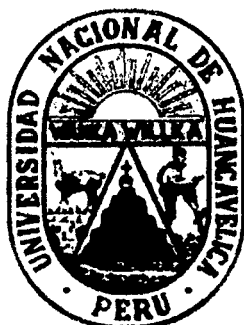


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ESPECIALIDAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

**"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
DERECHO PÚBLICO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:
JOEL CCORA QUISPE**

HUANCABELICA - 2015



119

Universidad Nacional de Huancabellca
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En los ambientes del Auditorio de Simulación de Audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNH - Paturpampa a los 30 días enero 2015 siendo las 05:00 horas, se reunieron el Jurado Calificador designado conformado por:

Presidente: Mtro. Víctor R. Marmoní Pacheco

Secretario: Hg. Pedro F. Del Carmen Iparaguirre

Vocal: Hg. Zacarias Lago Inga

Designados mediante Resolución Decanal N° 020-2015-RD-FDYCCPP-UNH del 22 enero 2015

Investigación:

"Inserción laboral a personas con discapacidad en la
Municipalidad Distrital de Asien son - periodo 2013"

Cuyo autor(a) es:

Sr. (Sra.) Bachiller Juel Clara Quispe

A fin de proceder a la evaluación, se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO (X)

POR Mayra

DESAPROBADO ()

Es conformidad a lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas:

PRESIDENTE

VOCAL

SECRETARIO

ÍNDICE

Portada.....	I
Índice.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	VI
Resumen.....	VII
Introducción.....	X
CAPÍTULO I: Problema	
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.3. Objetivo: General y Específicos.....	3
1.4. Justificación.....	3
CAPITULO II: Marco Teórico	
2.1. ANTECEDENTES	
2.1.1. Nivel Internacional.....	6
2.1.2. Nivel Nacional.....	8
2.1.3. Nivel Regional.....	9
2.2 BASES TEÓRICAS	
2.2.1 Discapacidad.....	10
2.2.2. Personas con Discapacidad.....	10
2.2.3. Tipos de Discapacidades.....	11
2.2.4. Instituciones Públicas y el Origen de la Discapacidad.....	13
2.2.5. La Organización Mundial de la Salud y la Clasificación de las Discapacidades...14	
2.2.6. Modelos de Discapacidad.....	16

2.2.7. Calidad de Vida de Personas con Discapacidad Intelectual Leve y Calidad de Vida Laboral.....	17
2.2.8. Políticas Públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.....	18
2.2.9. Realidad Socio Cultural de la Población con Discapacidad.....	19
2.2.10. Beneficios y Derechos en la Legislación Laboral.....	20
2.2.11. Inserción Laboral.....	22
2.2.12. Discapacidad y Mercado Laboral.....	22
2.2.13. Reglamento de la Ley N° 29973, "Ley General de la Persona con Discapacidad".....	23
2.2.14. Constitución Política del Perú	25
2.2.15. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).....	26
2.2.16. (CONADIS) Derecho de las Personas con Discapacidad.....	28
2.2.17. OFICINAS en los Ámbitos Regional y Local.....	30
2.2.18. Marco Normativo y de Políticas.....	32
2.2.19. Definición de Términos.....	35
 2.3 HIPÓTESIS	
2.3.1. Hipótesis General.....	39
 2.4 VARIABLE DE ESTUDIO	
2.4.1 Definición Operativa de Variables e Indicadores.....	39

CAPITULO III: Metodología de la Investigación

3.1 Ámbito de Estudio.....	43
3.2 Tipo de Investigación.....	43
3.3 Nivel de Investigación.....	44

3.4 Método de Investigación.....	44
3.5 Diseño de Investigación.....	45
3.6 Población, Muestra, Muestreo.....	46
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	46
3.8 Procedimiento de Recolección de Datos.....	46
3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	47

CAPITULO IV: Resultados

4.1 Presentación de Resultados.....	48
4.1.1. Análisis e interpretación de datos.....	55
4.2 Discusión.....	56
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	59
Referencia Bibliográfica.....	60
Anexos	
Gráficos, cuadros, imágenes.	

A mis padres: Maximiliana Quispe Barrios y Telesforo Ccora López, por los valores inculcados, motivación continua, comprensión, a mis hermanas y hermano, quienes fueron los impulsores para ser un profesional. Y a todos aquellos amigos y amigas, que alguna vez dedicaron un poco de su tiempo en mí vida estudiantil.

AGRADECIMIENTO

- A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional y comprensión; ya que sin ellos no sería posible la realización de este trabajo de investigación; y por formar parte importante en mi vida.
- A mi enamorada por ser tan paciente al haberme ayudado en la realización de este trabajo de investigación.
- A la Municipalidad Distrital de Ascensión, por el apoyo y colaboración durante la etapa de ejecución del trabajo de investigación.
- A mi Asesor Abog. Pedro M. Orellana Pérez, por su apoyo en el desarrollo del trabajo de investigación; de igual manera a todas aquellas personas quienes me apoyaron de diferentes formas para mejorar el contenido y enriquecer así las etapas de la investigación.
- A todos mis Catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, por su amistad y demás enseñanzas que me condujeron en mi formación profesional y motivación para el logro de mis metas.

A todos ellos, muchísimas gracias.

El Autor.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito recabar información sobre la Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, para tal fin, se planteó el Objetivo General, que fue determinar cuál es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, asimismo la Hipótesis de Investigación, que se planteó es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta.

La investigación fue de Tipo Básico, Nivel Descriptivo y Diseño Descriptivo Simple; se empleó la Técnica de Encuesta y como instrumento Cuestionario, para recolectar los datos. Los resultados fueron analizados en el programa Estadístico SPSS - 21.

Como resultado de esta investigación a un 5% de nivel de significancia se demostró que en la presente tesis se encontró los siguientes resultados: que los factores que se encontraron sobre la Inserción Laboral, fue que un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Oportunidad laboral, se apreció que un 85% (17) trabajadores encuestados, presenta una Baja Contratación Laboral, un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta un Alta y una Baja Condición Laboral, un 95% (19) trabajadores encuestados, presenta una Alta Condición Laboral Especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados, presenta una Alta, y una Baja Optimización Laboral, de las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013.

Referente a la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, se encontró que un 70% (14) trabajadores encuestados, presenta Alta Inserción Laboral, asimismo el 30% (6) trabajadores encuestados, presentan una Baja Inserción Laboral; de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Como el valor t de la tabla = 1.72 es menor al t calculado =

112

+27,606, entonces se puede rechazar la H_0 a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta.

Palabras claves: Inserción laboral, Discapacidad, Municipalidad.

111

ABSTRACT

This study aimed to gather information on the employment of people with disabilities in the district municipality ascension, for this purpose, the overall objective, which was to determine what the rate of employment of persons with disabilities enrolled raised the District Municipality of Ascension in the period 2013 also the research hypothesis that was raised is the rate of employment for people with disabilities enrolled in the District Municipality of Ascension - 2013 period is high.

Basic research was, descriptive and simple descriptive level design; technical survey questionnaire was used as instrument to collect data. The results were analyzed using the SPSS statistical program - 21.

As a result of this investigation to a 5% level of significance was demonstrated in this thesis the following results were found: that the dimensions found on the labor market, was that 95% (19) presents a good opportunity labor, it was observed that 85% (17) has a bad hiring, 50% (10), has a regular employment status, 95% (19) presents a good special employment status and 50% (10), has a regular workforce optimization, on people with disabilities in the district municipality ascension in 2013.

