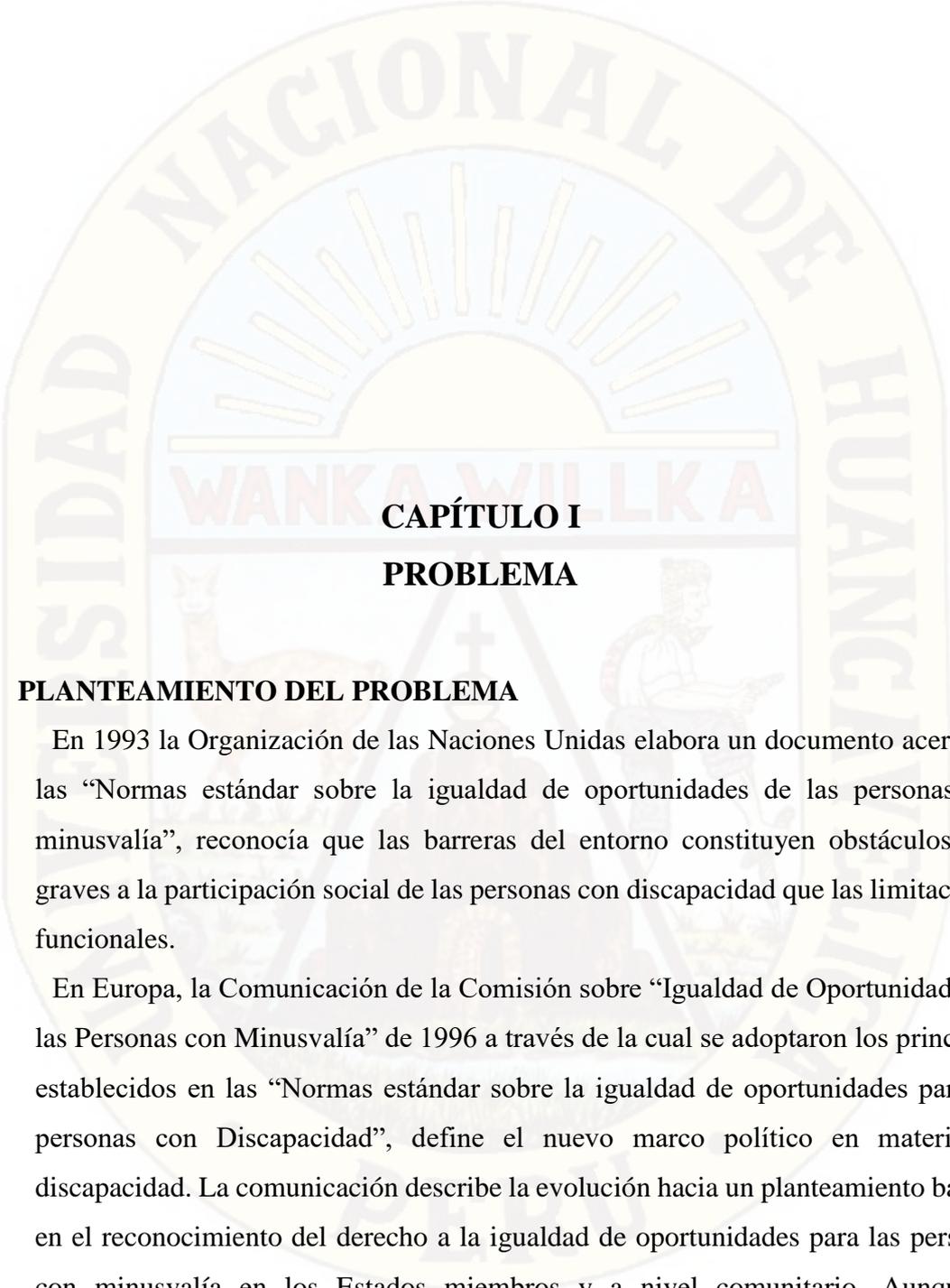
Así como las técnicas para la recolección de datos y la obtención de información de cada variable observado a través de las encuestas. Procesamiento informático y análisis de datos, la organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitió obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

Capítulo cuarto: Resultados, en este capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante el cual se ha corroborado la relación entre las variables en estudio; por lo que a partir de ello se requiere plantear acciones y estrategias para lograr una mejor y eficiente

gestión a nivel institucional. Finalmente, se llega a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La Autora.





CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En 1993 la Organización de las Naciones Unidas elabora un documento acerca de las “Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía”, reconocía que las barreras del entorno constituyen obstáculos más graves a la participación social de las personas con discapacidad que las limitaciones funcionales.

En Europa, la Comunicación de la Comisión sobre “Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía” de 1996 a través de la cual se adoptaron los principios establecidos en las “Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad”, define el nuevo marco político en materia de discapacidad. La comunicación describe la evolución hacia un planteamiento basado en el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades para las personas con minusvalía en los Estados miembros y a nivel comunitario. Aunque la responsabilidad principal incumbe a los Estados miembros se destaca la valiosa contribución que podría aportar la Comunidad Europea promoviendo la cooperación y fomentando el intercambio y el desarrollo de modelos de buenas prácticas a escala comunitaria. Con la Comunicación de la Comisión Europea de mayo de 2000 titulada “Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad”, se pretende dar

un paso más en la política sobre discapacidad y se confirma el valor de la contribución de la Unión Europea en la elaboración de las políticas y legislación en esta materia, al crear un marco favorable para la adopción de nuevas medidas.

El Primer Encuentro Iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llevado a cabo en el año 2012, tuvo como objetivo la firma de un acuerdo para declarar el 2013 como año de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El tratamiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad parte de una asunción teórica que es necesario explicitar, aunque no sea este el espacio para su abordaje en profundidad.

Los derechos humanos se basan en “que existe una naturaleza humana universal que puede ser conocida por medios racionales; que la naturaleza humana es esencialmente diferente de y superior al resto de la realidad; que el individuo tiene una dignidad absoluta e irreductible que debe ser defendida de la sociedad o del Estado; que la autonomía del individuo requiere que la sociedad sea organizada de una forma no jerárquica, como una suma de individuos libres” (De Souza Santos 2002).

Debemos remitirnos en este sentido a las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, establecidas mediante la Resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993, elaboradas a partir de la experiencia adquirida por la ONU. Si bien estas normas no son de cumplimiento obligatorio, su texto plantea explícitamente la expectativa de que “pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional”.

Dicha resolución contempla el derecho al trabajo, al sostener que tanto en las zonas rurales como en las urbanas “debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”. Se alienta a los Estados a apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. También se les solicita estimular a los empleadores a realizar ajustes razonables para dar una oportunidad a personas con discapacidad. En estrecha relación con este derecho, las normas uniformes de las Naciones Unidas hacen responsable al Estado de brindar seguridad social y mantener el ingreso de las personas con discapacidad.

La integración de las personas con discapacidad en nuestra sociedad no sólo depende de la existencia de políticas públicas adecuadas, de la consolidación de redes de apoyo, o del propio esfuerzo y voluntad de los ciudadanos y ciudadanas afectados. La sensibilización, información y predisposición del conjunto de la sociedad resulta esencial, y sin ella parece evidente la imposibilidad de alcanzar ninguna meta en este sentido.

Como parte de la sociedad, como presente y como futuro, y siendo reflejo sintomático de la manera en que se crean, se consolidan y se ponen en práctica valores y principios, los y las jóvenes jugarán un papel importante en relación a esa sensibilización. Por ello, el análisis del tipo de percepciones que se generan en torno a la discapacidad, así como de las expectativas que se proyectan en relación a la integración de las personas que cuentan con algún problema en ese sentido, parece esencial para entender la manera en que el conjunto de la sociedad puede y debe abordar este tema.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado, mediante la investigación se busca conocer las percepciones de los jóvenes de esta ciudad en torno a la integración social de las personas con discapacidad, en sentido amplio, sin cerrar la mirada a ningún aspecto de la vida y la socialización (desde la formación y la participación al consumo, pasando por las relaciones interpersonales, la movilidad, o la forma en que se ponen en juego los prejuicios y estereotipos); pero quiere hacer especial hincapié en las percepciones alrededor de las dificultades y características específicas de la integración laboral en condiciones de igualdad o desigualdad de estas personas.

Más aún por cuanto vivimos tiempos de crisis y grandes dificultades para el mercado de trabajo, que sin duda sufrirán con mayor intensidad los eslabones más débiles de la cadena, tal y como muestran los datos que se refieren a la inserción laboral de la gente joven y de las personas con discapacidad.

La coyuntura actual hace especialmente pertinente atender a las características de la inserción laboral y a la vivencia de los ciudadanos sobre ella, pues el trabajo se ha convertido en un bien escaso entre la gente joven y las dificultades de inserción se han multiplicado, lo que, entendemos, tendrá su repercusión en las valoraciones de los jóvenes respecto a la integración laboral general y de las personas con alguna discapacidad en particular.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) por su parte, define la discapacidad como 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.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. Es decir, que existen una serie de rasgos o limitaciones objetivables que afectan a las personas con discapacidad, y otros elementos que tienen que ver con las formas de participar en la sociedad, y en los dos ámbitos la representación social juega un papel fundamental para delimitar y definir, y para facilitar y proveer de recursos para la integración y la vida en común.

La misma OMS, en relación a la integración social, alude al modo en el que las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social. Y cómo los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan de hecho las oportunidades de empleo (OMS, 2011). Bajo esta perspectiva se plantea el problema de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación y el grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el grado de percepción en su dimensión selección y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica?

¿Cómo se relaciona el grado de percepción en su dimensión organización y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica?

¿Cómo se relaciona el grado de percepción en su dimensión interpretación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación del grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación del grado de percepción en su dimensión selección y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

Determinar la relación del grado de percepción en su dimensión organización y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

Determinar la relación del grado de percepción en su dimensión interpretación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

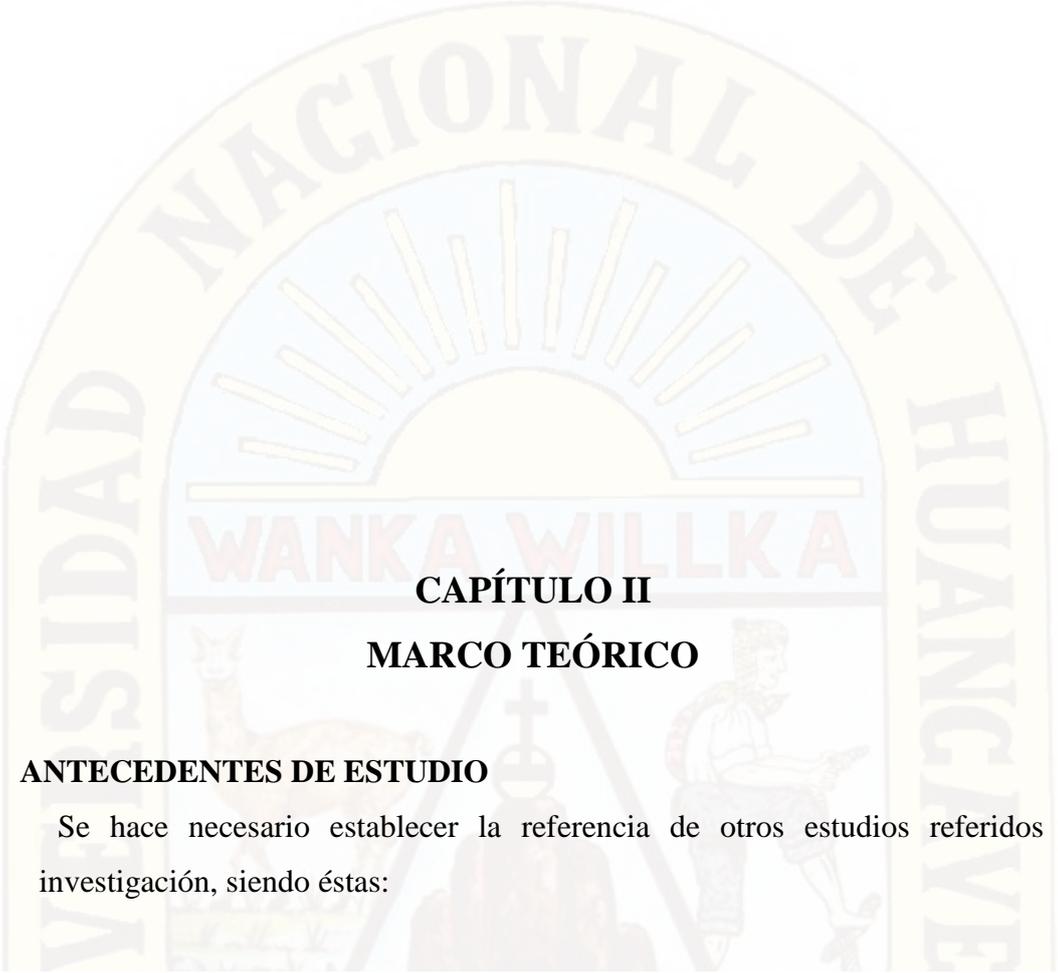
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la justificación práctica, se logró conocer la relación sobre el grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Huancavelica; con el cual se pudo contrastar las hipótesis de la investigación y por consiguiente la importancia del estudio.

La justificación teórica, está referido a la inquietud que surgió por parte de la investigadora en profundizar las teorías referentes al tema de investigación, a partir del cual se encontró la aplicabilidad de las teorías complementadas el conocimiento previo.

En lo metodológico, se tomó en cuenta el uso de metodologías y técnicas específicas que servirán para determinar la justificación de la investigación.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

Se hace necesario establecer la referencia de otros estudios referidos a la investigación, siendo éstas:

2.1.1.A Nivel Internacional

Andrade, C. (2008), en la investigación: Estudio Exploratorio de la Percepción de la Sociedad Chilena sobre Exclusión Social de las Personas con Discapacidad; concluye:

La investigación se enmarca en el nuevo paradigma para entender la discapacidad, en donde surge la indudable evidencia de que la discapacidad es una limitación social más que un problema médico. En este sentido, es necesario considerar que la exclusión social, como problema asociado a la persona con discapacidad, debe entenderse desde aquellos actores que constituyen el espacio social en el cual una persona con discapacidad se mueve. Por este motivo, el objetivo de este estudio es conocer cuál es la percepción de la sociedad chilena sobre la exclusión de las personas con discapacidad, lo cual se extrae del discurso de actores relevantes de la sociedad, para así poder comprender los significados que le da la sociedad a la

discapacidad y la exclusión social. Para lograr el objetivo señalado se utilizó una metodología cualitativa, aplicándose 18 entrevistas en profundidad a actores políticos, empresarios, líderes de organizaciones sociales y familiares de las personas con discapacidad.

La elección de estos actores se basa en la teoría de que la exclusión social es multidimensional, abarcando el ámbito no sólo social, sino que también político, económico y simbólico. A partir del análisis de las entrevistas, se identificaron las percepciones que tienen estos actores de la discapacidad y los problemas que ella conlleva, en especial la exclusión social, identificando a quien atribuyen la responsabilidad y el rol que juegan en el papel de integrar a estas personas.

Las principales conclusiones señalan que los actores han internalizado una nueva forma de mirar la discapacidad, en donde el entorno juega un rol prioritario a la hora de entender los problemas que la discapacidad conlleva. Dentro de estos problemas consideran como más relevantes la discriminación, el bajo acceso a la educación, la baja integración al mercado laboral, y la infraestructura inadecuada para desplazarse, lo cual se interrelaciona, conduciendo a la exclusión de la persona con discapacidad en el ámbito social, político, económico y simbólico.

M. Jiménez, T. (2013), en la investigación: Elaboración de un Manual de Inducción para el Personal de la Editorial Don Bosco; concluye:

Hasta hace poco tiempo, los procesos de inducción de personal fueron considerados innecesarios, vistos como una pérdida de tiempo y a su vez de recursos, llevándose de una manera muy superficial y descuidada. Frente a este panorama, despierta la necesidad de elaborar e implementar un manual de inducción de personal, con el único objetivo de insertar e involucrar a los nuevos colaboradores mediante un esquema pre diseñado y organizado que resulte en el correcto desarrollo de las distintas actividades, reduciendo significativamente los márgenes de errores que se presentaban al momento de realizar funciones sin la adecuada guía y entrenamiento necesarios. Para que la integración de un nuevo colaborador sea más productiva y positiva, tanto para la organización como para el trabajador, se hace necesario instaurar el proceso de inducción de personal dividiendo al mismo en dos sub procesos, inducción y re inducción de personal, planteando como métodos para su desarrollo el entrenamiento en el proceso de inducción específica y la formación como método para desarrollar la inducción y re inducción general.

Profundizando los métodos antes mencionados de manera que los colaboradores encargados de llevar a cabo el proceso de inducción como tal, comprendan su importancia, establezcan sus diferencias y apliquen esta herramienta disminuyendo costos y obteniendo réditos para la organización en el menor tiempo posible. Cabe recalcar, el valor agregado que se obtiene al instaurar dichos procesos; los colaboradores nuevos se sentirán bienvenidos, percibirán una imagen corporativa estable y organizada, en si responderán positivamente en su cargo. La re inducción de personal posibilitará el crecimiento sólido de la organización que verá reflejado su trabajo en la consecución de las metas y objetivos propuestos presentados en los resultados obtenidos.

C. López, A., Guzmán Miranda, N. y M. Flores, F. (2011), en la investigación: Diseño de un Programa de Inducción al Personal de Nuevo Ingreso de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV); concluye:

La inducción de personal facilita la adaptación e integración del trabajador a la empresa y a su puesto de trabajo; en tal sentido la investigación estuvo orientada a diseñar un programa de inducción al personal de nuevo ingreso de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela. La población estuvo representada por doce (12) personas. En cuanto a la metodología, la investigación fue de campo y el nivel descriptivo, se utilizó como técnica de recolección de datos el cuestionario, la revisión documental y bibliográfica, asesoría académica y empresarial. Los datos obtenidos se organizaron en tablas para apreciar mejor los resultados. La investigación permitió demostrar que el personal necesita que se aplique un programa de inducción para que se adapten e identifiquen más rápidamente con la empresa y su puesto de trabajo.

C. Mendivel, C., G. Palomares, M., V. Cepeda, R. y S. Cornejo, M. (2011), en la investigación: La Importancia del Programa de Inducción, en las Empresas del Sector Servicio; concluye:

En la actualidad se requiere que toda empresa sin importar su tamaño ni giro al que va dirigido, proporcione al empleado de nuevo ingreso una inducción antes de empezar a laborar, en la que se ofrezca información relevante de la organización, sus derechos y obligaciones como trabajadores, así como de las actividades en las que participará. El trabajo de investigación se llevó a cabo en un Hotel de ciudad Obregón y aplicando el proceso de consultoría en el periodo mencionado anteriormente, se

realizó un pre diagnóstico y un diagnóstico que contempló un cuestionario de 10 preguntas dicotómicas para los empleados, donde ellos señalaron que no se les ofreció una inducción al momento de ingresar a laborar y al platicar con ellos se presentaba una ausencia de información relevante de la organización, por lo que el objetivo fue elaborar un programa de inducción, que permita al empleado de nuevo ingreso incorporarse de manera idónea y oportuna al trabajo en el Hotel.