Regarding the labor market, for people with disabilities in the district municipality ascension, it was found that 70% (14) presents regularly in 2013. As the table value $t = 1.72$ is less than the calculated $t = +27.606$, then you can reject the H_0 at a level of significance of 5%, plus this result is reinforced by the significance level of 0.000 calculated, being less than 0.05. This indicates that the rate of employment for people with disabilities enrolled in the District Municipality of Ascension - 2013 period is high.

Keywords: Job placement, Disability, Municipality.

INTRODUCCION

Cambiar el esquema evaluativo del ingreso laboral para insertar a las personas con alguna discapacidad al proceso productivo, resulta una tarea constante en las que participan el Estado y las organizaciones no gubernamentales, en un esfuerzo conjunto que se ve reflejado en la promulgación de normativas que permitan a este grupo de personas obtener puestos de trabajo.

La ley para las personas con discapacidad; hace énfasis en que todas las Empresas y/o Instituciones, ya sean Públicas o Privadas, deben incorporar a su campo laboral, no menos de un cinco (05%) por ciento de personas con discapacidad, de su nómina total, sean ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros y obreras. Sin embargo, esta obligación legal no se ha podido cumplir, por cuanto la aceptación de personas con discapacidad es muy limitada, además se evidencia falta de información al respecto.

En este sentido, se torna importante tomar conciencia al respecto y ver que la discapacidad no debería ser un problema social, pues las personas con estas condiciones, más aun físicas, tienen en algunos casos que soportar el mal trato, sin embargo, dentro de sí mismo son muy inteligentes y saben sobresalir en la vida y luchar más que una persona normal a pesar de tener todo.

En consecuencia, no debería presentarse este tipo de discriminación laboral, sin embargo, es importante atender que una cosa es la discapacidad física y otra la discapacidad de índole mental. En función de ello, surge la presente investigación cuyo objetivo general fue Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013.

Para la consecución de esta investigación, se considera necesario para su mejor entendimiento, estructurarlo en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I denominado el Problema, se especifican aspectos donde se plantea el problema sobre la inserción laboral de personas con discapacidad física, asimismo, se formula el

problema, la cual origina una serie de objetivos, aunado a su justificación y principales criterios que delimitan el estudio.

En el Capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico, en el cual se encuentran las investigaciones consideradas como antecedentes cuyos aportes orientan al investigador acerca de cómo abordar el tema. En efecto, se determina el cuerpo de teorías para la sustentación teórica del conjunto de hechos y observaciones pertinentes así como las bases legales y el sistema de variables, sustentando la investigación.

En el Capítulo III, se expone la Metodología de la Investigación, el tipo de estudio dentro del cual se enmarco la investigación, la población y las técnicas de instrumentos que se emplearan para tal fin, así como también la validez y la confiabilidad de instrumento, además de cómo se llevara a cabo el análisis y procesamiento de los datos.

Luego en el Capítulo IV, se analizan e Interpretan los Resultados Obtenidos en la Investigación, consecuentemente se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones con respecto a los resultados del estudio.

Finalmente se muestran las referencias bibliográficas que sustentan la investigación, así como los anexos vinculados a la misma.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los derechos humanos son universales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con discapacidad; en las últimas décadas se ha avanzado en la promulgación de los derechos de estas personas con el objetivo de provocar un cambio social que asegure su plena inclusión en la sociedad, sin embargo, aún existe barreras que impiden su participación activa en la misma.

A lo largo de la historia las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales.

Como sabemos, la sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse. Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social.

Bueno existen muchos indicios preocupantes que señalan que ni el término ni el concepto de discapacidad resultan plenamente satisfactorios para describir ni comprender una de las manifestaciones más fundamentales de la esencia humana.

Estos indicios tienen que ver, por ejemplo, con la escasa identificación que las mismas personas con discapacidad suelen mostrar con respecto a su propia condición. Sin embargo, esta falta de identificación no es privativa de las personas con discapacidad, ya que el común de las personas muy raramente reconoce que tienen discapacidades, cualquiera que pueda ser el tipo o el grado de éstas.

En el Departamento existe mucha discriminación de igualdad de oportunidades a estas personas; vulnerando así su derecho a la inserción laboral, puesto que ellos en la actualidad. La Ley tiene como finalidad establecer el Régimen Legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural¹, previsto en el Artículo 7° de la Constitución Política del Estado.

Como se observa en el Distrito de Ascensión existe una multitud de personas con discapacidad, previo a ello la realidad de estas personas tienden a ser vulnerados en sus derechos fundamentales, con la presente investigación se pretende dar a conocer cuál es el grado de la inserción laboral a personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013.

Bajo este escenario es evidente y no se está errado que el Distrito de Ascensión, Provincia de Huancavelica está al tanto de la preeminencia del tema de la Discapacidad y la Inserción Laboral a personas con Discapacidad como Derecho Fundamental. Es por ello que muchos Departamentos a nivel Nacional cuentan con distintas herramientas para determinar cuánto es la proporción de su población total que sufre alguna discapacidad y vulneración de sus derechos (derecho al trabajo) y poder así unir esfuerzos en pro de garantizarle sus derechos y permitir la plena

¹ Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 27050

integración social y su inserción laboral en el ámbito de desarrollo familiar, social, económico y cultural, de esta manera se busca garantizarle a las personas con discapacidad el disfrute efectivo en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación y una inserción laboral plena para su mejor desarrollo tanto social y laboral. Es por ello que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona. Por esta razón damos a conocer la inapropiada aplicación de la Ley de personas con discapacidad, en general, daremos a conocer la inserción laboral a personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión periodo 2013.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – periodo 2013?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. General:

Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013.

1.3.2. Específicos:

- Identificar los factores de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013.
- Identificar el grado de inserción laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente Proyecto tiene orientación de Inserción Laboral, con fuertes componentes de auto emprendimiento y organización dirigida hacia las Personas con Discapacidad

PCD, que puedan desempeñar un trabajo, incorporarse al Mercado Laboral, emprendimiento social y empresarial; a su vez integrarse eficazmente a su entorno y generar habilidades que le permitan independencia.

De la misma manera, encaja dentro de los lineamientos del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en la inserción laboral, en sus 5 líneas estratégicas, de especial mención, la relacionada con el Fomento, apoyo y promoción del asociacionismo de las personas con discapacidad para su decidida integración, inclusión, su participación activa y organizada en la toma de decisiones en el ámbito Distrital, Regional y Nacional en el marco de los Derechos Políticos reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Constitución Política del Perú.

En este sentido, los Gobiernos Regionales y Locales y Distritales deben incluir en los planes de desarrollo acciones que faciliten ajustar y asignar los recursos y las decisiones de la Comunidad a las soluciones de su problemática local, con la decidida participación de las Organizaciones de Personas con Discapacidad, para su respectiva inserción laboral para un ámbito Económico, Político y Social y una respectiva autoestima personal por parte de estos, quienes se encuentran agrupados bajo un Asociación, con registro y documentos en orden, los cuales la facultan como Organización Social de Base.