Primero se recolectó la información necesaria del hotel y posteriormente se asignaron las actividades que se llevarían a cabo durante el programa con sus respectivos tiempos de ejecución, así como los requerimientos y se elaboró el programa de inducción. Se incluyó un manual de inducción (tríptico) donde se utilizaron técnicas visuales para que fuera más atractivo para el nuevo empleado. Esta herramienta es valiosa dentro de toda la organización ya que la inducción es un instrumento administrativo muy importante que logra influir positivamente en la eficiencia y satisfacción del empleado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Grado de Percepción

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y, hoy día, la definición mayoritariamente aceptada considera, como eje central, la dimensión social de la discapacidad. Es decir, no se trata tan sólo de limitaciones o déficits individuales, sino que la discapacidad es la combinación de estos factores con las barreras físicas y sociales del entorno.

La percepción que socialmente se tiene de la discapacidad interviene pues en la inclusión de las personas, haciéndose tangible en aspectos como la sensibilidad hacia la discriminación, la actitud y las formas de relación con las personas con discapacidad, los derechos que se consideran esenciales.

En definitiva, la percepción que tiene la ciudadanía al respecto de la discapacidad es una fuente de información sobre los avances y los retos de una sociedad que aspira a ser plenamente inclusiva y respetuosa con la diferencia.

2.2.1.1. La Percepción

Sobre la percepción se ofrecen diversas definiciones que han ido evolucionando hacia la implicación de las experiencias y los procesos internos del individuo.

El planteamiento ecologista de Gibson, define la teoría de que la percepción es un proceso simple; en el estímulo está la información, sin necesidad de procesamientos mentales internos posteriores. Dicho planteamiento parte del supuesto de que en las leyes naturales subyacentes en cada organismo están las claves intelectuales de la percepción como mecanismo de supervivencia, por tanto, el organismo sólo percibe aquello que puede aprender y le es necesario para sobrevivir.

Según la psicología clásica de Neisser, la percepción es un proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema. Se apoya en la existencia del aprendizaje.

Para la psicología moderna, la interacción con el entorno no sería posible en la ausencia de un flujo informativo constante, al que se denomina percepción. La percepción puede definirse como el conjunto de procesos y actividades relacionadas con la estimulación que alcanza a los sentidos, mediante los cuales obtenemos información respecto a nuestro hábitat, las acciones que efectuaremos en él y nuestros propios estados internos. Esta definición presenta dos partes bien diferenciadas referidas respectivamente a:

El tipo de información obtenida.

La forma en que ésta se consigue.

2.2.1.2. Características de la Percepción

La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal:

Es subjetiva, ya que las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro. Ante un estímulo visual, se derivan distintas respuestas,

esta figura representará para unos individuos un elemento, dependiendo de sus necesidades en ese momento o de sus experiencias.

En publicidad es importante conocer las reacciones a un mismo estímulo para identificar los usos posibles que pueden hacerse de un determinado producto y, así adaptar la comunicación a las ventajas buscadas.

La condición de selectiva en la percepción es consecuencia de la naturaleza subjetiva de la persona que no puede percibir todo al mismo tiempo y selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir.

Es temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo. La forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias, o varían las necesidades y motivaciones de los mismos.

Dicha temporalidad permite al responsable de marketing cambiar la percepción del consumidor sobre el producto mediante la variación de cualquiera de los elementos del marketing mix.

2.2.1.3. Proceso de la Percepción

Todos los individuos reciben estímulos mediante las sensaciones, es decir, flujos de información a través de cada uno de sus cinco sentidos; pero no todo lo que se siente es percibido, sino que hay un proceso perceptivo mediante el cual el individuo selecciona, organiza e interpreta los estímulos, con el fin de adaptarse mejor a sus niveles de comprensión. La percepción es un proceso que se realiza en tres fases: selección, organización e interpretación.

a. SELECCIÓN

Los individuos perciben solo una pequeña porción de los estímulos a los cuales están expuestos. Cuando la percepción se recibe de acuerdo con nuestros intereses, se denomina percepción selectiva. La percepción selectiva se refiere al hecho de que el sujeto percibe aquellos

mensajes a que está expuesto según sus actitudes, intereses, escala de valores y necesidades.

Es decir, se opera un auténtico procesamiento de la información por parte del sujeto, mediante el cual el mensaje despierta en el individuo toda una serie de juicios de valor que se traducen en reacciones de muy distinto signo.

Por esta razón, se puede decir que el individuo participa directamente en lo que experimenta. Esta intervención o se limita a una simple adaptación, sino que se acompaña de una selección efectuada entre los estímulos propuestos. La atención debe enfocarse para poder percibir de forma adecuada, como el caso de los dos cubos. El lector tendrá que elegir cual es la cara más cercana, o si lo observa desde arriba o desde abajo.

b. Organización

Una vez seleccionados, las personas han recogido una cantidad de estímulos de forma conjunta que, en esencia, son una sola simple colección de elementos sin sentido. Las personas los clasifican de modo rápido asignándoles un significado que varía según cómo han sido clasificadas, obteniéndose distintos resultados. Por tanto, el paso siguiente a la selección es analizar agrupadamente las características de los diversos estímulos.

Según la escuela de la Gestalt, el contenido de la percepción no es igual a la suma de las cualidades correspondientes a la imagen proyectiva. El organismo produce formas simples, con lo cual los mensajes, cuanto más básicos y simples se presenten, mejor serán percibidos y, por tanto asimilados.

c. Interpretación

La interpretación es la última fase del proceso perceptual, que trata de dar contenido a los estímulos previamente seleccionados y organizados. La interpretación depende de la experiencia previa del individuo, así como de sus motivaciones, intereses personales y su

interacción con otras personas. Por ello, la forma de interpretar los estímulos puede variar, a medida que se enriquece la experiencia del individuo o varían sus intereses. Así, la formación de los estereotipos, corresponde en gran parte a la interpretación perceptual que el individuo da a los acontecimientos.

2.2.1.4. Percepción Social

El análisis de cualquier comportamiento requiere prestar atención en primer lugar al proceso mediante el cual captamos los estímulos del ambiente. En el caso del comportamiento social estos estímulos son usualmente otras personas y su conducta. La percepción de personas comparte muchas características de la percepción de objetos, tales como la organización, la selectividad, carácter subjetivo, búsqueda de elementos invariantes, e interpretación del estímulo.

Sin embargo, la percepción de personas posee también ciertos rasgos que la distinguen de la percepción de objetos:

- a. Las personas son percibidas como agentes causales, capaces de controlar la información que presentan de sí, de acuerdo a sus objetivos e intereses.
- b. Tanto el objeto como el sujeto de la percepción son personas, lo que permite al perceptor hacer una serie de inferencias acerca de los sentimientos o actitudes de la persona percibida, en base a sus propias experiencias.
- c. La percepción de personas implica una interacción muy dinámica, donde la presencia, expectativas y conducta del perceptor pueden afectar la conducta de la persona percibida, en un proceso circular.
- d. La percepción de personas es usualmente más compleja que la percepción de objetos, ya que existen muchos atributos no observables directamente, las personas cambian más que los objetos, y la exactitud de la percepción es más difícil de comprobar (Moya, 1994).

Teniendo presente las características generales de la percepción social, podemos dirigir nuestra atención a cómo opera el proceso, con el cual

buscamos información y nos formamos impresiones acerca de las personas que percibimos.

2.2.1.5. Claves Observables de la Percepción Social

La materia prima de las primeras impresiones son las claves visibles de una persona, incluyendo su apariencia física, sus claves no verbales, y su conducta manifiesta (Smith & Mackie, 1995):

- a) La apariencia física ciertamente influencia nuestras impresiones acerca de las otras personas, ya que es habitualmente la primera y a menudo único clave de cómo es alguien. Además, determinados rasgos pueden estar asociados con ciertos estereotipos.
- b) Las claves no verbales pueden comunicar mucha información acerca de una persona, especialmente de sus sentimientos y actitudes hacia otros. Las expresiones faciales, la conducta visual y el lenguaje corporal pueden ser asociados con distintos atributos y emociones de las personas.
- c) La conducta manifiesta de una persona es tal vez la materia prima más importante para desarrollar una impresión acerca de ella, ya que muchas conductas tienden a asociarse con determinados rasgos de personalidad o actitudes. Esto se expresa en el conocido consejo de juzgar a otros por sus acciones, y no por su apariencia o por lo que dicen.

Es evidente que serán muchas las posibles claves observables en una persona en cada una de estas tres áreas, sin embargo no todas ellas atraerán por igual nuestra atención. Aquellas características más salientes, es decir, que más atraerán la atención, son aquellas que son inusuales o inesperadas en un determinado contexto.

Así por ejemplo, un hombre empujando un coche con un bebé no atraerá mayormente nuestra atención en una plaza pública llena de niños pequeños, pero sí lo haría en una fila de personas frente a la boletería de una función de ópera. Por lo tanto, una vez que tenemos información acerca de la apariencia física de una persona, su comunicación no verbal, y algunas de sus conductas, aquellos aspectos que son más salientes es más

probable que atraigan la atención y formen la base para las primeras impresiones.

2.2.1.6. Interpretación de las Claves Observables

Estas diversas claves o trozos de información acerca de una persona sólo constituyen la materia prima para nuestras impresiones y juicios sobre la persona. Ninguna de ellas tiene un significado en sí misma, ni indica directamente los rasgos más estables de la persona, sino que ellas son interpretadas por el perceptor a la luz de su conocimiento almacenado sobre las personas, las conductas, los rasgos, y las situaciones sociales.

El conocimiento almacenado más probable de ser usado para interpretar las claves es aquel que está asociado a la clave misma, o que es fácil de traer a la mente (Smith & Mackie, 1995). En otras palabras, hay dos clases más importantes de conocimiento almacenado que nos ayudan a interpretar ciertas claves (por ejemplo, si una mirada sostenida refleja amenaza o atracción):

- a) Las asociaciones que hemos aprendido,
- b) Los pensamientos que son más frecuentes en nuestra mente.

El Rol de las Asociaciones

En nuestra experiencia anterior hemos aprendido a asociar ciertas características y conductas con determinados rasgos. Así por ejemplo, podemos asociar el robar dinero con el rasgo de deshonestidad, o el dar dinero con el rasgo de generosidad. Cuando pensamos en esas conductas, en nuestra mente se puede activar el rasgo asociado a ellas. Las asociaciones pueden formarse por la similitud de significado entre dos representaciones cognitivas (o esquemas), o bien porque repetidamente se piensa en ellas como ligadas.

Debido a estos patrones de asociaciones almacenadas, algunas claves son más fáciles de interpretar que otras. Por ejemplo, si sabemos que alguien devolvió una billetera intacta encontrada en la calle, seguramente vamos a activar inmediatamente el esquema correspondiente al rasgo de honestidad, y sería muy difícil interpretar

esa conducta en alguna otra forma. Sin embargo, no siempre las claves tienen una interpretación tan clara.

El Rol de la Accesibilidad

Muchas veces una misma clave, ya sea una conducta o una característica, puede ser interpretada de distintas formas. En tales casos, tendemos a utilizar conocimiento relevante que sea más accesible para nosotros. La accesibilidad de una representación cognitiva se refiere a la facilidad y rapidez con que viene a la mente y es usada, y ejerce una poderosa influencia en la interpretación de conductas u otras claves. Por tanto, mientras más accesible sea el conocimiento, es más probable que venga a la mente automáticamente (sin un esfuerzo consciente por traerlo), y es más probable que guíe nuestra interpretación de una clave.

Entre los factores que influyen en la accesibilidad del conocimiento están las expectativas, motivos, ánimo, contexto, y decencia y frecuencia de activación (Smith & Mackie, 1995).

a. Expectativas:

Cuando creemos que algo es más probable, nuestros pensamientos acerca del resultado anticipado determinan nuestra interpretación de lo que realmente ocurre.

En un estudio clásico de Kelley de 1950 sobre formación de impresiones, los estudiantes a quienes se les había anticipado que un profesor invitado era "cálido", lo evaluaron como más considerado, informal, sociable y con sentido del humor, que sus compañeros a quienes se les había anticipado que el profesor era "frío" (citado en Smith & Mackie, 1995, p. 76).

b. Motivos:

A menudo no solamente vemos lo que esperamos ver, sino que también lo que queremos ver. El solo hecho de pensar en ciertas metas deseadas hace accesibles las representaciones cognitivas de esas metas, y esto afecta nuestra interpretación de la conducta de otros. Por ejemplo,

las personas que quieren actuar cooperativamente es más probable que interpreten la conducta de otros como cooperativa.

c. Ánimo:

El estado de ánimo positivo o negativo tiene un impacto demostrado en cómo interpretamos la conducta de otros, y por tanto en nuestras reacciones hacia ellos. Las personas que están en un estado de ánimo positivo ven tanto su propia conducta como la de otros a través de un lente color rosa, asignando a todas las conductas evaluaciones más positivas que las personas con un estado de ánimo más neutro. Lo contrario sucede cuando las personas están en un estado de ánimo negativo. El ánimo tiene este efecto debido a que hace más accesibles otros pensamientos positivos o negativos, trayéndolos a la superficie donde ellos pueden influir en nuestras interpretaciones de las conductas.

d. Contexto:

A menudo la situación en la que ocurre una conducta ambigua nos ayuda a interpretarla. Esto se aplica entre otras cosas a nuestra interpretación de una expresión emocional, como se aprecia en un estudio de Trope (1986). En dicho estudio se le mostraron a los sujetos fotos de expresiones faciales ambiguas junto con determinada información acerca del contexto, obteniéndose interpretaciones muy diferentes de la misma expresión de acuerdo al contexto (por ejemplo, en un funeral, en una representación teatral, o en una competencia deportiva).

e. Activación reciente:

Una representación cognitiva que ha sido traída recientemente a la mente, permanece accesible por un tiempo. Por lo tanto, cualquier cosa que traiga una idea a la mente, aunque sea por coincidencia o por azar, puede hacerla accesible e influenciar nuestras interpretaciones de la conducta. La activación de un esquema para aumentar su

accesibilidad y hacer más probable su uso se llama pre activación (priming). En la investigación clásica de este proceso se expone a los sujetos a una serie de estímulos y a continuación, en una segunda fase aparentemente no relacionada con la anterior, se les pide juzgar un nuevo estímulo. El efecto observado es que este último juicio resulta influido por los estímulos de la primera fase (Páez, Marques e Insúa, 1994).

f. Activación frecuente o accesibilidad crónica:

El uso frecuente de una representación cognitiva por días, meses o años, puede hacerla crónicamente accesible, resultando en que la persona usa repetidamente los mismos conceptos al interpretar la conducta de otros. Mientras más a menudo una persona usa conceptos particulares, más probable es que tales conceptos vengan a la mente de nuevo, y así las representaciones altamente accesibles moldean la forma en que la persona interpreta los estímulos que recibe. De acuerdo a Páez y otros (1994), los sujetos esquematizados o los sujetos expertos en una determinada área social tienen accesibles de manera crónica los esquemas asociados a esa área. Así por ejemplo, "los sujetos esquematizados masculinos tendrán crónicamente accesibles los atributos y esquemas de la asertividad y del autocontrol y aplicarán estos atributos en la percepción social de otros con mucha frecuencia. Estos esquemas crónicos se utilizan sin conciencia, sin control voluntario y hacen que se codifique la información relevante para el esquema en menos tiempo y de forma más sistemática" (Páez y otros, 1994, p. 180).

2.2.2. Inclusión Laboral

En la Declaración Universal de Derechos Humanos. Ésta establece que el trabajo es un derecho y como tal toda persona tiene derecho a acceder a él, a elegirlo libremente, hacerlo en condiciones que sean iguales para todas las personas, que sea satisfactorio y además estar protegida de la falta de trabajo.

Se denomina inclusión laboral a toda actitud, política o tendencia que busca integrara a la persona con discapacidad dentro de la sociedad, buscando que esta contribuya con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. este tipo de integración se debe llevarse a cabo tanto desde el punto de vista económico, educativo, político, etc.

2.2.2.1. Educación e Inserción en el Ámbito Laboral

La decisión de salir a buscar un trabajo siempre viene acompañada por el momento incómodo de la entrevista laboral, situación por la que todos tenemos que pasar y donde el prejuicio y la desigualdad suelen verse reflejados.

Las personas se enfrentan con muchas dificultades cuando asisten a una entrevista y los entrevistadores al encontrarse con una persona con discapacidad que desea emplearse pueden llegar a asombrarse.

Quizás, lo primero que debamos hacer sea situarnos en este contexto. Para ello, consideramos fundamental realizar algunos comentarios sobre lo que es el proceso de integración tanto en la educación como en lo laboral. En nuestra ciudad, hay diversas organizaciones y establecimientos escolares que trabajan en la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad. A partir de proyectos de orientación individual y orientación vocacional-ocupacional, se analizan sus posibilidades, capacidades y potencialidades.

El objetivo de estas instituciones es la rehabilitación e inserción socio/laboral de cada uno de sus participantes. Si bien ha habido grandes avances sobre la forma de entender la temática de la discapacidad, aún persisten situaciones muy desfavorables que resultan un obstáculo para garantizar la plena participación de todas las personas en condiciones de igualdad, ya que continúan presentes barreras físicas, culturales y actitudinales que impiden la efectiva inclusión de las mismas en las escuelas convencionales, un ejemplo de ello es la escases de profesionales capacitados para abordar la demanda de maestros integradores.

A ello se le suma la falta de adaptación de la enseñanza. También, se ha incrementado el número de casos en los que se integra a los niños con discapacidad en el ámbito de la educación, pero no por ello se los incluye.

Suelen concurrir al aula sin la debida modificación de los programas escolares, y sin que se incorporen las herramientas adecuadas para la construcción de puentes que permitan la inclusión de todos. Consecuentemente, advertimos una gran brecha entre los valores proclamados y la práctica, lo cual pone de manifiesto la necesidad de revisar el funcionamiento de la cultura escolar y las necesidades que la comunidad y los alumnos plantean.

La inclusión de los alumnos con discapacidad en el ámbito educativo convencional continúa siendo producto del reclamo de padres, madres y tutores, quienes deben atravesar un sinfín de gestiones en el ámbito administrativo e incluso llegar a interponer acciones de amparo para que sus hijos sean incorporados en las escuelas. Ello se debe, en parte, a que aún prevalece la concepción de que es una población que debería ser atendida en el ámbito de la educación especial y también a la escasez de políticas públicas tendientes a disminuir el impacto de la estructura social sobre la igualdad de oportunidades.

Por ello, los niños con discapacidad deberían participar de la educación “común” y/o se debería propender a que su estadía en “escuelas especiales” sea lo más breve posible como un complemento de la escuela común. Asimismo, se debería garantizar la modalidad de educación especial a través del apoyo de maestros integradores por el tiempo y las etapas que cada caso exija, como así también debería pensarse en la posibilidad de construir aulas específicas para aquellos niños que por sus dificultades en el aprendizaje no pueden compartir el aula pero sí otros espacios comunes, como el recreo, actividades en común, etc.

La educación inclusiva requiere de un marco institucional que conjugue la educación en general y la Educación Especial para ser parte de un sistema único. La inclusión no significa una ruptura de los fines que persiguen los procesos de integración; implica una reorganización, para posibilitar el acceso, la permanencia y los logros de todos los alumnos.

2.2.2.2. El Mercado Laboral y las Personas con Discapacidad

En general, existe una cultura empresarial poco sensibilizada con la inserción laboral de la persona con discapacidad, viendo en esto un incremento de su trabajo, del tiempo de dedicación y la dificultad en la gestión. Uno de los grandes problemas es que, en ocasiones, los empresarios asocian a los “trabajadores con discapacidad con incapacitados” para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Sin embargo, si se amplía la mirada podemos ver que en realidad la empresa también adquiere beneficios, en su marco económico, legal, social como así otros ambientes. A la hora de contratar a la persona, la ausencia de un periodo de admisión (para la persona discapacitada y sus compañeros) con una formación inicial más intensa que al resto del grupo, hace que la persona con discapacidad desconozca el funcionamiento de las empresas, sus derechos y deberes, y sobre todo el rol por el que se les contrata.

or último, se debe destacar la percepción generalizada de que la contratación de estas personas genera mayores trámites administrativos, un mayor incremento de la carga de trabajo del personal de Recursos Humanos y una gran burocracia interna.

Con respecto a la gestión de equipos podemos decir que existe poco conocimiento, poca formación e información para con los directivos/mandos intermedios de las empresas sobre la discapacidad, sus tipologías y su gestión en el entorno laboral. En muchas ocasiones, el eje potenciador de la “discriminación de la persona con discapacidad”, es el propio sujeto, que bajo una sensación de diferencia y falta de formación empresarial, tiende a autoexcluirse del trabajo en equipo y de su aportación dentro del grupo.

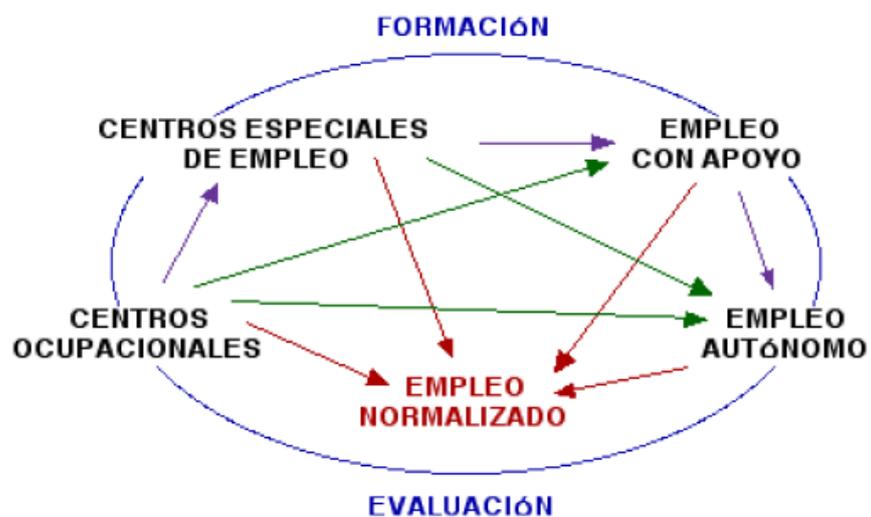
La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un claro objetivo, el empleo integrado en empresas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En general, la persona con discapacidad suele crecer en un entorno socialmente protegido (colegios especiales, centros especiales orientados a su empleo) salvo los que poseen una discapacidad sobrevenida, lo que genera a este grupo un “temor” a la integración social en las empresas.

Asimismo, existe una incorporación tardía al mercado laboral, y un fuerte desconocimiento de la realidad social del tejido empresarial.

Con respecto a la formación, podemos decir que es uno de los elementos fundamentales para la integración social de las personas con discapacidad. La mejora en el nivel formativo tiene que ser un proceso continuo y permanente, que favorezca en sí mismo la integración en el mundo laboral. Estas personas valoran especialmente la estabilidad en el empleo, frente a otro tipo de atributos y motivaciones que puedan tener en cuenta el resto de los trabajadores (desarrollo, formación o retribución).

Esto, aumenta el compromiso de la familia y de las personas cercanas, consiguiendo que se impliquen en su desarrollo, apoyándolas y eliminando sus miedos. Para mejorar la insuficiente información y formación sobre las discapacidades y la igualdad de oportunidades sociales, se debe realizar la integración de planes específicos educativos, un mayor contacto (educación inclusiva) y una tolerancia hacia los demás. Es vital cambiar el sistema educativo hacia la inclusión de las personas con discapacidad.



Alternativas en el proceso de integración laboral

La falta de conocimiento de la problemática de personas con discapacidad y percepción generalizada, es un tema que exige tiempo, dedicación y recursos internos. En cuanto al proceso de acceso al empleo, se compone de diferentes alternativas y pasos para lograr el objetivo de integración, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la Formación necesaria. Esto se puede graficar de la siguiente manera: M Mariño S. T.(2006) Dentro de sus componentes, las organizaciones y empresas necesitan trabajar coordinadamente con el Centro Ocupacional, cuya finalidad es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social. También se debe disponer de un Centro Especial de Empleo, que tengan como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a un grupo de trabajadores con capacidades diferentes.

Los Centros Ocupacionales, serán los encargados de la relación entre las empresas y la fuerza laboral. Deben estar integrados por personas que tengan experiencias en temas de discapacidad y que se comuniquen continuamente y en forma fluida con los distintos sectores de Recursos Humanos de las empresas para intercambiar información de los puestos de trabajo con perfiles adecuados para la inserción de estas personas. En el cuadro siguiente, se pueden observar los agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral.



Agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral.

Debido a que el trabajo de estas personas debe monitorearse, se precisa personal idóneo que brinde apoyo dentro del lugar de trabajo y controle la labor para mejorar las condiciones de trabajo, la superación del empleado y que su integración sea beneficiosa para el empleador. Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

También, se menciona el trabajo autónomo, el que se puede insertar dentro de las opciones laborales a llevar a cabo, ya que las empresas muchas veces tercerizan tareas que son aptas para ser desarrolladas por personas con capacidades diferentes. Esta inserción, ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normales para un gran número de personas con discapacidad.

2.2.2.3. Discapacidad, Obstáculos y Posibilidades de Integración

Hablar de discapacidad es una cuestión muy dinámica, debido a que en la sociedad actual el mayor problema no son las posibles limitaciones que puede tener una persona debido a problemas biológicos o consecuencias de posibles accidentes, sino principalmente un cambio en la mentalidad de las personas y empresas, para que logren comprender que el principal objetivo es colaborar con la integración e inclusión de estas personas.

Según la OMS "Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano". Se reconocen los siguientes tipos de discapacidades:

- Discapacidad Motriz
- Discapacidades Sensoriales y de la comunicación (ver, oír, hablar)
- Discapacidad intelectual.

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad aprobadas por la ONU en el año 1993 establecen que “Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo, debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”.

Los Estados también deben “...apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”. Un apoyo activo de los Estados de cada país pasa por medidas como “la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad”.

La OMS y el Grupo del Banco Mundial elaboraron un trabajo que pone de manifiesto que aún hoy persisten las visiones estereotipadas de la discapacidad, "que insisten en los usuarios de silla de ruedas y en algunos otros grupos "clásicos" como las personas ciegas o sordas". "Sin embargo, a causa de la interacción entre problemas de salud, factores personales y factores ambientales, existe una enorme variabilidad en la experiencia de la discapacidad", añaden. Es así que al pensar en discapacidad también se debe pensar en aquellas personas que padecen parálisis cerebral, síndrome de Down, depresión, HIV y ciertas enfermedades neurodegenerativas, entre otras tantas. A la hora de enumerar los principales obstáculos que deben afrontar en la actualidad las personas que viven con alguna discapacidad, el informe menciona:

Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes. Por ejemplo, en lo referente a las políticas educativas inclusivas, una revisión de 28 países que participaron en la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos comprobó que 18 de ellos proporcionaban muy poca información

sobre las estrategias propuestas para incluir a los niños con discapacidad en las escuelas, o no mencionaban en absoluto la discapacidad o la inclusión. Un déficit habitual en las políticas educativas es la falta de incentivos económicos y de otro tipo orientados a que los niños con discapacidad acudan a la escuela, así como la falta de servicios de apoyo y protección social para los niños con discapacidad y sus familias.

Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social. Por ejemplo, las actitudes de los maestros, administradores escolares, otros niños e incluso familiares influyen en la inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas convencionales. Los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus compañeros, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan las oportunidades de empleo.

Prestación insuficiente de servicios. Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo. Además, la mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia pueden afectar la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad. Muchos cuidadores están mal remunerados y tienen una formación insuficiente.

Financiación insuficiente. Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes son a menudo insuficientes. La falta de financiación efectiva es un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios, sea cual sea el nivel de ingresos del país. En muchos países de ingresos bajos y medianos, los gobiernos nacionales no pueden proporcionar servicios adecuados, y los proveedores comerciales de servicios no están disponibles o no son financieramente posibles para la mayoría de las familias.

Falta de accesibilidad. Muchos edificios (incluidos los lugares públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a

todas las personas. La falta de acceso al transporte es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que les impide acceder a la atención de salud. Se dispone de poca información en formatos accesibles, y no se satisfacen muchas necesidades de comunicación de las personas con discapacidad. Estas personas, tienen tasas significativamente más bajas de uso de tecnologías de información y comunicación, y en algunos casos es posible incluso que no puedan acceder a productos y servicios tan básicos como el teléfono, la televisión o Internet.

Falta de consulta y participación. Muchas personas con discapacidad están excluidas de la toma de decisiones en cuestiones que afectan directamente a su vida. Por ejemplo, donde las personas con discapacidad no pueden decidir y controlar cómo se les preste apoyo en sus hogares.

Falta de datos y pruebas. La falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten medidas. Conocer el número de personas con discapacidad y sus circunstancias puede mejorar los esfuerzos para eliminar obstáculos y proporcionar servicios que permitan la participación de las personas con discapacidad. Por ejemplo, para facilitar la identificación de intervenciones ambientales rentables deben estudiarse mejor el entorno y sus efectos sobre los diferentes aspectos de la discapacidad.

2.2.2.4. La Incorporación Laboral de Personas con Discapacidad

En la actualidad, una organización es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.

Parte esencial de ello, es la integración de personas con discapacidad en el trabajo. Las empresas que han asumido un compromiso institucional y social en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al

resto del equipo humano los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a las personas con algún tipo de discapacidad.

Ahora bien, debemos ser enfáticos y reiterativos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no solo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que además fortalece el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso en el que intervenimos todos, y que parte de la base del respeto por el otro. La integración de personas con discapacidad en las empresas se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, principalmente culturales.

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

Discriminación positiva: acciones de sobreprotección paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente.

Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona.

Con respecto a la discriminación sistemática, lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad. No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando un ambiente que permita participar en igualdad de condiciones.

B. Hay varias clases de barreras arquitectónicas:

Podemos definir las barreras arquitectónicas como todos aquellos obstáculos físicos que limitan la libertad de movimientos de las personas en:

Urbanísticas: son las que se encuentran en las vías y espacios públicos: aceras, pasos a distinto nivel, obstáculos, parques y jardines no accesibles, muebles urbanos inadecuados, entre otros.

En el transporte: se encuentran en los diferentes medios de desplazamiento e incluyen tanto la imposibilidad de utilizar el colectivo, el tren, como las dificultades para el uso del vehículo propio.

En la edificación: están en el interior, o en los accesos, de los edificios: escalones, pasillos y puertas estrechas, ascensores reducidos, servicios de pequeñas dimensiones

C. Las barreras educacionales, son: la falta de enseñanza media, técnica y universitaria.

D. Barreras legales, causadas por los vacíos que poseen las leyes del país.

Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para las empresas:

Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.

Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y que se enferman fácilmente.

Integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad.

El modelo que proponemos, aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior. Este modelo, posee elementos diferenciadores, con respecto a modelos habituales de integración laboral:

Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad.

Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación.

Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados. Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.

Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.

2.2.2.5. Modelo para la Incorporación Laboral de las Personas con Discapacidad

A continuación, enumeramos, una propuesta de pasos a seguir para la implementación del modelo:

Paso 1

INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LOS VALORES Y CULTURA DE LA EMPRESA

Valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura corporativa, si van a integrar a personas con discapacidad.

Paso 2

GENERAR PERFILES DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO. La organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad de condiciones.

Paso 3

RECLUTAR Y SELECCIONAR SEGÚN LA CAPACIDAD DEL POSTULANTE. Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral.

Paso 4

INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN. Las empresas deben efectuar un proceso de

comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración.

Paso 5

CAPACITACIÓN INTERNA. Es necesario preparar a los empleados para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.

Paso 6

ENTRENAMIENTO PARA EL NUEVO EMPLEADO

El objetivo del entrenamiento es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.

Paso 7

SEGUIMIENTO COMBINADO. Las empresas interesadas en implementar estos programas, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes; y que la asignación de horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados. Esta medida permitirá que el proceso de integración sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.

Paso 8

CONTRATACIÓN

Existen dos métodos:

1. Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los

nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente.

2. Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en forma individual.

Paso 9

PLAN DE CARRERA

Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados, para ello se plantea la siguiente alternativa que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.

Los ejes del programa Discapacidad Habilidades son:

- Brindar cursos de formación y capacitaciones para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Realizar desayunos de trabajo, talleres y participar con otras empresas de encuentros para promover la concientización acerca de cómo integrar a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.
- Asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de personas con discapacidad.

2.2.2.6. Paradigmas y Modelos para Entender la Discapacidad

A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se comienza a tomar conciencia de que todos los seres humanos nacemos iguales. Sin embargo, debemos considerar que con este principio de igualdad nos referimos a una igualdad en dignidad y derechos,

considerando que somos diversos por naturaleza. Todos los seres humanos somos valorados por los “otros”, lo cual se fundamenta en la conceptualización que de él o de ella hacemos.

La persona con discapacidad, a lo largo de la historia, ha sido valorada de distintas maneras. Estas formas de valoración van cambiando de acuerdo a los paradigmas y modelos que se ocupan para entender la discapacidad. Así vemos una evolución conceptual, que pasa desde la palabra “inválido”, pasando por la de “persona con discapacidad” hasta el actual concepto de “persona con diversidad funcional”.

Las conceptualizaciones alrededor de la discapacidad surgen a partir de los estudios sobre la discapacidad intelectual, especialmente en niños. A fines de los años 50, Bank – Mikkelsen, director del Servicio Danés para el Retraso Mental, conceptualiza un nuevo paradigma a partir de sus observaciones realizadas en ese servicio. Este paradigma se basa en el Principio de Normalización, el cual busca superar el antiguo paradigma de compensación que se aplicaba a la discapacidad. Bank y Mikkelsen definen la normalización como la posibilidad de que las personas con deficiencia mental pudiesen llevar una vida lo más próxima a la normal como era posible, colocando la atención en los resultados.

En el año 1969, Nirje, director ejecutivo de la Asociación Sueca para Niños Retrasados, ahonda en este principio y se enfoca en los medios para lograr la normalización, de modo que señala que existen ciertas normas y pautas del cuerpo que son principales en cada sociedad y que la normalización implica buscar los medios para hacer accesibles a las personas con deficiencia mental aquellas pautas y condiciones de la vida que lo aproximen a estos modelos sociales. A partir de esto, la normalización se expande a través de Europa, alcanzando a Estados Unidos y Canadá y a la vez comienza a evolucionar, de modo que de la aplicación exclusiva a las personas con discapacidad intelectual se amplía a todas las personas y se enfoca no sólo en los resultados o en los medios, sino que se comprende que en ambos se deben poner la atención.

Además, se comprende que no se trata de acciones, sino que de principios rectores dirigidos no sólo al sujeto con discapacidad, sino que también a su entorno social y cultural.

En el año 1978, aparece un documento conocido como el Informe Warnock, el cual sostiene que todos los niños, incluidos aquellos que presentan alguna discapacidad, tienen derecho a asistir a la escuela normal de su localidad sin ser excluidos. De esta manera, se comienza a observar que el principio de normalización empieza a aparecer en la formulación de políticas de intervención en personas con discapacidad.

A partir de este informe, el principio de integración basado en la normalización comienza a ampliarse a otras áreas, como la laboral y se empieza a hablar de integración social. A pesar de estas conceptualizaciones, vemos que en la realidad el principio de normalización, si bien está siendo utilizado tímidamente en la elaboración de políticas públicas, aún no se observan resultados concretos.

Por otra parte, a lo largo de los años observamos, también, una evolución de modelos que buscan explicar la discapacidad, pasando desde los modelos de “deficiencia” a los modelos de “funcionalidad”. La importancia de estos modelos radica en que ellos influyen tanto en la elaboración de sistemas de clasificación de las discapacidades como en la política pública sanitaria y social de los diferentes países y, por lo tanto, en las respuestas que las instituciones y la sociedad han dado al problema.

El primer modelo que surge es el Modelo Médico-Biológico. La discapacidad, bajo este modelo, es interpretada y clasificada a través del modelo de enfermedad tradicionalmente utilizado en las ciencias de la salud. Con esto, la discapacidad adquiere un carácter de síntoma, y por lo tanto es descrito como una desviación observable de la normalidad biomédica de la estructura y función corporal/mental que surge de una enfermedad, trauma o lesión y que por lo tanto debe ser tratada por medio de medidas terapéuticas o compensatorias, que en su mayoría son de carácter individual. Por lo tanto, se plantea que se debe actuar buscando la adaptación del individuo con discapacidad a las demandas de la sociedad,

para lo cual se establecen medidas compensatorias que palien las deficiencias.

Este modelo fue útil en cuanto a garantizar acciones ante las situaciones de minusvalía. Sin embargo, resulta evidente el hecho de que el modelo contribuye a la vez a reforzar elementos estigmatizadores, ya que extiende la discapacidad a los restantes aspectos de la vida del discapacitado, a la vez que el diagnóstico y clasificación del déficit se realiza por medio de la verificación de diferencias entre quienes las tienen y quienes no y entre las que se dan entre los distintos tipos de discapacitados.

Posteriormente, se comienza a observar que las enfermedades producen déficit en el funcionamiento de las personas, independiente de la eficacia de las acciones médicas, lo cual se traducía en la dificultad para el desempeño normal de actividades cotidianas. Esto conduce a la constatación de que este modelo debe ampliarse, con el fin de poder abarcar estos procesos. Frente a estas limitaciones, surge el Modelo Social de la discapacidad, para el cual la discapacidad no es sólo consecuencia del déficit que una persona posee, sino que en ella intervienen un conjunto de condiciones, actividades y relaciones interpersonales, muchas de las cuales son motivadas por factores ambientales.

Con esto comienzan a cobrar importancia los factores socio-ambientales, considerando que, a pesar de que en la discapacidad hay un elemento médico-biológico, lo más importante es la interacción de ese déficit con el entorno, debido a que es en esta interacción en donde se dan las desventajas que la persona con discapacidad experimenta y que definen en la práctica su status de discapacitado. Por lo tanto, desde esta perspectiva, la discapacidad pasa a ser un hecho social en donde el problema radica en la incapacidad de la sociedad y del entorno del individuo de adaptarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad, y no, como en el modelo anterior, en la incapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad.

A partir de este modelo social surgen una serie de modelos que van incorporando distintos ámbitos. Así surge el Modelo Político-Activista o Modelo de las “Minorías Colonizadas”. Este modelo incorpora las luchas

por los derechos de las personas con discapacidad, señalando que estas personas son miembro de un grupo minoritario, el cual es sistemáticamente discriminado y explotado por la sociedad.