En el mismo sentido, los lineamientos del CONADIS cuya misión es establecer las Políticas Públicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los campos Económico, Social y Cultural, (derecho al trabajo), que permita mejorar su calidad de vida, a través de su participación y desarrollo de capacidades en igualdad de oportunidades en un ámbito laboral de inserción a un trabajo a estas personas con discapacidad.

De modo así el presente trabajo radica en que posee una gran importancia tanto en el ámbito social como Institucional. En el ámbito social, permitirá que la Municipalidad

Distrital de Ascensión direcciona su rol tuitivo - protector hacia la víctima directa y particular (personas con discapacidad a la inserción laboral); y, en el ámbito Institucional contribuirá al mejoramiento de la Aplicación de la Ley en su respectiva Administración de Justicia, ya que se pretende demostrar que el impartir justicia adecuadamente, repercutiría en favor de su propia imagen, con lo que se lograría recuperar la Seguridad Jurídica de las personas con discapacidad en su ámbito de sus derechos a una igualdad de oportunidades a la inserción laboral a personas con discapacidad en el Distrito de Ascensión Provincia de Huancavelica.

La importancia de desarrollar el presente trabajo está basada en estrategias para insertar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Ascensión, que ayuden a solventar sus gastos y al mismo tiempo que puedan involucrarse de manera plena en la sociedad en la que vive y en la que se disfruta de los mismos privilegios, derechos y oportunidades que tienen todos los seres humanos para mejorar su nivel de vida y así tener nuevas expectativas de progreso y vinculación con la comunidad.

Así mismo en esta investigación se realizara un estudio profundo que permita la aplicación de las Leyes en las que están este grupo de personas amparadas, las mismas que serán un estímulo que se otorgue a cada una de ellas por su condición. La labor que se va a rescatar facilitará la formación de nuevos retos, formando mejores conocimientos de las diferentes necesidades especiales en la Municipalidad Distrital de Ascensión, y de este modo romper barreras de limitaciones y prohibiciones, abriendo oportunidades auténticas para la perfecta inclusión de todas las personas con discapacidad del Distrito de Ascensión, para que estos trabajen en un Proyecto de vida en forma normal.

Por este motivo, la inserción laboral es fundamental para que la vida de estas personas con discapacidad sea normal y ellos mismos se sientan útiles de seguir a delante, de esta forma ser parte del potencial humano de la Municipalidad Distrital de Ascensión dando fruto personal e institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En la búsqueda de información relevante y relacionada a la presente investigación se han encontrado Investigaciones específicas del tema, cuyas conclusiones fundamentales son las siguientes:

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

LA TESISISTA VANESSA PATRICIA ROGRIHUEZ MARIN (2010), de la Universidad Península de Santa Elena Facultad de Ciencias Sociales y la Salud, cuyo Título **“LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANON SANTA ELENA EN EL AÑO 2010”**; llegando a la siguiente conclusión:

- Las Instituciones Públicas Locales no les da la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Además estas Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con

herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales.

- Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social.

EL TESISTA JESUS IZAGUIRRE, Anyi Alejandra (2008), de la Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales cuyo Título **"RELACION ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE"** llega a las siguientes conclusiones:

Con respecto a la calidad de vida laboral atendiendo a la modalidad de empleo protegido, de las personas con discapacidad intelectual leve que conforman la muestra.

- La calidad de vida laboral promedio de los individuos bajo esta modalidad es alta. Sin embargo existe un grupo que reporta una calidad de vida laboral media, por lo que se hace necesario buscar las posibles fallas y seguir trabajando en la mejora de los programas de inserción laboral.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo de los individuos es media, lo que indica la importancia de que estos problemas evalúen sus condiciones de seguridad y bienestar para sí garantizarle el trabajador un ambiente fuera de amenazas y riesgos.

GIRON BARRONDO, Irune (2001) de la Universidad Católica Andrés Bello **"NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"** Pág.210. – Caracas 2001, llega a la siguiente conclusión:

- La calidad de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la

calidad de vida laboral que puede alcanzar los individuos, es decir, pese, un empleo con apoyo, cualesquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad de hecho, podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en empleo protegido en contraste con aquellos que trabajen bajo la modalidad de inserción laboral con apoyo.

2.1.2. NIVEL NACIONAL

MALDONADO ZAMBRANO, Stanislao de la Universidad Católica Pontificia del Perú cuyo Título **“MERCADO LABORAL, POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSION SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”** – Lima, Diciembre del 2004, llegando a las siguientes conclusiones:

- En contraste y al margen del estado, diversas organizaciones de personas con discapacidad y de la sociedad civil vienen trabajando con el fin de hacer algo para revertir esta situación. Aunque las experiencias son muy diversas, es posible afirmar que vienen obteniendo resultados significativos a pesar de limitación de recursos y la gravedad de la situación. La otra cara de la moneda es el agudo deterioro del capital social. La desconfianza y el recelo son las características centrales de la dinámica de interacción entre estas instituciones. Estamos ante una trampa institucional en el que solo pierden las mismas personas con discapacidad.

Sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y sus emprendimientos.

- En el caso de los indicadores del mercado laboral, este estudio encuentra que la tasa de desempleo no es la mejor caracterizadora de la situación de exclusión laboral que padecen las personas con discapacidad, a pesar

de que esta es casi el doble de la tasa de desempleo que experimentan las personas sin discapacidad (18% versus 10% para el caso de lima metropolitana en el 2003), la variable adecuada para aproximarnos a la extensión de la exclusión es la tasa de participación, la misma que apenas es de 24% hacia el 2003 para el caso de lima metropolitana. Ello contrasta con el 64% de personas con discapacidad que se encuentran participando en el mercado laboral hacia el mismo periodo.

EL TESISTA DOMINGUEZ LARA, Sergio Alexis (2013), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo Título **"CALIDAD DE VIDA SEGÚN TALLER FORMATIVO: OCUPACIONAL O LABORAL, EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL"** llega a la siguiente conclusión:

- Las áreas que, de acuerdo a la percepción de sus cuidadores, no presentan diferencias significativas entre personas adultas con discapacidad intelectual que participan en actividades laborales y quienes participan en actividades ocupacionales son las de autodeterminación y bienestar material. Esto indica que de acuerdo a los cuidadores de las personas con discapacidad intelectual de ambos grupos, consideradas en el presente estudio, no están en la capacidad para decidir de manera autónoma como se desea que sea su trabajo, su tiempo libre, su vivencia y las personas con quienes convive. Por otro lado, presentan limitaciones en lo referido a su poder adquisitivo en términos monetarios, así como en lo referido a los aspectos materiales del hogar y un centro laboral adecuado.

2.1.3. NIVEL REGIONAL

No se tiene investigaciones desarrollados hasta la fecha, concordantes con el presente tema de investigación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. DISCAPACIDAD

Ciertamente hoy, en la mayoría de los países del mundo, está teniendo cada vez mayor incidencia de noción de discapacidad.

Entonces que se entiende por discapacidad, puede hablarse de discapacidad cuando "una persona no es capaz de realizar una actividad de forma normal" (health System de la Universidad de Virginia, 2004); también se puede ver como el resultado de la interacción entre impedimento físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos (Banco Mundial, 2006). Pero a la que se le hace más referencia es la que nos brinda la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual sostiene:

Que es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencia o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria que puedan ser temporales, reversibles o irreversibles y progresivos o reprogresivos. (Cáceres, 2004).