De esta manera, las limitaciones con las que se enfrenta la persona no son producto de su discapacidad, sino que es el resultado de las actitudes de la población y del abandono socio-político en el que se encuentran. Por lo tanto, las acciones se deben concentrar no en el nivel sanitario, sino que en el de la acción política y social. La radicalización de este modelo lleva a plantear que el grupo que conforman las personas con discapacidad es un colectivo “colonizado” por la cultura dominante, en este caso la médica, lo cual perpetúa la jerarquía del médico sobre el enfermo a través de la imposición de sus criterios para definir lo que es la discapacidad y sus necesidades, considerando que los discapacitados son incapaces de autodefinirse.

En contraposición a esta postura, surge en varios países movimientos que buscan nuevas instituciones colectivas, como por ejemplo los denominados Centros de Vida Independiente, que se basan en el argumento de que son las propias personas con discapacidad las que pueden dar cuenta de sus necesidades y abogan por la autonomía de estas personas. Es así, como estos centros dan la oportunidad a los discapacitados de crear sus propias estructuras asistenciales y de apoyo que les ayudan a satisfacer sus necesidades.

El modelo social da origen también al Modelo Universal de la discapacidad, en el cual se postula que la discapacidad es un hecho universal, en donde toda la población está en situación de riesgo. Para este modelo es inherente al ser humano el ser limitado, ya que no hay individuo que tenga un total de repertorio de habilidades con las que pueda enfrentarse a las múltiples y cambiantes demandas de la sociedad y el entorno.

Por lo tanto, no es posible definir con claridad los límites, siempre cambiantes, entre capacidad y discapacidad. Frente a esto, proponen que estos conceptos deben ser vistos como los extremos de un continuo en donde la definición social y física del paso de uno a otro se establece en

base a motivaciones políticas, culturales y sociales siempre sujetas a debate y revisión.

Por lo tanto, las políticas y acciones sobre la discapacidad deben superar el concepto de especificidad, de manera que no deben estar dirigidas a personas o grupos específicos, sino a toda la población. Todos estos modelos, más que excluyentes y contradictorios, se presentan como complementarios.

2.2.2.7. Exclusión Social

La fundación Europea en el año 1995 sostiene que la Exclusión Social es un proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven. Este proceso se opone al de Integración social, dando lugar a una privación múltiple que se expresa en distintos planos económicos, sociales y políticos.

Toda sociedad se encuentra determinada por el imaginario de la normalidad, el cual es delimitado en las diversas sociedades a partir de la ideología dominante que en su tiempo y espacio tiende a la hegemonizarían. De esta manera, se crea un “nosotros” que se distingue de un “otros” que marca una diferencia importante. Por lo tanto, podemos afirmar que la exclusión y la integración conforman un par dialéctico, de modo que se constituyen como opuestos complementarios. En otras palabras, esto implica asumir que la existencia de personas excluidas implica el que existan personas incluidas, lo cual no da cuenta de dos aspectos de la realidad, sino de un mismo proceso.

La exclusión social no aparece estudiada como tal por la sociología clásica. Sin embargo, podemos observar en autores clásicos una aproximación al concepto. Es así como Durkheim plantea el concepto de anomia, Weber plantea la legitimación del poder de unos individuos sobre otros a través de las instituciones y Marx ve la ideología burguesa en oposición a la del proletariado, refiriéndose a grupos que dominan y grupos dominados.

En la segunda mitad del siglo XX, en EEUU, la Escuela de Chicago incursiona en la temática de los desvíos en relación a los sujetos anómicos, de modo que los desviados quedan definidos por aquellos que explícita o implícitamente pasan a llevar las normas establecidas. Con el funcionalismo se parte de la base de que los sistemas deben ser considerados como altamente integrados, en donde los estados de anomia son considerados como raros y transitorios.

La sociología francesa orienta el análisis a la tendencia de reagrupamiento de los excluidos, reivindicando su derecho a la desigualdad y a reclamar sus propios espacios. Foucault habla del Programa de la Modernidad, el cual racionaliza las normas que guían el accionar de los individuos en la sociedad, específicamente en la sociedad accidental.

De esta manera, junto con el desarrollo de las ciencias, se va estableciendo lo “normal” en todos los espacios de la vida cotidiana. En oposición a esta “normalidad” surge la “anormalidad”, la cual caracteriza a aquellos sujetos que no se subordinen y disciplinen. Para estos, existen reglas de sanción claras, institucionalizadas y preestablecidas, las cuales permiten el control social en las sociedades modernas.

El concepto de Exclusión Social como tal es creado por René Lenoir, Secretario de Estado de Acción Social en el gobierno de Chirac, quien el 1974 publica su libro “Les exclus: un Français sur Dix”, en donde se refiere al 10% de la población francesa que vive al margen de la red de seguridad social pública basada en los empleos, donde discapacitados, ancianos, entre otros quedaban excluidos. De esta manera, el concepto se refería a la ruptura de los lazos sociales, lo cual afectaba la tradición francesa de integración nacional y solidaridad social.

Durante la década de los 80 el concepto se popularizó en Francia, tanto en el plano académico como en el político y social, con el fin de referirse a los desfavorecidos afectados por los nuevos problemas sociales que iban apareciendo, lo cual condujo a que el concepto se fue aplicando a un número cada vez mayor de categorías en desventaja social. Desde aquí el

concepto empieza a difundirse en otros países del norte y finalmente a los países en vías de desarrollo.

Esta expansión del conocimiento provocó un gran problema, ya que su uso indiscriminado produjo un vaciamiento conceptual. Frente a esto, surgen algunos teóricos, como Nascimento y Olivera, que buscan ordenar el concepto. Así hablan de que el concepto hace alusión a tres ámbitos. El primero es el más general y amplio, en donde el concepto de exclusión se aproxima al de discriminación, de modo que toda discriminación sería una forma de exclusión social, en donde los grupos discriminados no se encuentran totalmente discriminados de sus derechos, pero sus diferencias no son aceptadas, de modo que participan en la vida social, pero no plenamente. Para Olivera han sido excluidos los grupos más diversos, los cuales se caracterizan por una posición de desventaja y son clasificados por diferentes atributos, como por ejemplo pertenencia étnica, orientación sexual o diferencias físicas, los cuales en general son llamados “minorías”.

2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis General

El grado de percepción incide de manera positiva y significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016.

2.3.2 Hipótesis Específicas

El grado de percepción en su dimensión selección incide de manera significativa en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

El grado de percepción en su dimensión organización incide de manera significativa en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

El grado de percepción en su dimensión interpretación incide de manera significativa en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Administración: Es la ciencia social que tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener eficiencia o máximo beneficio posible; este beneficio puede ser social, económico o estratégico, dependiendo de los fines perseguidos por dicha organización.

Administración Pública: Comprende el conjunto de las organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean del ámbito regional o local. Por su función la administración pública pone en contacto directo a la ciudadanía con el poder político, satisfaciendo los intereses públicos de forma inmediata, por contraste con los poderes legislativo y judicial, que lo hacen de forma mediata.

Capacidades Administrativas: es aquella que abarca desde el conocimiento de las acciones administrativas, teorías administrativas, proceso administrativo hasta la toma de decisiones.

Capacitación: Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.

Claridad: Un coach se asegura de la claridad en su comunicación, de otra forma las personas comienzan a fallar o no hacer nada, lo que siempre cuesta tiempo y dinero.

Coordinación: Entendemos por coordinación a la acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico para una acción conjunta.

Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada, tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas.

Compromiso: Compromiso es una obligación contraída, palabra dada. También, es una situación difícil, incómoda, embarazosa o delicada. El término compromiso es de origen latín “compromissum”, este verbo se ha formado con la preposición “cum” que significa “con” y el adjetivo “promissus”.

Comportamiento: Son actitudes que toma la persona en momento adecuado, ya sea positivamente o negativamente.

Comunicación: Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.

Desarrollo Humano: Es el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus miembros a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno social en el que respeten los derechos humanos de todos ellos.

Entrenamiento: Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos, ya que esto no garantiza que se lleva a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño.

Eficacia: Es el nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. Diremos que una acción es eficaz cuando consigue los objetivos tácticos correspondientes.

Eficiencia: Está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido.

Estándares: Una mejor forma de realizar el trabajo, es decir, un conjunto de políticas, reglas, instrucciones y procedimientos establecidos por la gerencia para todas las operaciones importantes, que sirvan como pauta para que todos los empleados desempeñen sus tareas de tal forma que aseguren buenos resultados.

Estrategia: Líneas maestra para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización.

Gestión: La gestión es también un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización. Este concepto se utiliza para hablar de proyectos o en general de cualquier tipo de actividad que requiera procesos de planificación, desarrollo, implementación y control.

Herramientas de Gestión: Una metodología de gestión comprende el uso de instrumentos, enfoques que permita desarrollar determinados procedimientos que permitan modificar o cambiar las maneras tradicionales de hacer las cosas.

Inclusión Laboral: La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

Inducción: Es el proceso donde las organizaciones seleccionan a los empleados sobre la base de su prevista probabilidad de éxito en el trabajo. Aunque se espera de algunos empleados que ejecuten bien sus trabajos inmediatamente después de la contratación, a una inmensa mayoría de los empleados se les concede tiempo para adaptarse a sus nuevos trabajos.

El propósito de la inducción es que el empleado conozca el lugar donde trabajará, con el fin de reducir la ansiedad que comúnmente experimenta una persona de nuevo ingreso a una organización.

Interpretación: Es la acción y efecto de interpretar. Este verbo refiere a explicar o declarar el sentido de algo, traducir de una lengua a otra, expresar o concebir la realidad de un modo personal o ejecutar o representar una obra artística.

Motivación: Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.

Mutualidad: Significa compartir una visión de las metas comunes. Para asegurarse de lo anterior, debe tomarse el tiempo de explicar en detalle sus metas.

Organización: Acción y efecto de organizar. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. La organización aparece como el conjunto de relaciones de autoridad, de coordinación y de comunicación que forman la actividad del grupo humano entre sí y con el exterior.

Percepción: La percepción puede hacer mención también a un determinado conocimiento, a una idea o a la sensación interior que surge a raíz de una impresión material derivada de nuestros sentidos.

Perspectiva: Significa comprender el punto de vista de los subordinados. Realizar preguntas para involucrarse con las personas, que revelan la realidad de los miembros del equipo. Mientras más preguntas hagan. Más comprenderá lo que sucede en el interior de los individuos. No debe asumirse lo que ya se sabe lo que piensan y sienten, pregúnteles.

Planificación: Es un proceso analítico, que incluye una estimación del futuro de alcance nacional sobre la base de determinados recursos de acción. Alternativos, para el cumplimiento de los fines de un país en el corto, mediano y largo plazo.

Respeto: Implica la actitud percibida en el supervisor o director, hacia los individuos que el guía. El coach puede respetar en alto grado a sus miembros del equipo, pero si está en contradicción con su poca disposición a involucrar su poca habilidad para ejercer la paciencia, para su deficiencia en compartir metas, etc., hace que comunique poco respeto.

Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Selección: El concepto de selección tiene su origen en el vocablo latino selectio. Se trata de la acción y efecto de elegir a una o más personas o cosas entre otras. Aquello que se selecciona, se separa del resto por preferencia de quien elige.

Servicio: Conjunto de prestaciones del cliente, como conveniencia del precio, la imagen y la marca del mismo.

Toma de Decisiones: Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial.

Trabajo en Equipo: Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta.

2.5. VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO

A) Variable Independiente (X)

Grado de Percepción

Dimensiones:

X₁ Selección

Indicadores

Naturaleza del estímulo:

- Actitudes
- Expectativas
- Percepciones
- Motivos

X₂ Organización

Figura y fondo

Agrupamiento o proximidad

X₃ Interpretación

Estímulos organizados

Experiencia

Interacción con el entorno

B) Variable Dependiente (Y)

Inclusión Laboral

Dimensiones:

Y₁ Compromiso

Indicadores

Integración en valores

Perfil de competencias

Selección de capacidades

Y₂ Coordinación

Integración de estrategias

Capacitación y entrenamiento interno

Y₃ Comunicación

Condiciones de trabajo

Desempeño

Estado de ánimo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

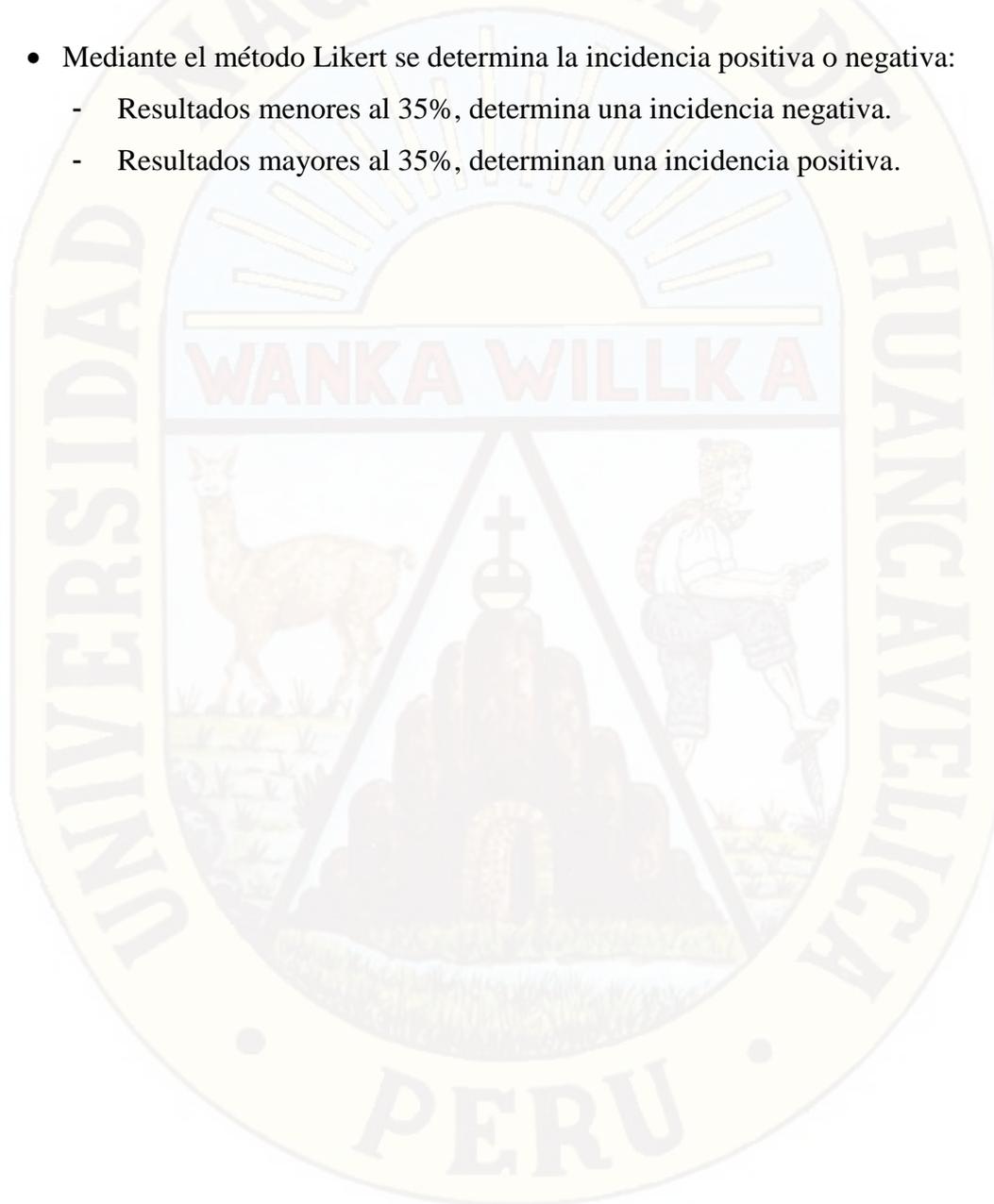
Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Grado de Percepción (X)	Buscando la definición de percepción en el ámbito laboral encontramos que todos los seres humanos hacemos automáticamente observaciones a lo largo del día, algunas de ellas son buenas pero la tendencia suelen ser negativas. Estas observaciones son generalmente conocidas como percepciones de una persona, lugar o situación.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección • Organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza del estímulo - Actitudes - Expectativas - Percepciones: • Figura y fondo • Agrupamiento o proximidades 	Nunca
	Cuántas veces hemos oído que no deberíamos juzgar a alguien la primera vez que lo conoces, esa voz en tu cabeza que te hace comentarios y formándote una idea que no deberías. Esto es un ejemplo de tu percepción de alguien que estas conociendo por primera vez.	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación 	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulos organizados • Experiencia • Interacción con el entorno 	Casi nunca
	Fermín De Rojas(2005)			
				Casi siempre

<p>Inclusión Laboral (Y)</p>	<p>La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.</p> <p>Organización Mundial del Trabajo (OIT).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Coordinación • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración en valores • Perfil de competencias • Selección de capacidades • Integración de estrategias • Capacitación y entrenamiento interno • Condiciones de trabajo • Desempeño • Estado de ánimo 	<p>Siempre</p>
-------------------------------------	---	--	--	----------------

Escala de Likert	Negativo (-)	Muy en desacuerdo	0.17	17%	35%
		Algo en desacuerdo	0.18	18%	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.25	25%	65%
		Algo de acuerdo	0.15	15%	

	Positivo (+)				
		Muy de acuerdo	0.25	25%	
		Totales	1	100%	100%

- Mediante el método Likert se determina la incidencia positiva o negativa:
 - Resultados menores al 35%, determina una incidencia negativa.
 - Resultados mayores al 35%, determinan una incidencia positiva.



The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a sun with rays rising over a horizon line, with the text 'WANKA WILLKA' below it. The emblem is surrounded by the words 'UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA' in a circular arrangement. The background of the emblem is light blue and yellow.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se enmarca en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es Aplicada; es decir, el proceso de investigación toma en cuenta las variables e indicadores que se pueden verificar en el contexto de estudio.

Gomero, G. y Moreno, J. (1997) Proceso de la Investigación Científica; Tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

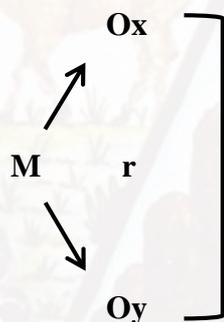
El nivel de la investigación se enfoca en lo Descriptivo – Correlacional.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional – descriptivo–correlacional, según el siguiente esquema:



Dónde:

- m: muestra
- O: observación
- x: grado de percepción
- y: inclusión laboral
- r: relación de variables

3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Método General

Método Científico: es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

3.5.2. Métodos Específicos

Método Inductivo: Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.

Método Deductivo: Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permite partir de proposiciones o supuestos generales que se derivan a otra proposición o juicio particular.

Método Descriptivo: Permite describir y conocer el objeto de estudio.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

3.6.1. Población

Según el Autor Oseda (2008,p120) “la población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembro de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad , o similares”. En el caso de la investigación la población está conformada por los 129 trabajadores como funcionarios y administrativos nombrados que laboran en el gobierno regional de Huancavelica. abarcó tomando, siendo en total 129 personas.

3.6.2. Muestra

Según el Autor Oseda (2008,p121) “la muestra es una parte pequeña de la población o un sub conjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella . esta es la principal propiedad de la muestra (posee las

principales características de la población) lo que ase posible la invistigacion, que trabaje con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

En el caso de la investigación, no se hallo muestra alguna ya que el total de la población es nuestra muestra que esta conformada por los 129 trabajadores como funcionarios y administrativos nombrados que laboran en el gobierno regional de Huancavelica.