Es una limitación que dificulta realizar actividades rutinarias y normales del ser humano, siendo a veces temporales o permanentes y pueden surgir como una deficiencia directa que es producido por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo y además están incluidos los sistemas de función mental².

2.2.2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las personas con discapacidad son seres humanos que tiene limitaciones y no pueden realizar sus labores cotidianos, como lo había mencionado anteriormente son personas que deben contar con la ayuda de otras personas.

² Vanessa Patricia RODRIGUEZ MARIN "Las Instituciones Públicas y la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Canon Santa Elena en el año 2010" – Universidad Península de Santa Elena, pág. 86

Anteriormente las personas con discapacidad sufrían de discriminación y marginación no solo de la sociedad sino también de su propia familia, se les hacía a un lado, es decir, no se les tomaba en cuenta negándoles posibilidades de educación y progreso personal, así mismo era rechazado de la vida cultural y las diferentes relaciones sociales y naturales, teniendo restricciones a lugares altos como edificios y transportes debido a sus limitaciones físicas.

Actualmente las personas con discapacidad, están siendo tomadas en cuenta ante nuestra sociedad y lo más importante está involucrándose poco a poco al mundo social y al campo laboral, siendo beneficiadas en algunos aspectos como ayudas técnicas, medicinas, educación, entre otros.

2.2.3. TIPOS DE DISCAPACIDADES

- **DISCAPACIDAD COGNITIVA O MENTAL.-** Son las que se reflejan en una persona cuando tienen dificultades en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemáticas y la disminución de habilidades como síndrome Down, el autismo, síndrome de asperger y el retraso mental.
- **SINDROME DOWN.-** Es un defecto de nacimiento genético, se le conoce como trastorno cromosómico que incluye cierto grado de discapacidad intelectual, defectos cardíacos y otros problemas de salud.
- **AUTISMO.-** Es un trastorno del desarrollo, afectando la comunicación, la imaginación, planificación y ferocidad emocional y los síntomas en la incapacidad de interacción social, el aislamiento y las estereotipias que son movimientos incontrolados de alguna extremidad principalmente en las manos.
- **SINDROME DE ASPERGER.-** Es un trastorno profundo del desarrollo cerebral caracterizado por deficiencias en la interacción social y coordinación motora, y por los inusuales y restrictivos patrones de interés y conducta.
- **RETRASO MENTAL.-** El funcionamiento intelectual es menor de lo normal con imitaciones del funcionamiento adaptativo.

- **DISCAPCIDAD FISICA.-** Es cuando por una lesión en el sistema nervioso central (cerca de la medula o al encéfalo), desde el embarazo o en la etapa pos natal. Ya que las personas que nacen con l problema motriz, no tienen la misma habilidad en todos sus sentidos, mostrando dificultad para manipular los objetos y además tiene incidencias en el lenguaje del menor.
- **DISCAPCIDAD SENSORIAL.-** Es la disminución de algunos de sus sentidos, como la discapacidad visual y auditiva.
- **DISCAPCIDAD VISUAL.-** Es la deficiencia o disminución de la visión, en las cuales se desprenden la ceguera total, y la ceguera legal.
 - ✓ **Ceguera Total.-** se presenta en forma congénita, por causa de alguna enfermedad, desnutrición o un accidente. Es la perdida completa, y muchas de las veces irreversible, del sentido de la vista. El individuo tiene una nula percepción de su entorno visual, o tiene apenas una muy ligera captación de luz y sombras pero no es capaz de distinguir imágenes.
 - ✓ **Ceguera Legal.-** es la perdida de la visión en uno o en los dos ojos.
- **DISCAPCIDAD AUDITIVA.-** Es la carencia o disminución de la capacidad auditiva y se desprenden tres tipos:
 - ✓ **Pérdida Auditiva Conductiva.-** se produce cuando se pierde la capacidad para conducir el sonido del oído externo y medio al interno.
 - ✓ **Pérdida Auditiva Sensorial.-** son casos en los que las células capilares del oído interno, o los nervios que lo abastecen, se encuentran dañados. Esta pérdida auditiva puede abarcar desde perdidas leves o profundas. A menudo afectan a la habilidad de la persona para escuchar ciertas frecuencias más que otras, de manera que escuche de forma distorsionada en sonido, aunque utilice un audífono amplificador.

- ✓ **Pérdida Auditiva Mixta.-** puede haber daño en el oído medio y en el interno o nervio auditivo.

2.2.4. INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EL ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD.

La investigación que se está planteando afronta con gran responsabilidad la inserción laboral de las personas discapacitadas en la Municipalidad Distrital de Ascensión, siendo así de este proceso va beneficiando en un contexto positivo a estas personas, que desde un principio se sintieron atemorizados a la sociedad y que además esta misma sociedad los hizo excluirse hasta sentirse incapaces e inseguros de ellos mismos.

La importancia de las Instituciones Públicas, es que estas están sujetas al Estado, teniendo como objetivo brindar servicio a la ciudadanía en general.

Este tipo de Instituciones que ofrecen servicios a la población, además incentiva la producción del mismo país, generando empleo a las personas que la necesitan sin importarles raza, sexo, religión.

Dicho de esta forma las Instituciones Públicas contribuyen y promueven un desarrollo sustentable al ser humano y a la población, porque ejercen sus actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional e internacional y como anteriormente lo expresamos pertenecen al estado.

Este proceso social de inserción laboral, que ahora va perfeccionando nuestro entorno surgió en España, con el objetivo de sacar adelante al país, disminuyendo la pobreza y que poco a poco se vaya recuperando las habilidades laborales, promoviendo el aprendizaje y actividades de formación.

La discapacidad no tiene punto de origen, sino que se remonta desde los inicios de la historia teniendo como nombre "minusvalía, inválidos, anormales, discapacitados, entre otros"; ahora en la era moderna de han realizado convenios mundiales, en donde se recalcó que los minusválidos son seres humanos y por eso se denominó "Personas con Discapacidad".

Los diferentes tipos de discapacidades que salen a flote; se desconocen las raíces pero la gran mayoría se debe a estos factores: antes del nacimiento con el 31.5%, durante el parto, o por accidente. Es decir que cada uno de estos factores está dado por:

- Problemas Genéticos, es decir, que las células sexuales cuando se funcionan para dar origen a una nueva vida presenta algún problema en sus cromosomas.
- Problemas Congénitos; principalmente surgen desde el embarazo, por accidentes o enfermedades, o por el consumo de drogas por la madre afectando el sistema nervioso central.
- Por daños orgánicos de los órganos de los sentidos afectados principalmente en los ojos y oídos.
- Complicaciones durante el parto o por mal atención médica.
- Por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral, el cerebro o los nervios de alguna parte del cuerpo.