3.6.3. Muestreo

El muestreo es el no probabilístico de tipo censal, ya que no se tomó ningún criterio de selección de los elementos de la población en estudio. (Hernandez, Fernandez, B.2010) .

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Análisis Bibliográfico y Documental

De los libros, ensayos y artículos u otros documentos, como fuentes de información.

Encuesta

La encuesta llevada a cabo se dirigió a los funcionarios y personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica. El propósito de la encuesta fue determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables de estudio.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas utilizadas para adjuntar y capturar datos fueron las siguientes:

Para la recolección de datos primarios:

Identificación de la muestra.

Procesos de observación.

Proceso de encuestas.

Para la recolección de datos secundarios:

Recopilación de fuentes bibliográficas.

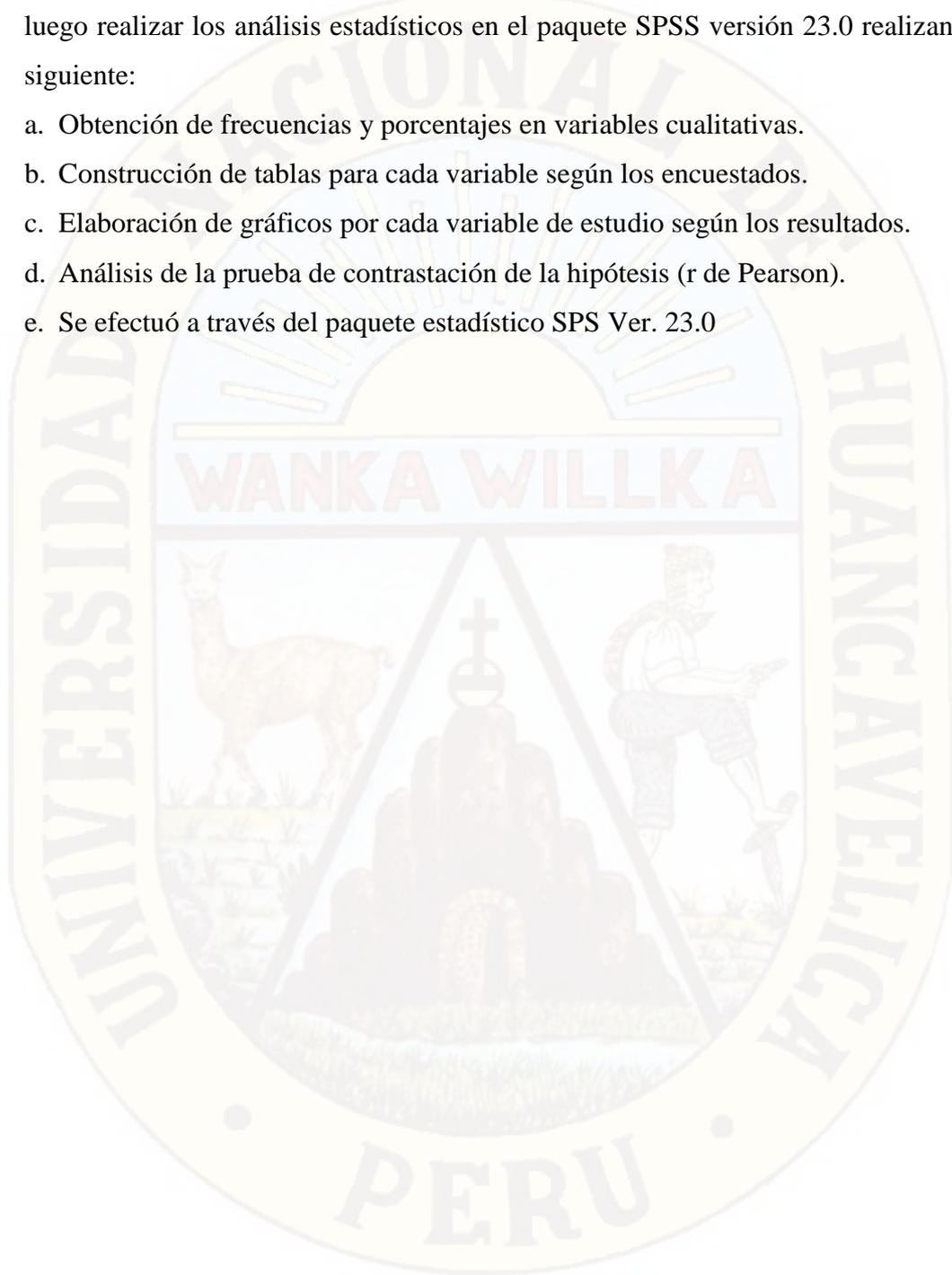
Aplicación y validación del instrumento.

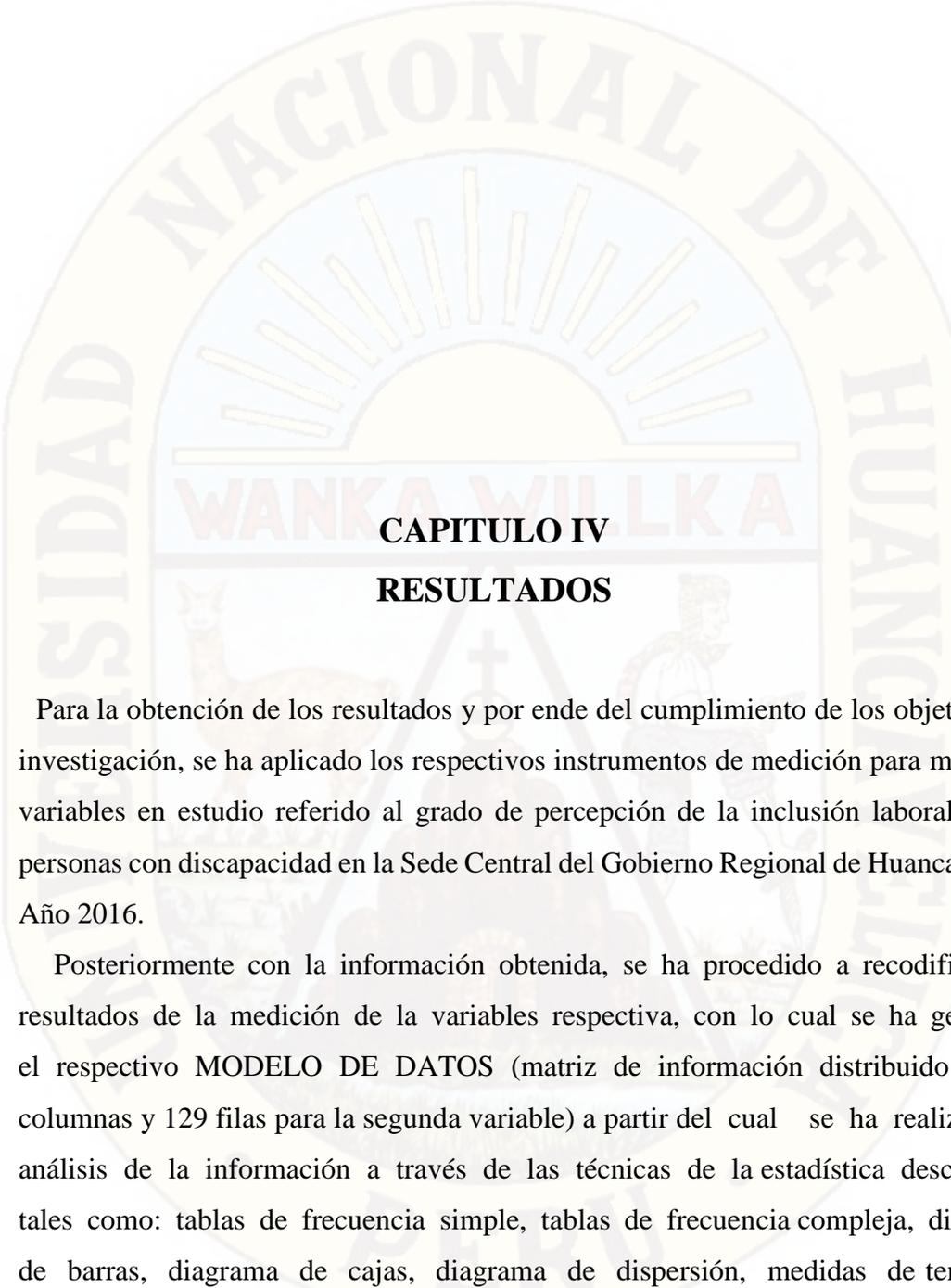
Tabulación de datos.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 23.0 realizando lo siguiente:

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b. Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
- c. Elaboración de gráficos por cada variable de estudio según los resultados.
- d. Análisis de la prueba de contrastación de la hipótesis (r de Pearson).
- e. Se efectuó a través del paquete estadístico SPS Ver. 23.0



The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a central sun with rays, a banner with the text 'WANKA WILKA', and a figure of a person. The words 'UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA' are written around the perimeter of the circle.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Para la obtención de los resultados y por ende del cumplimiento de los objetivos de investigación, se ha aplicado los respectivos instrumentos de medición para medir las variables en estudio referido al grado de percepción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica-Año 2016.

Posteriormente con la información obtenida, se ha procedido a recodificar los resultados de la medición de la variables respectiva, con lo cual se ha generado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz de información distribuido en 25 columnas y 129 filas para la segunda variable) a partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia compleja, diagrama de barras, diagrama de cajas, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central, medidas de dispersión así como la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante la prueba paramétrica “r” de Pearson a fin de obtener la significancia de la relación entre las variables del estudio a nivel general y considerando sus tres dimensiones de la primera variable, sobre la segunda variable con un nivel de significancia del 5%. Como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 24.0 y

el lenguaje de programación estadístico SAS 9.4 con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados, asimismo se generó los modelos estadísticos utilizados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

4.1. RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO

4.1.1. GRADO DE PERCEPCIÓN

Las puntuaciones obtenidas de las mediciones con los respectivos instrumentos, Fueron recodificados en los respectivos rangos, de tal manera que se han obtenido los resultados siguientes.

Tabla 1. Resultados del Grado de Percepción de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

Grado de Percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,6
Medio	123	95,3
Alto	4	3,1
Total	129	100,0

Fuente: cuestionario de una encuesta aplicada.

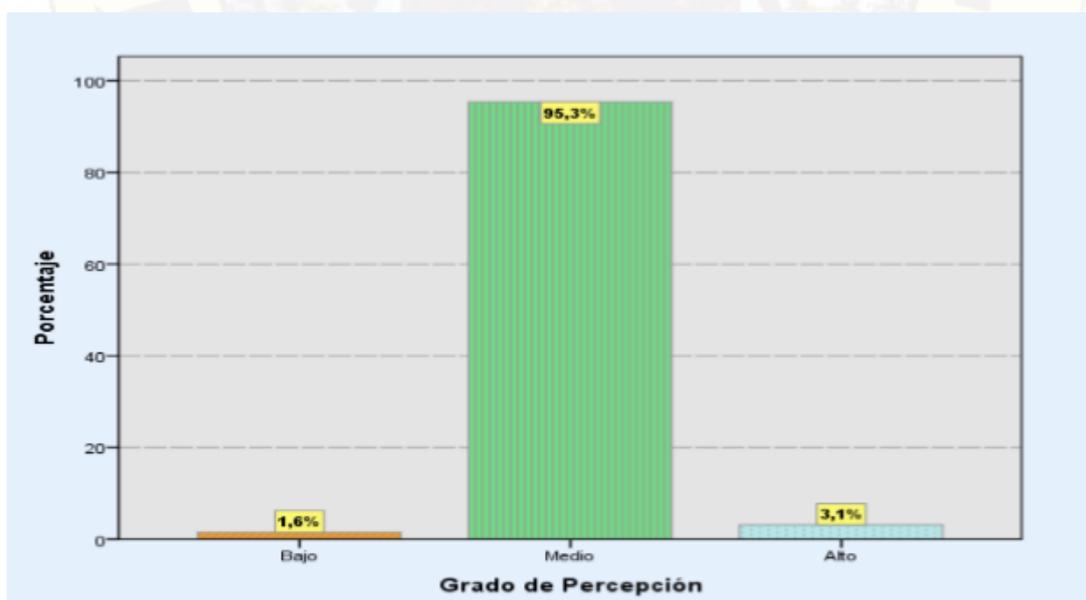


Figura 1. Diagrama del Grado de Percepción de las personas con discapacidad en

la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

De la Tabla 1 podemos apreciar los resultados del grado de percepción, notamos que el 1,6% de los casos tienen un nivel bajo, el 95,3% de los casos tienen un nivel medio y el 3,1% de los casos tienen un nivel alto.

Tabla 2. Resultados del Grado de Percepción en su dimensión selección de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016

Grado de Percepción: Selección	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3,9
Medio	123	95,3
Alto	1	,8
Total	129	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

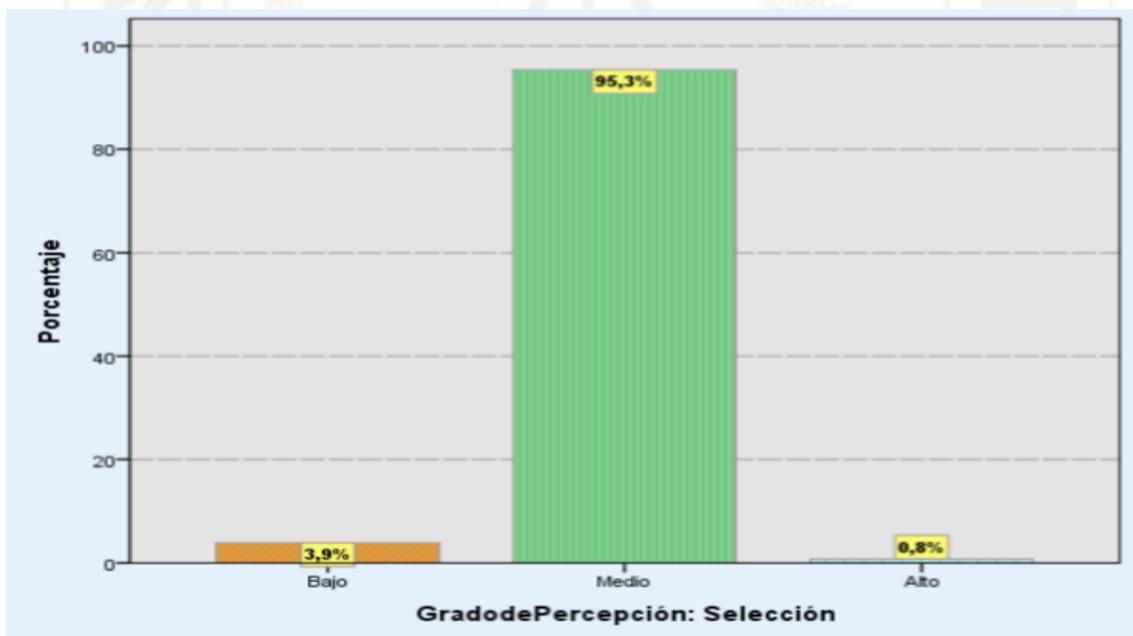


Figura 2. Diagrama del Grado de Percepción en su dimensión selección de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

De la Tabla 2 podemos apreciar los resultados del grado de percepción, en la dimensión selección, notamos que el 3,9% tienen un nivel bajo, el 95,3% tienen un nivel medio y el 0,8% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 3. Resultados del Grado de Percepción en su dimensión organización de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

Grado de Percepción: Organización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,1
Medio	111	86,0
Alto	14	10,9
Total	129	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

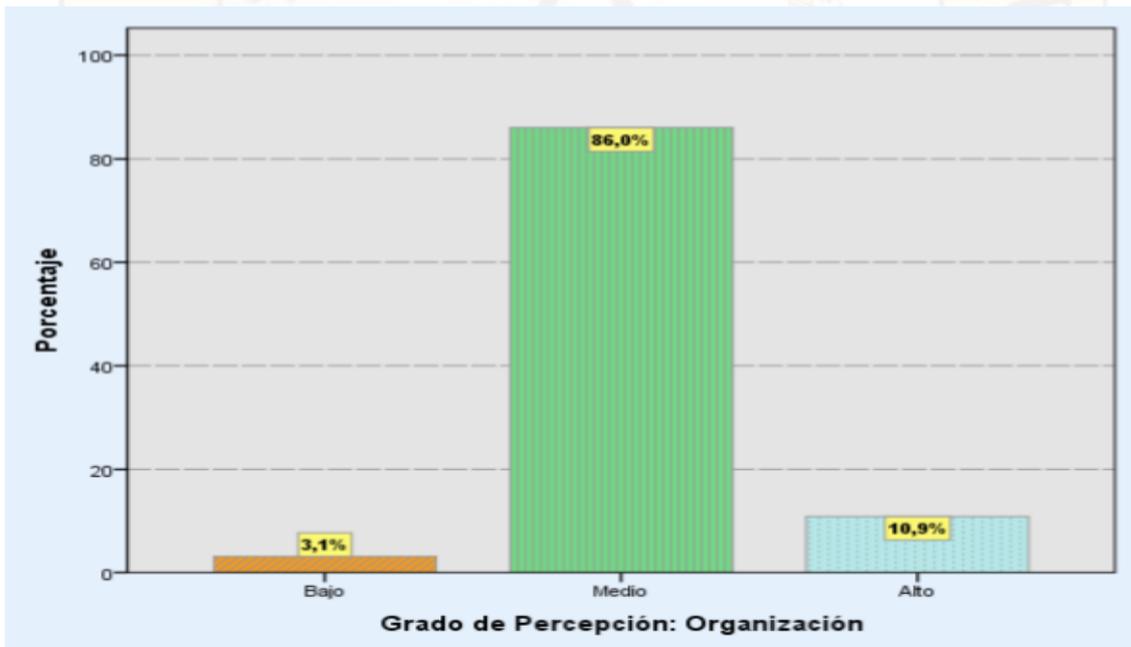


Figura 3. Diagrama del Grado de Percepción en su dimensión organización de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

De la Tabla 3 podemos apreciar los resultados del grado de percepción, en la dimensión organización, notamos que el 3,1% tienen un nivel bajo, el 86,0% tienen un nivel medio y el 10,9% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 4. Resultados del Grado de Percepción en su dimensión interpretación de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

Grado de Percepción: Interpretación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,1
Medio	119	92,2
Alto	6	4,7
Total	129	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

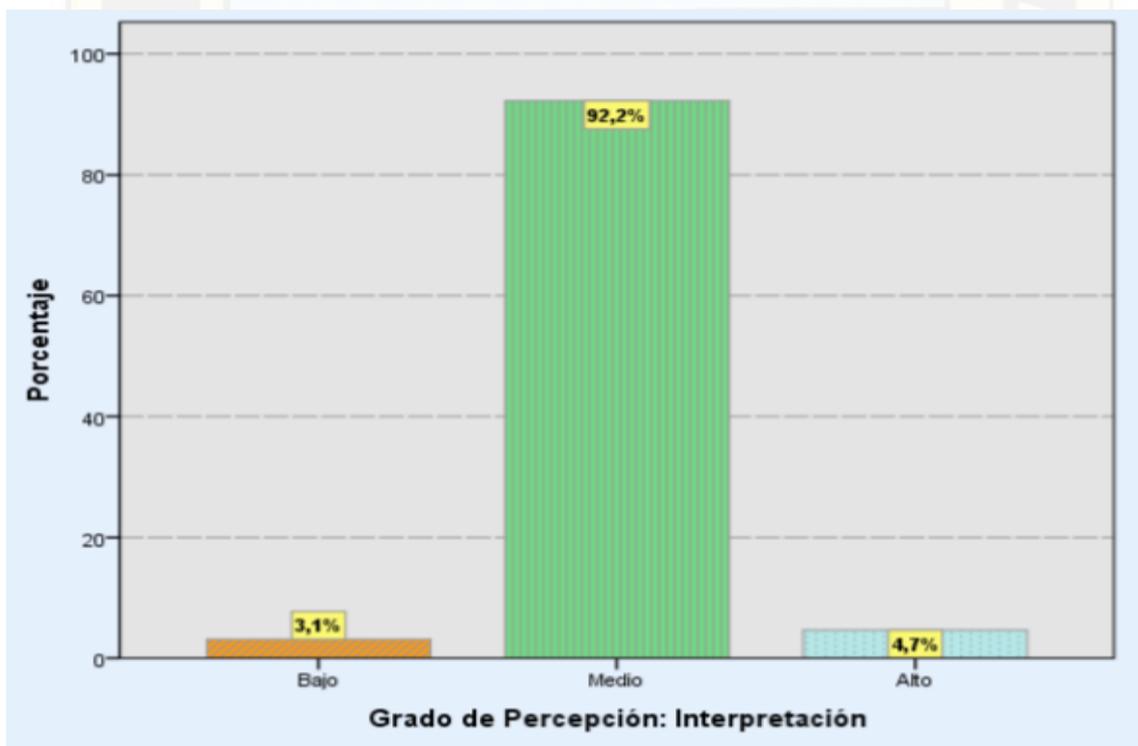


Figura 4. Diagrama del Grado de Percepción en su dimensión interpretación de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica- Año 2016.