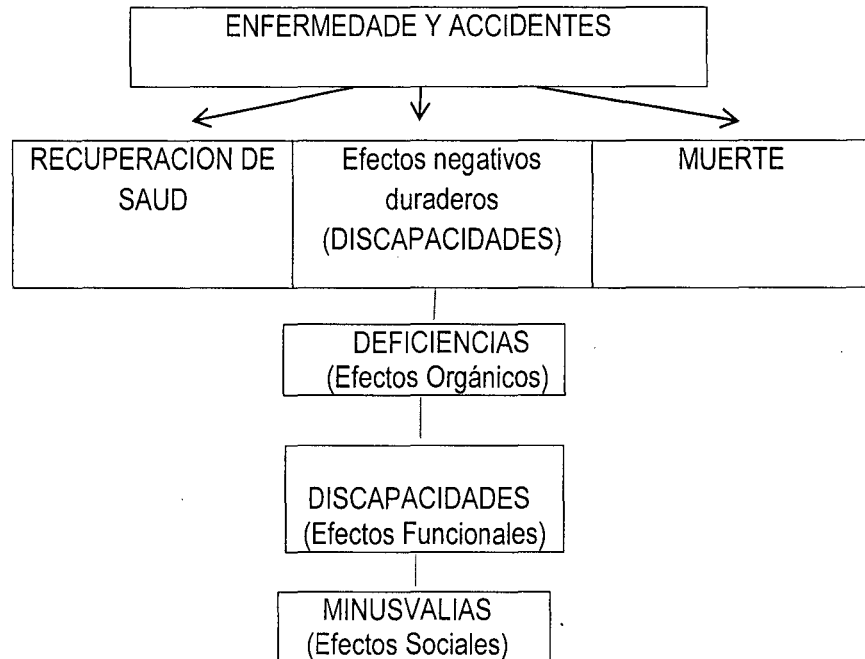
2.2.5. LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y LA CLASIFICACION DE LAS DISCAPACIDADES

Rescatar las discapacidades y poco a poco ir las disminuyendo es uno de los objetivos que se viene realizando en los últimos años, debido a que la sociedad nunca veía a los discapacitados como personas que podían ejercer acciones de responsabilidad, al contrario de estas, la ciudadanía, nunca estuvo interesada en abrirles las puertas para que participen en forma condicional en administraciones públicas.

“La Organización Mundial de la Salud, estableció la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, esto es que en el año de 1983 se quería implementar una línea común a nivel mundial para poder clasificar los efectos de las enfermedades y los accidentes y también sus repercusiones

de la inserción laboral y social de los individuos; tales efectos la OMS los clasifico así: Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías³.

Y se pueden definir así:



En ninguno de los países de América Latina existen estadísticas que permitan informar el número de personas con discapacidad que existe en cada uno. Sin embargo los muestreos realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) llevan a la conclusión de que en países que no han sufrido guerras u otras catástrofes naturales el mínimo de personas con discapacidad alcanzan el 10% de la población total.

Tomando el 10% de la población total se estima que cada persona con discapacidad incide en 3 ó 4 miembros del grupo familiar llegando a la conclusión que el 40% de la población tota está afectada por el problema de la discapacidad.

³ El Esquema fue tomado de la Página Web www.oms.gov.ec

Este grupo de población, que siempre ha sido uno de los vulnerables, tiene carencia de todo tipo, desde falta de acceso a los servicios de salud, educación, vivienda, trabajo hasta el rechazo y falta de aceptación de la sociedad en general.

2.2.6. MODELOS DE DISCAPACIDAD

La Discapacidad se conoce a través de dos modelos: el Modelo Médico y el Modelo Social; ambos modelos sientan las bases para el diseño de políticas y para la implementación de acciones, pues cada uno de ellas prefiere una imagen del colectivo de las personas con discapacidad y de sus potencialidades, así como de los compromisos de la sociedad para su integración efectiva al campo laboral.

MODELO MEDICO; se concentra en la condición clínica del individuo. Surge cuando la organización mundial de la salud estableció la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, la cual la diferenciaremos:

- Deficiencia; toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano.
- Discapacidad, es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar actividades en forma normal o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.
- Minusvalía; es una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.

2.2.7. CALIDAD DE VIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

El termino calidad hace pensar en la excelencia asociada a valores humanos como felicidad, éxito y dinero, salud y satisfacción, mientras que de vida indica que el concepto se refiere a la esencia misma o aspectos esenciales de la existencia humana

La Calidad de Vida es un concepto multidimensional, subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción, según lo explica Schalock, citado por Jordan de Urries y Verdugo. Por ende se puede encontrar infinidad de definiciones sobre calidad de vida, pero la mayor parte de estas concepciones comparten características como: sentimiento, generales de bienestar, sentimientos de participación social, positiva y oportunidades para lograr la realización personal.

También es un principio que sensibiliza guía o conciencia en relación con las personas con discapacidad, ofreciendo una visión renovadora de la misma y de sus posibilidades. Un cambio significativo que queda reflejado en términos como inclusión social, autodeterminación, ambientes, normalizados o ejercicios de los derechos individuales y que el principio de calidad de vida aúna.

Por esto es que sostiene que el concepto de calidad vida está produciendo un impacto en el campo de las discapacidades intelectuales, y en el mundo entero se está utilizando como una noción sensibilizadora que da la sensación de referencia y orientación a partir de la perspectiva del individuo, como un constructo social que se una como principio esencial para mejorar el bienestar del individuo y contribuir al cambio nivel social y como un tema unificado que esta otorgado un lenguaje común y un marco sistemático para aplicar los conceptos y principios de calidad de vida.

CALIDAD DE VIDA LABORAL.- Esto se refiere al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones y deberes en el vincular de trabajo. Esta

satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variable de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura de lugar de trabajo y facetas concretas de trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas.⁴

2.2.8. POLÍTICAS PÚBLICAS QUE RECONOCEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁵

Las políticas de Inclusión Laboral están orientadas al desarrollo de las buenas prácticas laborales de empresas públicas y privadas en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad intelectual leve y promover la inclusión laboral de la población en los ámbitos públicos y privados en la actividad productiva del país para el alcance de la igualdad de oportunidades.

Servicio Nacional de la Discapacidad a través del Departamento de Inclusión Laboral, que tiene por misión contribuir a que las personas con discapacidad sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral en todos los ámbitos y niveles, enfoca 4 líneas estratégicas para el desarrollo de su accionar:

- El Empleo Dependiente;
- El Empleo Independiente;
- El Sello Inclusivo y;
- Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la inclusión laboral (trasferencia directa y convenios de colaboración)

Se cree que realizar una investigación de campo acerca de la inserción de las personas con discapacidad en la dependencia de seguridad pública, es de gran relevancia debido a que existe una gran necesidad de igualdad de

⁴ KIERNAN MARRONE (1997) – "Calidad de Vida Laboral"

⁵ Importancia de Incorporar a las Personas con Discapacidad al Ámbito Laboral. Proyectos Laborales - Diana Corral A. Lorena Segura. - Esmeralda González M.

oportunidades para todos, sin importar las condiciones físicas en que se encuentre.

Por ello se considera que es importante brindar información y una educación que concientice a la sociedad de que las personas que tienen dificultades pese a esto pueden realizar diversas actividades en los diversos ámbitos con el fin de favorecer las capacidades de toda persona, se desenvuelva y participe armónicamente dentro de la sociedad.

2.2.9. REALIDAD SOCIO CULTURAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Las Personas con Discapacidad son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad.

Esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad, también conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

La Persona con Discapacidad, siendo en teoría una persona con los mismos derechos que las demás, se ve impedido de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como "ciudadanos de segunda clase".

Se sostiene que no hay ninguna persona que sea plenamente capaz. Existen discapacidades ocultas, no manifiestas, por ejemplo las discapacidades psicológicas pasan muchas veces inadvertidas, se reprimen, porque el sistema no permite que se manifiesten.

Se debe señalar que no hay diagnósticos (nacionales, regionales o locales) precisos que dimensión la real magnitud del problemas sociales que afecta a este sector de la población, hasta hoy se trabaja con estimaciones

provenientes de diferentes fuentes, así según la O.M.S⁶, en países como el nuestro, un 11% de la población padece algún tipo y grado de discapacidad (física, sensorial, mental o psiquiátrica). En este tema, se debe relacionar las cifras de personas con discapacidad con el promedio de integrantes de grupo familiar, por cuanto la presencia de un déficit afecta e involucra a la familia, quien debe brindar apoyo y protección a la persona con discapacidad.

Sin embargo aun cuando es importante saber cuántos son, mayor preocupación es la situación de discriminación y de falta de igualdad de oportunidades, en cuanto a educación, trabajo, salud y las barreras arquitectónicas, sociales y culturales que impiden su real integración a la comunidad, y que, por otra parte, esta situación de desventaja social es mayor que en el resto de la población.

2.2.10. BENEFICIOS Y DERECHOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Dispone que la Persona con Discapacidad goce de todos los beneficios y derechos que señala la legislación laboral para los trabajadores. En tal sentido, no requieren de un régimen especial, sino que les es aplicable el régimen común, es decir, que tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios, a las vacaciones anuales, a percibir dos gratificaciones al año, como también a la asignación familiar, etc.

En cuanto a la discriminación, la Ley N° 27050, desarrolla el tema específicamente en el numeral 31.2 del artículo 31°, en los siguientes términos:

"Nadie puede ser discriminado por ser Persona con Discapacidad. Es nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad".

⁶ Organización Mundial de la Salud (OMS)

De lo señalado, se advierte que ninguna persona con discapacidad puede ser marginada para desempeñar ciertas labores.

De lo contrario, cualquier acto que atente contra el acceso y la permanencia en el empleo de estas personas resultaría nulo de pleno derecho.

Según prevé el segundo párrafo del Artículo 2° del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es competente para sancionar los actos de discriminación respecto a las ofertas de empleo y acceso a medios de formación técnica o profesional, de conformidad con la Ley N° 26772.

Un aspecto notable referente a la diferentes beneficios que tienen los discapacitados nace con el apoyo de los Gobiernos Regionales, que en el Artículo 10 de la Ley N° 27050, señala los Lineamientos de Política de Acción para las Oficinas de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad para el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad y equidad de oportunidades y el desarrollo de las Personas con Discapacidad, a raíz de este Artículo nace las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED⁷, que se encuentran bajo el control de los Gobiernos Locales, las cuales tienen como fines principales:

Promover los canales de coordinación con los Gobiernos Locales y las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – CONADIS.

Contribuir a la promoción del cumplimiento de las normas que protegen a las Personas con Discapacidad.

Facilitar la integración de la persona con discapacidad en la Comunidad, proporcionando asistencia técnica para generar ingresos y asesoría en

⁷ Oficina de Atención Municipal de Personas con Discapacidad (OMAPED)

la Organización Interna, que permita contar con una OMAPED debidamente implementada y en funcionamiento para cada Gobierno Local a Nivel Nacional.

Unificar los criterios y líneas de acción, promoviendo la creación e implementación de las OMAPED en todos los Gobiernos Locales.

2.2.11. INSERCIÓN LABORAL

Está vinculada con la protección social, siendo así elemental para el Estado, en la que incorpora en su proyecto un plan de empleo estable y es un elemento clave para la Integración Laboral, dando como resultado espacios para la participación ciudadana.

La Inserción Laboral se convierte en sí, un factor determinante favoreciendo las condiciones económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas.

La Inserción Laboral consiste en una verdadera formación profesional en la que se instrumenta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado de trabajo, de esta forma las personas que tienen la oportunidad de involucrarse a campo laboral, están sujetas a prestar sus servicios necesarios hacia la comunidad, adaptándose a las nuevas exigencias de las mismas.

Involucrarse a la vida laboral, es un proceso continuo e integral que para todas las personas nace de necesidades económicas, demandas, potencialidades y además posibilita la planificación de un plan personal.

2.2.12. DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL

Partiendo desde el punto laboral es los discapacitados se conoce que las Instituciones Públicas y Privadas están aptas a tener un trato equitativo con cada uno de los empleados sean discapacitados o no. Pues, debe de hacer la acomodación moderada del contexto de los lugares de trabajo a las necesidades personales de los discapacitados.

Acomodación razonable no es otra cosa, a la que se refiere a eliminar todas las barreras que por ende impide a los discapacitados disfrutar de igualdad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo.

Dentro de este aspecto se fija que el trabajo debe estar apropiado para proporcionar mejores resultados, mejores habilidades cuando los discapacitados se involucren en él.

Las Personas Discapacitadas deben adaptarse a la Empresa y estas adaptarse a aquellas, ambas partes necesitan y deben estar aptas para poder obtener un buen funcionamiento. De la misma forma se está fomentando la autoestima mediante una buena formación.

2.2.13. REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973, "LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD"⁸

La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones Reglamentarias de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las Personas con Discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

A. TRABAJO Y EMPLEO

- INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL, ACTUALIZACIÓN, COLOCACIÓN Y EMPLEO.

Los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los Gobiernos Regionales y Municipalidades, incorporan en su diseño,

⁸Ley N° 29973 "Ley General de las Personas con Discapacidad"

competentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

- POLITICA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de promoción de oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad.

La finalidad de la Política Nacional de promoción de oportunidades de empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienta a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

- BONIFICACION EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MERITO

La Persona con Discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite las disposiciones normativas, complementarias a lo establecido en el Artículo 48° de la Ley N° 29973, a fin de que en los Concursos Públicos de Mérito, cumplan con lo dispuesto en el presente artículo.

- LA CUOTA DE EMPLEO PÚBLICO EN EL SECTOR PÚBLICO

Las Entidades Públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con Discapacidad del total de su personal,

independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente.

- PROCEDIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

En caso que la Entidad Publica verifique que no cumple con la cuota de empleo, esta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con o sin discapacidad, se prioriza la Contratación de Personas con Discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.

2.2.14. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993,

En el Título I, De la Persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados. Nuestro país ha ratificado el Convenio N° 111⁹, el cual aprueba el citado convenio. En su Art.1° comprende "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende":

Sociales y Económicos, art. 23° y 26°, consagra la protección contra

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa

⁹ Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Mediante el Decreto Ley N° 17687.

consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Dentro de las Políticas del Estado concretada en el documento denominado Acuerdo Nacional (suscrito por los representantes de las principales Fuerzas Políticas y Organizaciones Sociales del País con fecha 22 de julio del 2002), en la Décimo Primera Política "Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación", en el inciso e), se establece lo siguiente: "Desarrollar sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, Personas con Discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas"¹⁰. Asimismo, en la Décimo Cuarta Política "Acceso al Empleo Digno y Productivo", en el inciso k), se señala: "Que se promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas".

2.2.15. EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION DE LA PERSONA CON DISAPACIDAD (CONADIS)¹¹

Es el Órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Esta constituido como un Organismo Público Ejecutor Adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.