De la Tabla 4 podemos apreciar los resultados del grado de percepción, en la dimensión interpretación, notamos que el 3,1% tienen un nivel bajo, el 92,2% tienen un nivel medio y el 4,7% de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

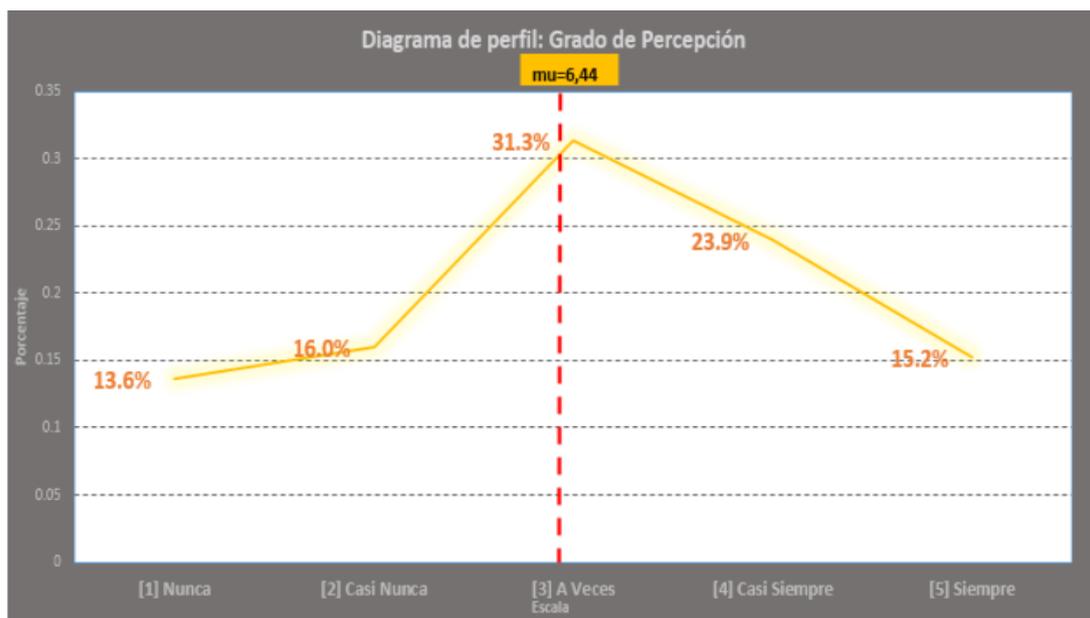


Figura 5. Diagrama del perfil del Grado de Percepción de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica-Año 2016. En la figura 5 se tiene el diagrama de perfil para los resultados del grado de percepción, observamos que el valor de la media en la escala original es de 6,44 que la tipificamos como a veces, además:

- Categoría NUNCA: está representado por el 13,6% de los casos.
- Categoría CASI NUNCA: está representado por el 16,0% de los casos.
- Categoría A VECES: está representado por el 31,3% de los casos.
- Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 23,9% de los casos.
- Categoría SIEMPRE: está representado por el 15,2% de los casos.

Por el valor de la media y la tipificación se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa a veces tipificada con la etiqueta 3, pues la media aritmética obtenida es de 6,44 que tiende a la tercera categoría.

4.1.2. INCLUSIÓN LABORAL

Tabla 5. Resultados de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede

Central del Gobierno Regional de Huancavelica-Año 2016.

Inclusión Social	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	,8
Favorable	28	21,7
Muy Favorable	100	77,5
Total	129	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.

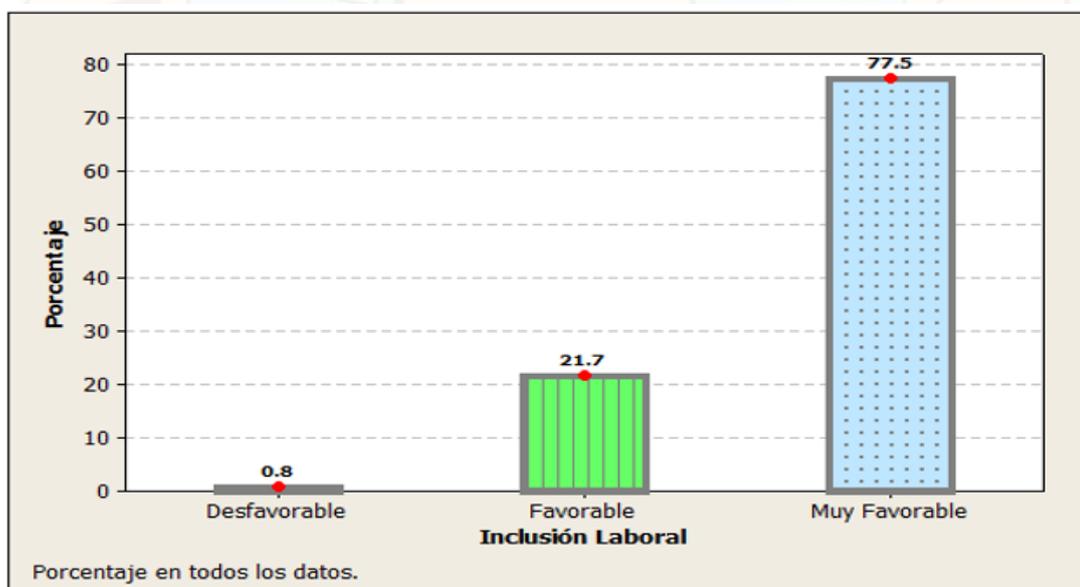


Figura 6. Diagrama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica-Año 2016. De la Tabla 5 podemos apreciar los resultados de la inclusión laboral, notamos que el 0,8% de los casos tienen un nivel desfavorable, el 21,7% tienen un nivel favorable y el 77,5% de los casos tienen un nivel muy favorable; evidentemente el nivel muy favorable está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles

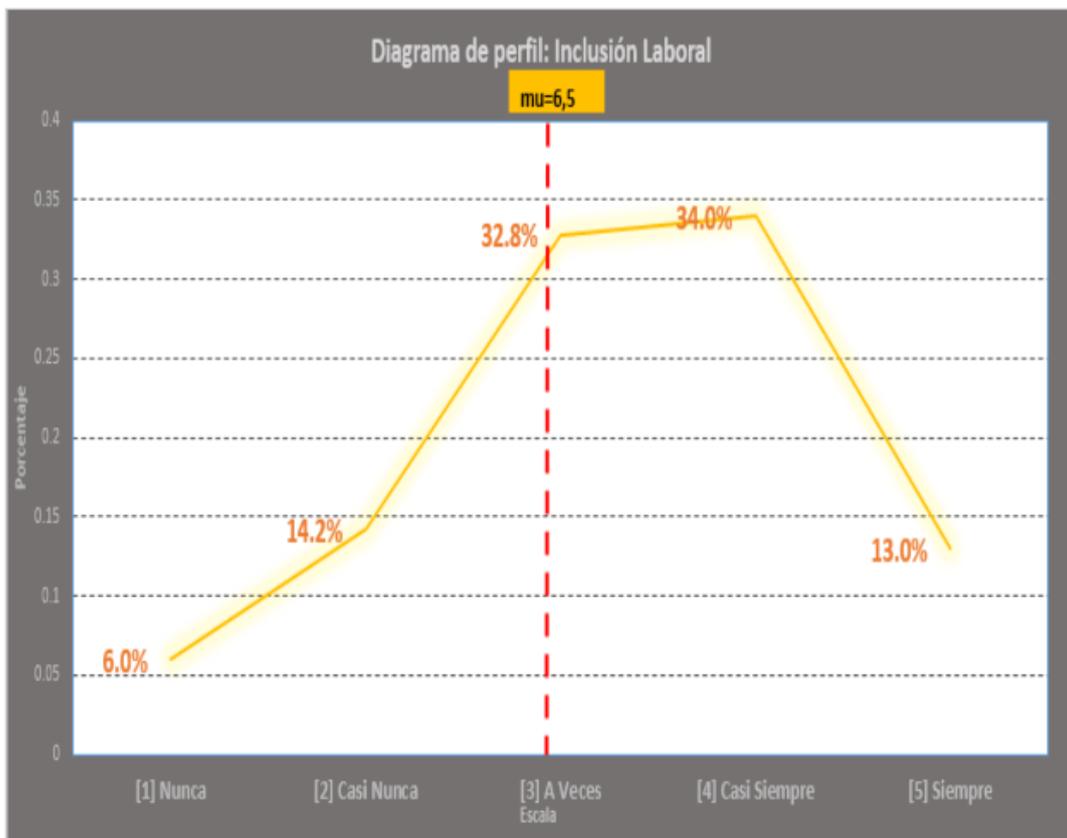


Figura 7. Diagrama del perfil de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica-Año 2016.

En el diagrama de perfil de la figura 7 nos muestra los resultados del perfil de la Inclusión laboral, observamos que el valor de la media en la escala original es de 6,5 que esta próxima de a veces, además:

- Categoría NUNCA: está representado por el 6,0% de los casos.
- Categoría CASI NUNCA: está representado por el 14,2% de los casos.
- Categoría A VECES: está representado por el 32,8% de los casos.
- Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 34,0% de los casos.
- Categoría SIEMPRE: está representado por el 13,0% de los casos.

4.2. RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. DISTRIBUCIÓN NORMAL DE LAS PUNTUACIONES

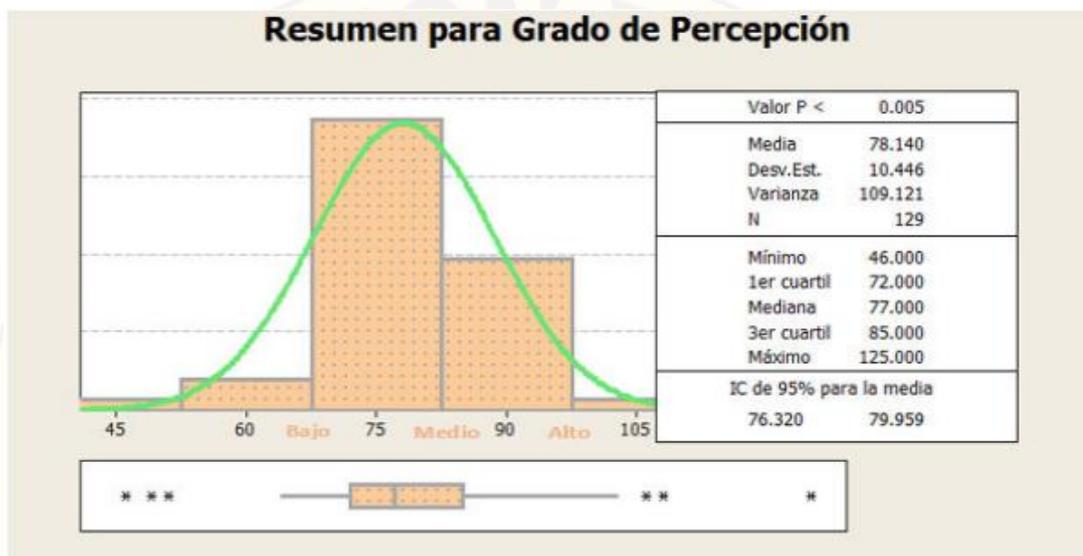


Figura 8. Resultados de las estadísticas del Grado de Percepción.

En la figura 8 podemos observar las correspondientes estadísticas de las Puntuaciones de la variable grado de percepción. Como se observa el valor de la Media es de 78,140 que se tipifica como medio, el valor de la desviación estándar Es 10,446 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media, el valor de la varianza es de 109,121 que es el resultado de elevar al cuadrado la desviación estándar. En la misma figura podemos observar que la Puntuación mínima es de 46, la puntuación máxima es 125, el valor de la mediana es 77,00 (por lo cual la mitad de los datos están por debajo y la otras mitades por encima), el primer cuartil cuyo valor es 72,00 (por lo cual el 25% de los datos están por debajo y el 75% están por encima), el tercer cuartil cuyo valor es 85,00 (por lo cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% están por encima).

Asimismo observamos el correspondiente histograma de frecuencias que evidentemente tiene la forma normal, también observamos el correspondiente diagrama de caja que nos muestra la presencia de casos atípicos por encima de la mediana en la medición realizada. Teniendo en cuenta la forma del histograma y el diagrama de caja, procederemos a deducir que los datos siguen una distribución, pues alrededor de la media se concentran los datos.

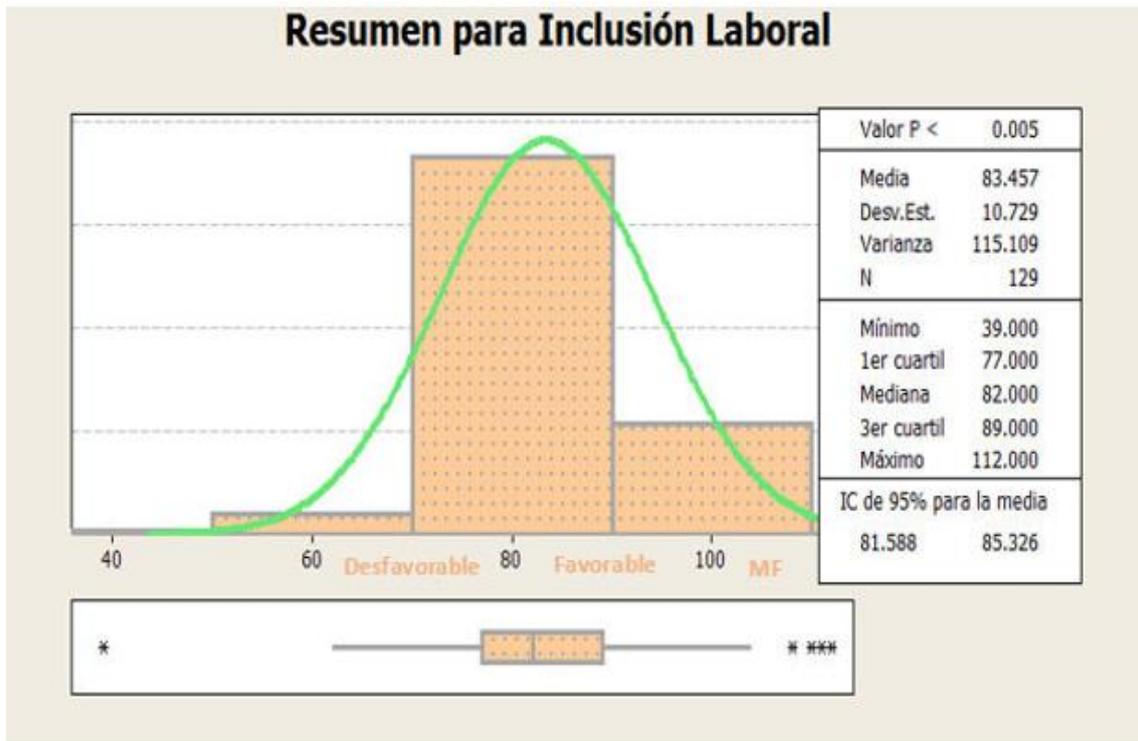


Figura 9. Resultados de las estadísticas de la Inclusión Laboral.

En la figura 9 podemos observar las correspondientes estadísticas de las Puntuaciones de la variable Inclusión Laboral. Como se observa el valor de la media es de 83,457 que se tipifica como favorable, el valor de la desviación estándar es 10,729 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media, el valor de la varianza es de 115,109 que es el resultado de elevar al cuadrado la desviación estándar. En la misma figura podemos observar que la puntuación mínima es de 39, la puntuación máxima es 112, el valor de la mediana es 82,00 (por lo cual la mitad de los datos están por debajo y la otras mitad por encima), el primer cuartil cuyo valor es 77,00 (por lo cual el 25% de los datos están por debajo y el 75% están por encima), el tercer cuartil cuyo valor es 89,00 (por lo cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% están por encima).

Asimismo, observamos el histograma de frecuencias que evidentemente tiene la forma normal, también observamos el correspondiente diagrama de caja que nos muestra la presencia de casos atípicos por debajo y encima de la mediana.

4.2.2. INTERVALOS DE CONFIANZA

De acuerdo con Zamora (2002) los intervalos de confianza se utilizan para realizar una estimación de un parámetro poblacional (media de las variables) con una terminada probabilidad o nivel de confianza.

Específicamente se determinará los intervalos de confianza para la media poblacional de las puntuaciones del grado de percepción y la inclusión laboral para un nivel de significancia α 5% y un nivel de confianza del 95%. El modelo en termino probabilístico.

$$P\left(\bar{x} - t_{\alpha/2;n-1} \times \frac{S}{\sqrt{n}} \leq \mu \leq \bar{x} + t_{\alpha/2;n-1} \times \frac{S}{\sqrt{n}}\right) = 1 - \alpha$$

Para las puntuaciones del grado de percepción, los límites del intervalo de Confianza de la media poblacional son:

$$LI(\mu) = 78,140 - 1,966 \times \frac{10,446}{\sqrt{129}} = 76,320$$

$$LI(\mu) = 78,140 + 1,966 \times \frac{10,446}{\sqrt{129}} = 79,959$$

Para las puntuaciones de la inclusión laboral, los límites del intervalo de confianza de la media poblacional son:

$$LI(\mu) = 83,457 - 1,966 \times \frac{10,729}{\sqrt{129}} = 81,588$$

$$LI(\mu) = 83,457 + 1,966 \times \frac{10,729}{\sqrt{129}} = 85,326$$

Act
Ve a

4.2.3. DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES

Para determinar la intensidad de la relación de las variables; usaremos la estadística “r” de Pearson que está definida por:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

Cov (x, y) : La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

S_x : Desviaciones estándar del grado de percepción.

S_y : Desviaciones estándar de la inclusión laboral.