Formula las políticas nacionales relacionadas con las discapacidades, impulsa y realiza investigaciones, defiende los derechos de las personas con discapacidad y coordina las acciones de las instituciones, del sector público y privado, responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad. El carnet o registro de

¹⁰ http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/normas_personas_discapacidad.

¹¹ Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

discapacidad será documento único y suficiente para acreditar la discapacidad en los casos que sea necesario invocarla (Art. 18 LSD).

a) FUNCIONES DEL CONADIS

- Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las Políticas Nacionales y Sectoriales en materia de discapacidad.
- Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- promover y proponer que, en la formulación el planteamiento y la ejecución y supervisión de las Políticas Nacionales y Sectoriales en materia de discapacidad.
- Promover que en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas la discapacidad.
- Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la Ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta a las Organizaciones de Personas con Discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de Gobierno correspondiente.
- Promover y ejecutar campañas para toma de sentencias respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del estado y la sociedad para con ella.
- Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia y de las

Organizaciones de Personas con Discapacidad.

- Prestar Apoyo Técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y Niveles de Gobierno.
- Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las Entidades u Organismos de todos los sectores y Niveles de Gobierno.
- Interponer demandas de cumplimiento.
- Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- Exigir coactivamente el pago de multas.
- Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- Aprobar su Plan Operativo Anual y su Presupuesto.
- Elaborar su Reglamento de Organización y Funciones.

2.2.16. (CONADIS) DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las Personas con Discapacidad se ven con frecuencia excluidas de las sociedades. La discriminación adopta diversas formas, desde las más claras, como la negación de oportunidades educativas, hasta otras más sutiles, como la segregación y el aislamiento que provocan las barreras físicas y sociales. La sociedad también se resiente de esta situación, ya que la pérdida del enorme potencial de estas personas empobrece a toda la humanidad. Para que se produzcan cambios en la percepción y los conceptos relacionados con la discapacidad es necesario que cambien los valores y aumente la comprensión en todos los estratos de la sociedad. A continuación le presentamos un resumen de las normas que rigen este tema. La Constitución Política del Estado¹² dispone en su Artículo 7.- Derecho a la salud. Protección al Discapacitado. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la Comunidad así como el deber de

¹² Enrique BERNALES BALLESTAROS "Constitución de 1993 – Análisis comparado"- Quinta Edición – Setiembre de 1999 Lima - Perú – Editorial RAO S.R.L. Pág. 423

contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Rearmando la obligación y tutela del Estado en su Artículo 23º- El Estado y el Trabajo:..” El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajan”.

El Perú al suscribir los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Discapacidad, DD.HH y Trabajo, asume el compromiso como Estado de cautelar y garantizar que lo dispuesto en estos instrumentos a de promover una cabal promoción y protección de los derechos humanos al interior de cada Estado, todo ello implica tener presente que, en el ámbito internacional, existe el denominado derecho internacional de los derechos humanos, compuesto por un conjunto de instrumentos, de doctrina y jurisprudencia que han desarrollado un cuerpo de normas y criterios de interpretación coherentes con la naturaleza particular de los derechos que se protegen. Estas normas internacionales priman sobre las que puedan formularse de manera distinta al interior del Estado. La primacía de los tratados internacionales, y entre ellos de los relativos a derechos humanos, está consagrada en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, ratificada por el Perú y en plena vigencia. En tal sentido, el Estado, a través de sus diversos organismos, hará sus mejores esfuerzos para actuar de conformidad con las normas internacionales sobre derechos humanos y los criterios interpretativos de las mismas, establecidos por los órganos internacionales competentes.

Los Derechos Humanos, sin dejar de lado su carácter inicial de derechos de defensa frente al Estado, se proyectan más allá para arribar a una dimensión funcional e institucional que los convierte en parte esencial de un ordenamiento democrático, en deberes positivos por parte del propio Estado que consisten en contribuir a la efectividad de dichos derechos.

Estos deberes positivos del Estado comprenden a todo empleado público y personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

2.2.17. OFICINAS EN LOS AMBITOS REGIONAL Y LOCAL.

a) Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS).

Los Gobiernos Regionales contemplan en su estructura orgánica una Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

Esta oficina tiene las siguientes funciones:

- Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas y programas regionales en materia de discapacidad.
- Promover y proponer que, en la formulación el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas regionales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.
- Promover que, en la formulación y aprobación del presupuesto regional, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta de carácter regional.
- Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de las personas con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del estado y la sociedad para con ella.
- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.

- Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.
- Administrar el registro regional de la persona con discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el registro nacional de la persona con discapacidad.

b) Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

Las Municipalidades Provinciales y Distritales, contemplan en su Estructura Orgánica una Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

La Oficina Municipal de atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), tiene las siguientes funciones:

- Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Participar en la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local.

27

- Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.

2.2.18. MARCO NORMATIVO Y DE POLÍTICA

El sistema de derechos humanos actual tiene por objeto promover y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad pero las normas y los mecanismos existentes de hecho no proporcionan protección adecuada para los casos concretos de personas con discapacidad. Evidentemente es hora de remediar ese defecto.

En la medida que en otros documentos del programa, en particular en el "Manual Técnico de Derechos de las Personas con Discapacidad"¹³, se presentan y describen en forma amplia y exhaustiva los diferentes instrumentos jurídicos que amparan los derechos de las personas con discapacidad, tanto de nivel internacional como nacional, en esta sección se hace tan solo una breve referencia a los principales Instrumentos Jurídicos y de Política vigencia.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Existen una serie de Instrumentos Internacionales que reconocen y protegen los derechos de las Personas con Discapacidad, que incluye a Organismos del Sistema de Naciones Unidas, como la Organización de Estados

¹³ Manual Técnico Normativo de Derechos de las Personas con Discapacidad – PROPOLI, junio de 2008

Americanos (OEA), Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales tienen como principales orientaciones la eliminación de toda forma de discriminación, inversión pública en servicios de salud y rehabilitación, adaptación profesional y empleo.

a) **Convenio de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**- el propósito de la Convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los Derechos Humanos por las Personas con Discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política y la igualdad y la no discriminación.

“como se afirma tanto en la Carta de las Naciones Unidas como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y demás Instrumentos relacionados con los derechos humanos, las Personas con Discapacidad deben poder ejercer sus derechos Civiles, Políticos, Sociales y Culturales en igualdad de condiciones con el resto de personas¹⁴”.

Los Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad son en sí mismos factores discapacitantes.

La Convención no crea ningún derecho nuevo, lo que hace es expresar los derechos existentes en una forma que atiende a las necesidades y la situación de las personas con discapacidad. El Convenio y su Protocolo facultativo entraron en vigor el 3 de mayo de 2008.

b) **Otros Instrumentos Internacionales.**

- Recomendación 169, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹⁴ Sitio Oficial de la Organización de las Naciones Unidas, www.un.org/spanish/.

1983.

- Convenio Internacional sobre los Derechos de los Niños, 1989. Artículo 23 dedicado a la niñez con discapacidad, en el que reconocen que el niño que presenta esta condición "deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a si mismo y faciliten su participación activa en la Comunidad".
- Convenio Interamericano para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad. OEA, 1999.
- Resolución 2000/51, que encarga a la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos que emita medidas para fortalecer la protección y vigilar los derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, 2000. La Alta Comisionada, en cumplimiento de este encargo, diseñó un Plan de Largo Plazo sobre Discapacidad.
- Resolución N° WHA58.23 "Discapacidad, incluyendo prevención, manejo y rehabilitación" rehabilitación basada en la comunidad, Organización Mundial de la Salud. (OMS), 2005.