Así pues, luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos los resultados que se muestra a continuación.

$$r = \frac{46,553}{\sqrt{109,121} \times \sqrt{115,109}} = 0,415 = 41,5\%$$

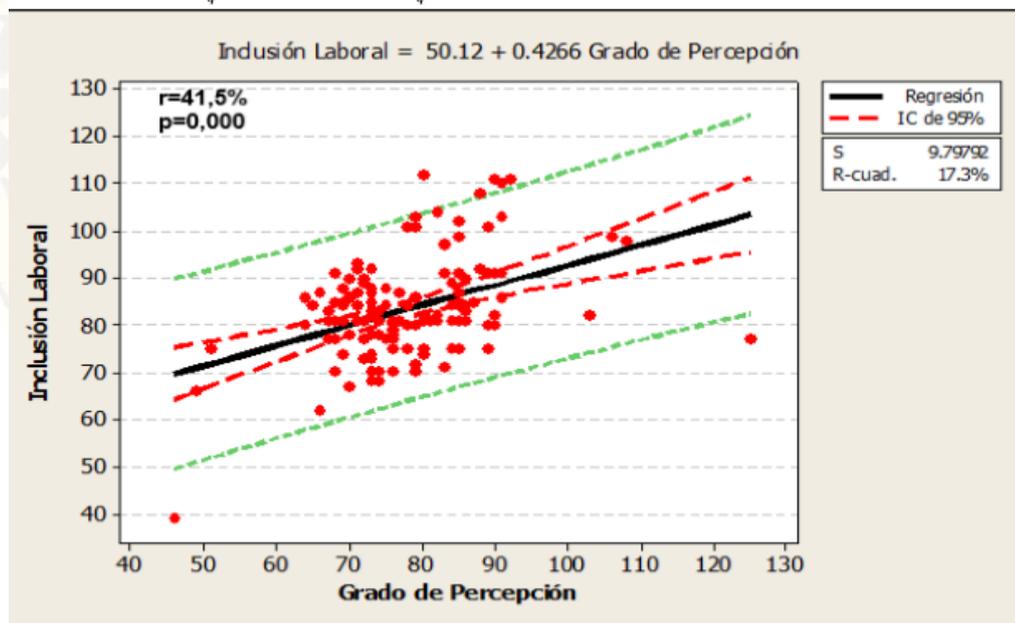


Figura 10. Diagrama de dispersión de las puntuaciones para ambas variables. Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de la variable del grado de percepción tenemos:

- Relación de la dimensión *selección* y la variable *inclusión laboral*:

$$r_1 = 53,1\%$$

- Relación de la dimensión *organización* y la variable *inclusión laboral*:

$$r_2 = 51,7\%$$

- Relación de la dimensión *interpretación* y la variable *inclusión laboral*:

$$r_3 = 55,4\%$$

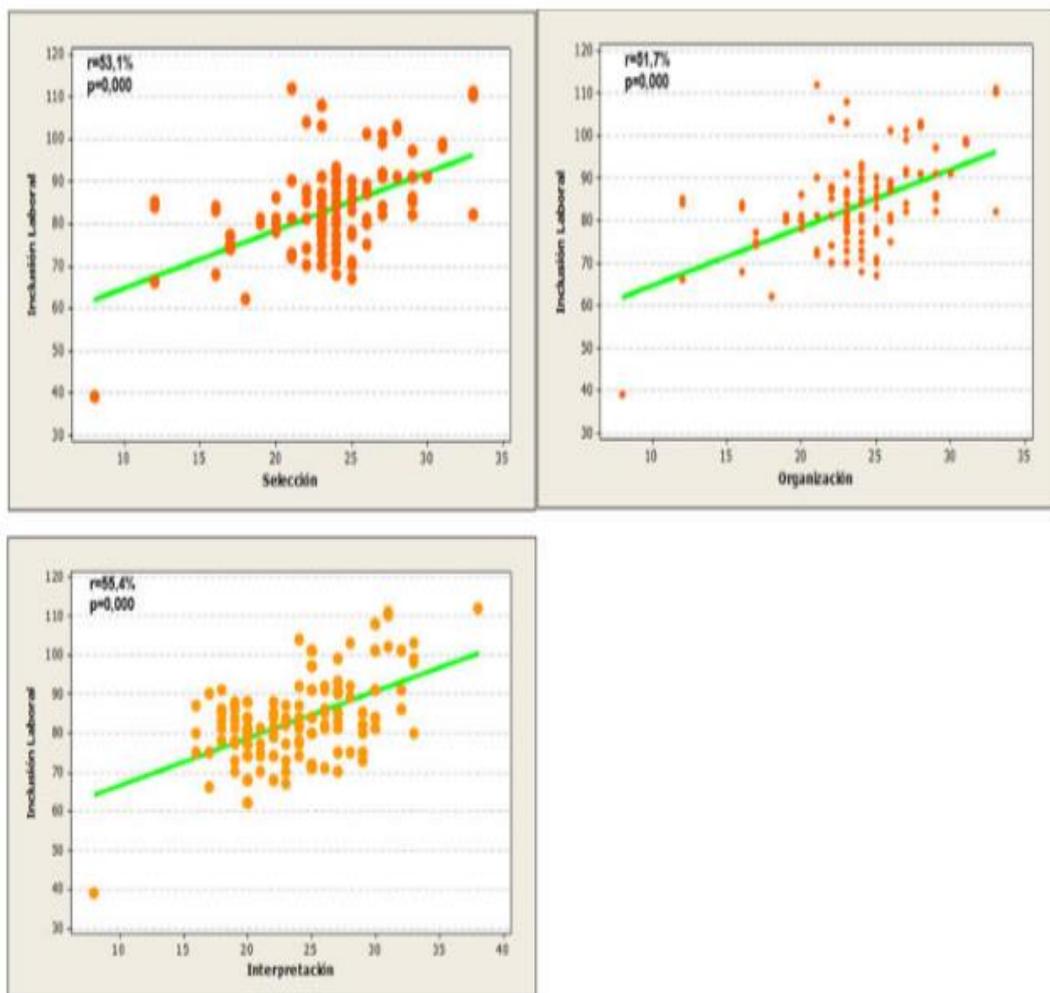


Figura 11. Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones. En la figura 11 se muestra los correspondientes diagramas de dispersión de las dimensiones del grado de percepción frente a la variable inclusión laboral. Como podemos apreciar en cada una de ellas la relación obtenida es positiva y tendiente a diferenciarse desde muy lejos del valor cero.

4.3. VERIFICACIÓN DE LAS HIPOTESIS

Una vez determinadas las relaciones entre las variables y las correspondientes dimensiones, procedemos a realizar el proceso de verificación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, adoptamos el sistema clásico de Pearson que consiste en cinco pasos.

4.3.1. VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

➤ Nula (H₀)

El grado de percepción no incide de manera positiva y significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016.

$$P=0$$

Siendo:

P: Correlación poblacional

➤ Alternativa (H₁)

El grado de percepción incide de manera positiva y significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016.

$$P > 0 \text{ Unilateral derecha}$$

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α)

El nivel de significancia nos representa el error de tipo I que el investigador está Dispuesto a tolerar al rechazar la hipótesis nula.

$$\alpha 0,05= 5\%$$

c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA

Utilizaremos la distribución “t” Student con 127 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado “Vt” de la prueba para 127 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,66 (obtenido de las

correspondientes tablas Estadísticas).

d) CALCULO DE LA ESTADISTICA

Remplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (v_c) de la "t".

$$t = V_c = 0,415 \sqrt{\frac{129 - 2}{1 - 0,415^2}} = 5,140$$

e) TOMADE DECISIÓN

el correspondiente valor calculado "vc" y el valor critico o tabulado "vt" lo tabulamos en la grafica de distribución de probabilidad "t", de la cual podemos deducir que $V_c < V_t$ ($5,140 < 1,66$) por lo que diremos que se a encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, se concluye en lo referente a la hipótesis general que:

El grado de percepción incide de manera positiva y significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional d Huancavelica al año 2016.

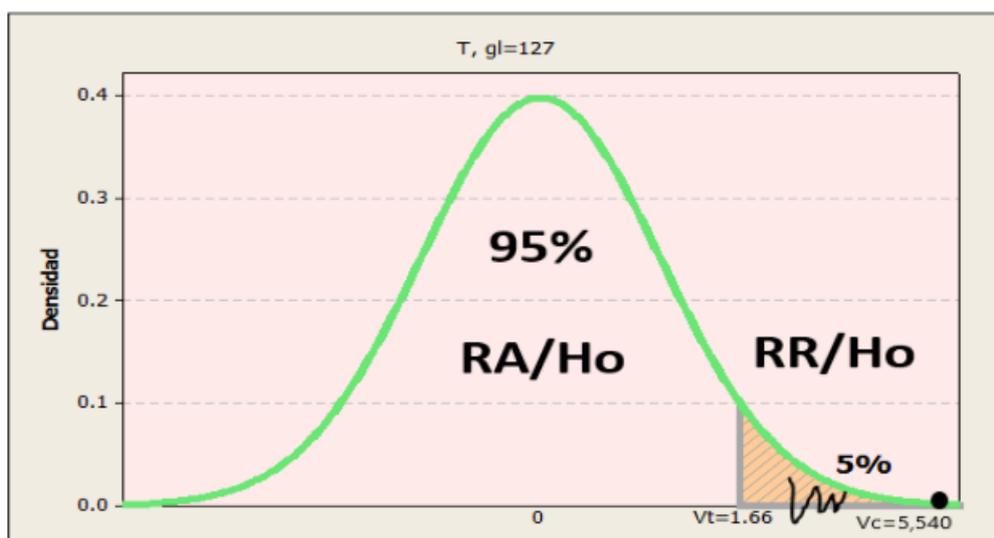


Figura 12. Distribución de probabilidad "t" para la hipótesis general.

En la figura 12 notamos que el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la hipótesis nula (**RR/Ho**), además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 5,140) = 0,0 < 5\%$$

4.3.2. VERIFICACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA.

Tabla 6. Esta dística de la relación de las dimensiones del grado de percepción y la variable inclusión laboral.

Dimensiones del Grado de Percepción	Estadísticas de la relación con la Inclusión Laboral					
	r	n	Vc=t	Vt	p	Ho
Selección	53,1%	129	7,06	1,66	-	Rechazo
Organización	51,7%	129	6,80	1,66	-	Rechazo
Interpretación	55,4%	129	7,50	1,66	-	Rechazo

Fuente: Base de datos

I. VIRIFICACION DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECIFICA

Hipótesis nula (Ho):

El grado de percepción en su dimensión selección no incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

Hipótesis nula (H1):

El grado de percepción en su dimensión selección incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

DESCUSION

De la tabla 6 podemos observar que la relación obtenida es $r=53,1\%$ además el valor calculado es $Vc=7,06$ y el valor tabulado es $Vt=1,66$ de la cual deducimos

que $V_c > V_t$ ($7,06 > 1,66$) que tiene asociado una probabilidad de $p(t > 7,06) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar a la hipótesis alterna, es decir:

El grado de percepción en su dimensión selección incide de manera significativa en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

II. VERIFICACION DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECIFICA

Hipótesis nula (H₀):

El grado de percepción en su dimensión organización no incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

Hipótesis nula (H₁):

El grado de percepción en su dimensión organización incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

DESCUSION

De la tabla 6 podemos observar que la relación obtenida es $r=51,7\%$ además el valor calculado es $V_c=6,80$ y el valor tabulado es $V_t=1,66$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($6,80 > 1,66$) que tiene asociado una probabilidad de $p(t > 6,80) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar a la hipótesis alterna, es decir:

El grado de percepción en su dimensión organización incide de manera significativa en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

III. VERIFICACION DE LA TERSERA HIPOTESIS ESPECIFICA

➤ Hipótesis nula(H₀):

El grado de percepción en su dimensión interpretación no incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

➤ **Hipótesis nula(H1):**

El grado de percepción en su dimensión interpretación incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

DESCUSION

De la tabla 6 podemos observar que la relación obtenida es $r=55,4\%$ además el valor calculado es $V_c=7,50$ y el valor tabulado es $V_t=1,66$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($7,50 > 1,66$) que tiene asociado una probabilidad de $p(t > 7,50) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar ala hipótesis alterna, es decir:

El grado de percepción en su dimensión interpretación incide de manera significativa en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de la investigación está orientado a conocer el grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sede central del gobierno regional de Huancavelica al año 2016. a decir que kerlinger (2002) en su diseño descriptivo correlacional se tienen que cuantificar la relación entre las variables; de esta manera los resultados de la investigación muestran que la intensidad de la relación entre las variables es de 41,5% que de acuerdo a la tabla 7 se tipifica como relación positiva débil.

Tabla 7. Intensidad de la correlación “r” de pearson

Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna:	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: RitcheI (2006).

Así mismo los resultados han evidenciado que el 1,6% de casos tienen la percepción que el grado de percepción es bajo, el 95,% es medio y el 3,1% la consideran alta; en cuanto a la inclusión laboral los sujetos en estudios consideran que el 0,8% es desfavorable, el 21,7% tiene un nivel favorable y el 77,5% tiene un nivel muy favorable.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 41,5% es significativamente diferente de cero ($p=0,0$) al nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es positiva o directamente proporcional.

En cuanto a la relación de la dimensión selección y la variable inclusión laboral, el valor obtenido para la dicha correlación es del 53,1% que se tipifica como positiva media, que también a resultado significativamente diferente de cero ($p= 0,0$)y positiva.

Así mismo la relación obtenida de la dimensión organización y la variable inclusión laboral, el valor obtenido para la dicha correlación es de 51,7% que se tipifica como positiva media, que también a resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Así mismo la relación obtenida de la dimensión interpretación y la variable inclusión laboral, el valor obtenido para la dicha correlación es de 51,7% que se tipifica como positiva media, que también a resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Los resultados obtenidos al confrontarlos con Andrade (2008) concluye que en su investigación enmarca en el nuevo paradigma para entender la discapacidad, en donde surge la indudable evidencia de que la discapacidad es una limitación social más que un problema médico. En este sentido, es necesario considerar que la inclusión social, como problema asociada a la persona con discapacidad se mueve por este motivo, el objetivo de este estudio es conocer cual es la percepción de la sociedad peruana sobre la exclusión de las personas con discapacidad, lo cual se extrae los discursos de los actores relevantes de la sociedad. Además señalan los actores han internalizado una nueva forma de mirar la discapacidad, en donde el interno juega un rol prioritario a la hora de entender los problemas de la discapacidad conlleva.

En referencia a Jiménez (2013) presenta que frente a este panorama, de insertar e involucrar a los nuevos colaboradores mediante un esquema pre

diseñado y organizado que resulte en el correcto desarrollo de las distintas actividades reduciendo significativamente los márgenes de errores que se presentaban al momento de realizar funciones sin la adecuada guía y entrenamiento necesarios. Cabe recalcar, el valor agregado que se obtiene al instaurar dichos procesos; los colaboradores nuevos se sintieran bien venidos, perseveran una imagen corporativo estable y organizada, en si responderán positivamente en su cargo. la inducción del personal posibilitara el crecimiento solido de la organización que vera reflejado su trabajo en la consecución de la metas y objetivos propuestos presentados en los resultados obtenidos.

Finalmente, con Miranda (2011). Concluye: que la inducción del personal facilita la adaptación y la integración del trabajador a la empresa y a su puesto de trabajo; en tal sentido la orientación estaba a diseñar un programa de inducción al personal de nuevo ingreso de la compañía anónima nacional teléfonos.

La investigación permitió demostrar que el personal necesita que se aplique un programa de inducción para que se adapten e identifiquen más rápidamente con l empresa y su puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

1. La evidencia de una relación entre el grado de percepción y la inclusión labora de las personas con discapacidad en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica. Año-2016, la correlación identificada es de 41,5% que se tipifica como correlación positiva débil, la probabilidad asociada es $P(t>5,140) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa.
2. Se ah determinado la presencia de una relación entre el grado de percepción en su dimensión, selección y la inclusión labora de las personas con discapacidad en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica. Año-2016, la correlación identificada del 53,1% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t>7,06) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa.
3. Se ah determinado la presencia de una relación entre el grado de percepción en su dimensión, organización y la inclusión labora de las personas con discapacidad en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica. Año-2016, la correlación identificada del 57,1% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t>6,80) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa.
4. Se ah determinado la presencia de una relación entre el grado de percepción en su dimensión, interpretación y la inclusión labora de las personas con discapacidad en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica. Año-2016, la correlación identificada del 55,4% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t>7,50) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar las prácticas inclusivas en programas del MTPE. Esto constituye un elemento fundamental en la estrategia de promover la integración social de las personas con discapacidad, toda vez que han quedado demostradas las severas limitaciones que tienen los servicios tradicionales enfocados a este sector. Para ello es preciso reformar radicalmente las prácticas incluyentes que manejan los programas en la actualidad.
2. Establecer una bolsa de empleo para personas con discapacidad orientada a las ocupaciones en donde estas personas tengan una ventaja comparativa en relación a otros trabajadores.
3. Utilizar la capacidad de compra estatal para incentivar tanto el desarrollo de las empresas promocionales de personas con discapacidad como su contratación por el sector privado. En la actualidad el MTPE viene promoviendo el establecimiento de ventajas para las compras estatales para el caso de aquellas empresas que cumplan con los derechos laborales de los trabajadores.
4. Establecer un premio anual al empleador que haya impulsado prácticas incluyentes y mejoramiento de oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Mecanismos de esta naturaleza han demostrado tener impacto significativo en términos de visibilización de la temática del empleo para las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arcuri, L. (1988). Conocimiento social y procesos psicológicos. Barcelona: Herder.
(Publicado originalmente en 1985).
- Dela Coleta, J. (1990). Principales desarrollos y aplicaciones de la teoría de atribución de causalidad en el Brasil. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 6, 56-73.
- Echebarría, A. (1994). Sesgos atribucionales. En J.F. Morales (Coord.), *Psicología Social* (pp. 253-268). Madrid: McGraw-Hill.
- Ledesma, Juan Antonio (ed.) (2008): *La imagen social de las personas con discapacidad*, Colección CERMI n° 35, Ediciones CINCA, Madrid.
- Maldonado, Stanislao (2004). *Exclusión Social y Discapacidad: Notas Conceptuales e Implicancias para las Políticas Públicas*. Comisión Especial de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República. Mimeo. Lima.
- Megías, I; Rodríguez, E; Ballesteros, JC. (2008): *Discapacidad y consumo*, CERMI Castilla la Mancha, noviembre 2008.
- Mercado, D., García, L., Fernández, G. y Gómez, J. (1993). Estudio transcultural México-Estados Unidos del Cuestionario de Estilos Atribucionales. *Revista Interamericana de Psicología*, 28, 73-89.
- Morales, J.F. (1994b). Procesos de atribución. En J.F. Morales (Coord.), *Psicología social* (pp. 239-252). Madrid: McGraw-Hill.
- Moya, M. (1994), *Percepción de personas*. En J.F. Morales (Coord.), *Psicología Social* (pp. 93-119). Madrid: McGraw-Hill.

Organización Mundial de la Salud (2011): Informe mundial sobre la discapacidad, OMS y Banco Mundial.

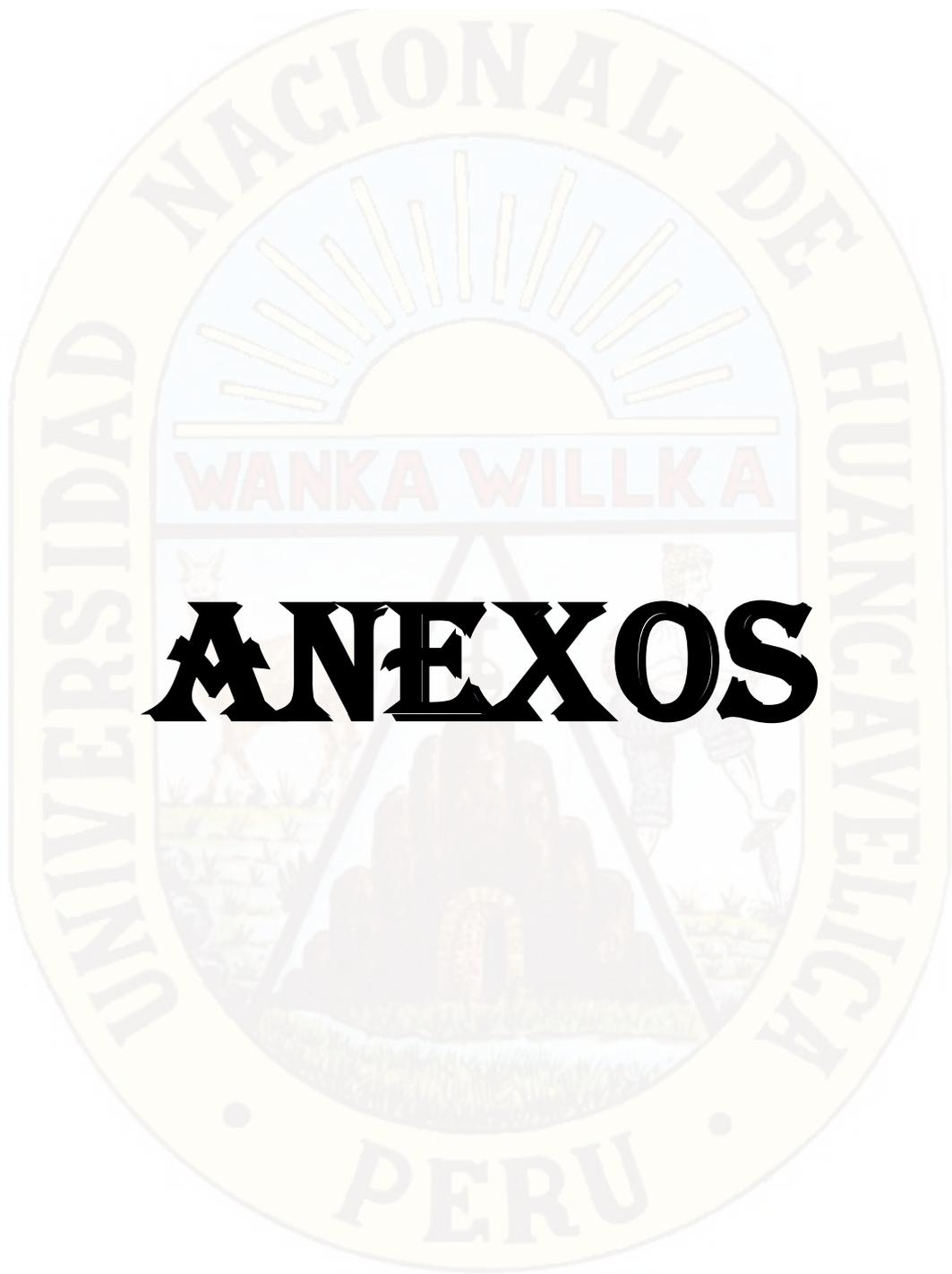
Páez, D., Marques, J. e Insúa, P. (1994). Procesos de atención, recuerdo y cambio del conocimiento social. En J.F. Morales (Coord.), *Psicología Social* (pp. 171-211). Madrid: McGraw-Hill.

Rodríguez Cabrero, G (dir.) (2013): *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros*, Colección CERMI nº 59, Fundación ONCE, Madrid.

Sabini, J. (1992). *Social psychology*. New York: W.W. Norton & Company.

Sicchar, Javier (2003). *Características de las pequeñas y microempresas que emplean personas discapacitadas*. Comisión de Promoción de la Pequeña y Microempresa PROMPYME. Lima





ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GRADO DE PERCEPCION DE LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HANCAVELICA-2016

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es el grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el grado de percepción en su dimensión selección y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica?</p> <p>¿Cómo se relaciona el grado de percepción en su dimensión organización y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica?</p> <p>¿Cómo se relaciona el grado de percepción en su dimensión interpretación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica?</p>	<p>Conocer el grado de percepción respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación del grado de percepción en su dimensión selección y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>Determinar la relación del grado de percepción en su dimensión organización y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>Determinar la relación del grado de percepción en su dimensión interpretación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.</p>	<p>El grado de percepción incide de manera positiva y significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas: El grado de percepción en su dimensión selección incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>El grado de percepción en su dimensión organización incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>El grado de percepción en su dimensión interpretación incide de manera significativa en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> (1)</p> <p>Grado de Percepción</p> <p><u>Variable Dependiente</u> (2)</p> <p>Inclusión Laboral</p>	<p>SELECCIÓN</p> <p>ORGANIZACIÓN</p> <p>INTERPRETACIÓN</p> <p>COMPROMISO</p> <p>COORDINACIÓN</p> <p>COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Naturaleza del estímulo <ul style="list-style-type: none"> - Actitudes - Expectativas - Percepciones Figura y fondo <ul style="list-style-type: none"> - Agrupamiento as proximidades Estímulos organizados <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia - Interacción con el entorno Integración em valores <ul style="list-style-type: none"> - Perfil de competencias - Selección de capacidades Integración de estrategias <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y entrenamiento interno Condiciones de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Estado de ánimo 	<p>Tipo de Investigación Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación No experimental: Transeccional descriptivo correlacional.</p> <p>Población y Muestra Se tomará como referencia al personal directivo y administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica. 129 trabajadores</p> <p>Métodos - Método Científico. - Inductivo, Deductivo, Descriptivo.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos - Revisión Bibliográfica - Encuesta</p> <p>Técnicas de Procesamiento de Datos - Estadística descriptiva - Estadística inferencial</p>

BASE DE DATOS

N°	Grado de Percepción	X	Selección	X1	Organización	X2	Interpretación	X3	Inclusión Laboral	Y
1	74	2	28	2	24	2	22	2	68	2
2	76	2	33	2	22	2	21	2	70	2
3	73	2	23	2	23	2	27	2	70	2
4	83	2	32	2	25	2	26	2	71	2
5	82	2	29	2	29	3	24	2	82	3
6	70	2	22	2	25	2	23	2	67	2
7	78	2	39	2	19	2	20	2	80	3
8	79	2	28	2	23	2	28	2	103	3
9	68	2	28	2	22	2	18	2	85	3
10	103	3	46	2	33	3	24	2	82	3
11	88	2	33	2	27	2	28	2	92	3
12	80	2	31	2	22	2	27	2	81	3
13	108	3	44	2	31	3	33	3	98	3
14	66	2	28	2	18	2	20	2	62	2
15	91	2	37	2	27	2	27	2	91	3
16	79	2	31	2	23	2	25	2	80	3
17	90	2	32	2	29	3	29	2	82	3
18	46	1	30	2	8	1	8	1	39	1
19	80	2	30	2	27	2	23	2	82	3
20	71	2	20	1	24	2	27	2	93	3
21	73	2	29	2	22	2	22	2	74	2
22	85	2	33	2	25	2	27	2	85	3
23	71	2	29	2	23	2	19	2	81	3
24	73	2	29	2	25	2	19	2	83	3
25	69	2	27	2	20	2	22	2	81	3
26	89	2	36	2	23	2	30	2	91	3

27	75	2	26	2	25	2	24	2	77	3
28	125	3	78	3	24	2	23	2	77	3
29	73	2	37	2	16	2	20	2	68	2
30	69	2	35	2	12	1	22	2	84	3
31	91	2	27	2	33	3	31	2	110	3
32	83	2	29	2	29	3	25	2	97	3
33	71	2	23	2	24	2	24	2	92	3
34	73	2	30	2	22	2	21	2	74	2
35	85	2	34	2	24	2	27	2	75	2
36	74	2	35	2	16	2	23	2	83	3
37	83	2	29	2	29	3	25	2	91	3
38	73	2	23	2	24	2	26	2	92	3
39	72	2	20	1	24	2	28	2	89	3
40	79	2	23	2	26	2	30	2	101	3
41	64	2	26	2	20	2	18	2	86	3
42	49	1	20	1	12	1	17	2	66	2
43	82	2	36	2	22	2	24	2	104	3
44	68	2	27	2	23	2	18	2	91	3
45	66	2	27	2	23	2	16	1	87	3
46	81	2	32	2	23	2	26	2	81	3
47	86	2	34	2	25	2	27	2	90	3
48	84	2	30	2	26	2	28	2	89	3
49	85	2	28	2	27	2	30	2	84	3
50	90	2	31	2	26	2	33	3	80	3
51	80	2	34	2	22	2	24	2	74	2
52	77	2	33	2	23	2	21	2	81	3
53	91	2	30	2	29	3	32	2	86	3

54	86	2	34	2	25	2	27	2	83	3
55	90	2	34	2	30	3	26	2	91	3
56	72	2	24	2	21	2	27	2	90	3
57	87	2	29	2	29	3	29	2	85	3
58	90	2	31	2	26	2	33	3	80	3
59	79	2	33	2	21	2	25	2	72	2
60	85	2	34	2	23	2	28	2	75	2
61	69	2	35	2	12	1	22	2	85	3
62	92	2	28	2	33	3	31	2	111	3
63	64	2	28	2	20	2	16	1	80	3
64	79	2	35	2	25	2	19	2	70	2
65	85	2	35	2	26	2	24	2	87	3
66	86	2	36	2	26	2	24	2	81	3
67	86	2	29	2	27	2	30	2	84	3
68	84	2	35	2	19	2	30	2	81	3
69	82	2	30	2	26	2	26	2	81	3
70	67	2	26	2	17	2	24	2	77	3
71	76	2	32	2	20	2	24	2	78	3
72	69	2	25	2	22	2	22	2	88	3
73	73	2	24	2	23	2	26	2	82	3
74	84	2	33	2	23	2	28	2	75	2
75	71	2	28	2	24	2	19	2	87	3
76	68	2	26	2	23	2	19	2	70	2
77	65	2	30	2	16	2	19	2	84	3
78	72	2	30	2	23	2	19	2	73	2
79	75	2	28	2	27	2	20	2	84	3
80	70	2	26	2	25	2	19	2	86	3

81	76	2	32	2	23	2	21	2	75	2
82	67	2	25	2	24	2	18	2	81	3
83	72	2	28	2	25	2	19	2	77	3
84	70	2	29	2	24	2	17	2	90	3
85	74	2	33	2	23	2	18	2	78	3
86	73	2	30	2	25	2	18	2	78	3
87	71	2	25	2	23	2	23	2	84	3
88	72	2	27	2	24	2	21	2	81	3
89	73	2	30	2	24	2	19	2	87	3
90	77	2	32	2	22	2	23	2	87	3
91	75	2	29	2	26	2	20	2	88	3
92	67	2	23	2	25	2	19	2	83	3
93	78	2	35	2	26	2	17	2	75	2
94	91	2	30	2	28	2	33	3	103	3
95	89	2	36	2	24	2	29	2	80	3
96	68	2	25	2	23	2	20	2	77	3
97	76	2	31	2	24	2	21	2	77	3
98	76	2	31	2	23	2	22	2	79	3
99	70	2	28	2	23	2	19	2	78	3
100	73	2	29	2	25	2	19	2	88	3
101	68	2	26	2	21	2	21	2	81	3
102	73	2	29	2	21	2	23	2	73	2
103	82	2	40	2	23	2	19	2	81	3
104	83	2	34	2	24	2	25	2	71	2
105	106	3	42	2	31	3	33	3	99	3
106	85	2	35	2	23	2	27	2	81	3
107	89	2	36	2	24	2	29	2	75	2

108	89	2	30	2	27	2	32	2	101	3
109	80	2	37	2	26	2	17	2	75	2
110	72	2	24	2	21	2	27	2	90	3
111	85	2	31	2	28	2	26	2	91	3
112	90	2	29	2	29	3	32	2	91	3
113	84	2	36	2	23	2	25	2	84	3
114	76	2	33	2	23	2	20	2	81	3
115	80	2	21	2	21	2	38	3	112	3
116	51	2	18	1	17	2	16	1	75	2
117	73	2	30	2	25	2	18	2	83	3
118	85	2	31	2	27	2	27	2	99	3
119	85	2	26	2	28	2	31	2	102	3
120	69	2	32	2	17	2	20	2	74	2
121	78	2	27	2	26	2	25	2	101	3
122	88	2	35	2	23	2	30	2	108	3
123	90	2	26	2	33	3	31	2	111	3
124	74	2	34	2	21	2	19	2	81	3
125	78	2	30	2	24	2	24	2	84	3
126	73	2	23	2	24	2	26	2	85	3
127	73	2	20	1	24	2	29	2	73	2
128	74	2	29	2	22	2	23	2	70	2
129	79	2	30	2	23	2	26	2	86	3

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HANCAVELICA-2016, 2017

Estimado amigo, recorro a usted en su condición de personal administrativo del Gobierno Regional de Huancavelica, a fin de solicitarle el apoyo para obtener información respecto al estudio. Sus respuestas serán tratadas de forma Confidencial y Anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

INSTRUCCIONES:

- ❖ Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

Escala de Valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO SOBRE GRADO DE PERCEPCIÓN

SELECCIÓN						
Nº	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Considera que existe menor discriminación hacia las personas con discapacidad:					
02	Su percepción acerca de las personas con discapacidad es favorable:					
03	Conoce casos de personal administrativo con discapacidad:					
04	Tuvo la oportunidad de trabajar con una persona con discapacidad:					
05	Le gustaría trabajar con una persona con alguna discapacidad:					
06	Considera usted que la discapacidad está en la agenda de los medios de comunicación:					
07	Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales:					
08	En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes:					
09	En el momento de su contratación, su edad fue determinante:					
10	Para su contratación fue determinante su apariencia física:					
ORGANIZACIÓN						
Nº	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
11	El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado:					
12	¿Las instancias de capacitación que recibe están bien planificadas?					
13	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permite tener un mejor desempeño?					
14	¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?					
15	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo a su perfil profesional?					
16	¿Considera necesaria tener alguna recompensa económica en su labor desempeñada?					
17	¿Considera necesario algún incentivo no económico por su labor realizada?					
INTERPRETACIÓN						
Nº	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
18	En su centro laboral existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.					
19	En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben las personas privilegiadas.					
20	Expresas tus ideas con libertad, aunque existan otras contrarias a las que planteas:					
21	En su centro laboral existe una política de igualdad laboral y no discriminación:					
22	En su centro laboral existe una política institucional en materia de discapacidad:					
23	En su centro laboral existe un comité de igualdad y no discriminación:					
24	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación:					
25	En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación:					

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INSTRUCCIONES:

❖ Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

Escala de Valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL

COMPROMISO						
Nº	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	La institución valora sus aportes y contribuciones para su desarrollo:					
02	Cuando tiene un problema puede contar con el apoyo de la institución:					
03	En la institución no se aprecia los esfuerzos adicionales del personal:					
04	Siente que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de la institución:					
05	Es capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en su trabajo:					
06	En su trabajo está seguro de que es eficaz haciendo las labores:					
07	En la institución existe la disposición de ayuda para realizar un mejor trabajo:					
08	Le gustaría permanecer en la institución el mayor tiempo posible:					
09	Conoce los objetivos que persigue la institución:					
10	A pesar de las obligaciones que tiene con la institución, desea abandonar su trabajo lo más pronto posible:					
COORDINACIÓN						
Nº	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
11	Se asume un compromiso ético, estableciendo un marco de actuación que permita valorar la equidad de sus acciones y decisiones:					
12	Existe el compromiso de actuar siempre respetando su entorno, identificando los impactos de su actividad y velando por no dañar con sus acciones y decisiones:					
13	El jefe inmediato se preocupa por el bienestar de sus trabajadores:					
14	Las indicaciones e instrucciones que recibe de parte de su jefe inmediato son claras:					
15	A las personas con las que trabaja les gusta trabajar en equipo:					
16	Las personas con las que trabaja son competentes:					
17	Las personas con las que trabaja son hostiles o conflictivas con usted:					
COMUNICACIÓN						
Nº	AFIRMACIÓN	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
18	Su jefe inmediato se preocupa por mantener una comunicación constante y fluida con su personal:					
19	Recibe toda la información que necesita para realizar eficientemente su trabajo:					
20	En su ámbito laboral se muestran comprensivos cuando esta disgustado por su trabajo:					
21	Cuando tiene un día duro en el trabajo, sus compañeros intentan animarle:					
22	Cuento con el apoyo de sus colegas cuando necesita que lo alienten respecto a su trabajo:					
23	La información que recibe de su jefe inmediato es importante y relevante:					
24	El jefe inmediato convoca a su personal administrativo para comunicar los temas de gran interés:					
25	El lenguaje utilizado por su jefe inmediato es el adecuado cuando se dirige a usted:					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 0360-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 25 de Octubre del 2017.

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 0167-2017-SD-FCE-R-UNH de fecha 25-10-2017, Oficio N° 504-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 28-08-2017, Informe N° 07-2017-MJ-EPA-FCE-UNH de fecha 24-08-2017, emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por **SAENZ CENTENO EDA EGMA** de la Escuela Profesional de Administración, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, se debe de tomar en cuenta que los informes finales (Tesis) los tesisistas deberán evitar coincidencias con los temas de clima y desempeño laboral referentes, marcos teóricos, resultados y discusiones.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinaria del día 25-10-2017;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA-2016-2017"** presentado por **SAENZ CENTENO EDA EGMA** de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0257-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 18 de Mayo del 2017

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 647 de fecha 17-05-2017, El Oficio N° 224-2017-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 16-05-2017 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 33-2017-EASL-JAI-EPA-FCE-UNH de fecha 16-05-2017 y la solicitud presentado por **SAENZ CENTENO, EDA EGMA**; pidiendo designación de un Docente Asesor y Miembros Jurados para el Proyecto de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, el jurado calificador designado por la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o a fin con el tema de investigación. El Jurado será Presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La Escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este émita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al LIC. ADM. DANIEL QUSPE VIDALON como Asesor del Proyecto de Investigación Científica Titulado: "GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2016 - 2017" presentado por SAENZ CENTENO, EDA EGMA de la Escuela Profesional de Administración.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0257-2017-FCE-R-UNH

Huancavelica, 18 de Mayo del 2017

ARTÍCULO 2°.- DESIGNAR a los miembros Jurados del Proyecto de Investigación titulado: **“GRADO DE PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA - 2016 - 2017”** presentado por **SAENZ CENTENO, EDA EGMA**; a los siguientes docentes:

- | | |
|---|------------|
| • DR. WILFREDO FERNANDO YUPANQUI VILLANUEVA | PRESIDENTE |
| • MG. LINO ANDRÉS QUIÑONEZ VALLADOLID | SECRETARIO |
| • LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA | VOCAL |
| • LIC. ADM. HÉCTOR QUINCHO ZEVALLOS | SUPLENTE |

ARTÍCULO 3°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFIQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”




Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO




MG. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
EPA.
Interesados
Archivo