INSTRUMENTOS NACIONALES

Entre los principales Instrumentos Jurídicos y de Política que establecen los Derechos de las Personas con Discapacidad, están:

- Constitución Política del Perú (1993) reconoce los derechos a la participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida, la protección en el trabajo, oportunidades de superación, igualdad ante la Ley, educación adecuada. Artículos 2°, 7°, 16°, 23° y 59°.
- Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2003-2007¹⁵ y 2008 – 2014.
- Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 27050, que establece

¹⁵ MIMDES. Decreto Supremo N° 009-2003.

el régimen legal de protección, atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención con el fin de que la persona con discapacidad "alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural".

- Resolución Ministerial N° 216-2014/MINSA, dispone que los establecimientos del sistema de salud: Ministerio de Salud, Es salud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional realicen una vez al año campañas gratuitas de prevención y atención en salud integral para personas con discapacidad.
- Resolución Ministerial N° 298-2004/MINSA, que dispone la gratuidad en la emisión del certificado de discapacidad en todos los centros hospitalarios que incluyen a los de los ministerios de salud, defensa y del interior.
- Plan nacional de la educación inclusiva. MINEDU, 2006.

El Marco Legal Nacional establece además, a traves de diferentes instrumentos, otros beneficios para las Personas con Discapacidad como la gratuidad en la emisión del DNI, ingreso a Universidades y Escuelas Superiores, reservándoles un 5% de las vacantes, bonificaciones, beneficios laborales, descuentos en el valor de la entrada a espectáculos culturales y deportivos.

2.2.19. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Actividad Laboral.-** responsabilidades del ser humano para poder subsistir y conseguir mejorar sus bienes, esto es según sus necesidades.
- **Autodeterminación.-** La elección personal define y expresa la identidad de cada uno, la manera más importante de determinar nuestra identidad y de expresar nuestra individualidad es a través del ejercicio de la autonomía, para decidir sobre las cosas grandes y pequeñas de la vida cotidiana: qué comer, qué vestir, dónde vivir, con quién vivir, qué estudiar, dónde y en qué trabajar, etc. En éste sentido la mayoría de las personas con discapacidad tienen restringida su derecho a tomar sus propias decisiones.

- **Cambio hacia una Cultura Solidaria.-** Propiciando valores éticos y morales para hacer cumplir los derechos humanos, la justicia social y la equidad que dignifiquen la condición humana y mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Como parte del proceso encaminado a lograr igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.

- **Deficiencia.-** anormalidad de una parte de la contextura física.
- **Derecho Fundamental.-** Derecho inherente a la calidad de personas y seres humanos, que se encuentran recogidos en instrumentos internacionales y en la Constitución, por lo que tienen rango constitucional.
- **Discapacidad.-** Es una condición que hace que una persona sea considerada como **discapacitada**. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá **dificultades** para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

***Discriminación** se entiende "una actitud que promueve o acepta realizar distinciones que implican dar un trato de inferioridad o restringir los derechos de algunas personas sobre la base de su pertenencia a categorías sociales o naturales" (D. Asún, Psicólogo Social).*

- **Discriminación.-** Es una forma de violencia pasiva; convirtiéndose, a veces, en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología. Los individuos que discriminan tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que los ubican un escalón más arriba. Desde esa "altura" pueden

juzgar al resto de los individuos por cualidades que no hacen a la esencia de estos.

- **El Cambio Cultural.-** Está orientado hacia un cambio de actitud y de percepción negativa hacia la discapacidad, para que los esfuerzos por disponer legislación, políticas sociales, presupuestos, sean útiles.
- **El Principio de Igualdad de Oportunidades.-** Se refiere al proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. El principio de igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia.
- **Igualdad de Oportunidades.-** Es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social poseen los mismos derechos políticos y civiles.
- **Inserción Laboral.-** Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.
- **Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.-** Es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, 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.

- **Integración Social.**- Es un procedimiento emprendedor que ayuda a las personas que se sienten marginadas a participar en diferentes situaciones sociales.

La igualdad de oportunidades tiene relación con la equidad, es decir, con el derecho de las personas a tener las mismas oportunidades en la sociedad. En este sentido, le otorga el mandato a los poderes públicos de adoptar medidas que equilibren la posición de desventaja social de ciertos grupos sobre los que recaen prejuicios arraigados.¹⁶

- **La Intolerancia.**- Se considera como "una actitud que implica negar o restringir la posibilidad de expresar opiniones o creencias, sostener valores y actuar con conductas diferentes a las que consideramos adecuadas bajo algún punto de vista". Se necesitan cambios actitudinales de tolerancias, de respeto a la diferencia y a la diversidad cultural. *"Si no hay tolerancia no hay integración"*

- **Limitaciones.**- son acciones o medidas que dificulta el desarrollo de una actividad, impedimento.

Muchas veces este rechazo se manifiesta con:

- **Vinculación Laboral.**- mejorar las condiciones de vida de la población participando la misma ciudadanía para poder impulsar el desarrollo de los desastres naturales.
- **Vulnerabilidad.**- Es un rasgo antropológico que implica la libertad y la igualdad de todos los individuos, como es proclamado por los derechos humanos, y reconocido por la ética trascendental que inspira todo quehacer humano.

¹⁶AUKERA BERDINTASUMA, "Igualdad de Oportunidades"- Espreseren eta Hirugarren Sektorearen Erronka
- http://issuu.com/bilbaobizkaiaikutxa/docs/igualdad_oportunidades.

70

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPOTESIS GENERAL

El Grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la
Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta

2.4. VARIABLE DE ESTUDIO

Univariable: Inserción Laboral

2.4.1. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Inserción Laboral	Las políticas de Inclusión Laboral están orientadas al desarrollo de las buenas prácticas laborales de empresas públicas y privadas en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad intelectual leve y promover la inclusión laboral de la población en los ámbitos públicos y privados en la actividad productiva del país para el alcance de la igualdad de oportunidades.	Se busca determinar el grado de inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – periodo 2013, para lo cual se empleara la Técnica de encuesta, con el instrumento de cuestionario.	a. Oportunidad laboral b. Contratación Laboral	a.1. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión deberían de facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades, a fin de que , de conformidad a sus capacidades, las personas con discapacidad, tengan una mayor oportunidad laboral a.2. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión se debe tomar en consideración las condiciones especiales de este tipo de personas al momento de realizar las convocatorias de personal. a.3. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión Se debe respetar el puntaje especial asignado a personas con discapacidad b.1. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión debería de realizarse modalidades de contratación especiales para este tipo de personas b.2. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, deberían de considerarse clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad.	a.1. Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades a.2. Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal a.3. Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad. b.1. Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión b.2. Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión

			c. Condiciones laborales c.1. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión se debe reglamentar de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad. c.2. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión se deben tener consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad.	c.1. Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión c.2. se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.
			d. Condiciones Laborales Especiales d.1. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión deben de existir condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. d.2. para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión deben de existir una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad del entorno de trabajo, bajo los parámetros de derechos humanos sin tipos de discriminación.	d.1. Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc en la Municipalidad Distrital de Ascensión. d.2. Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en e periodo 2013.
			e. Optimización Laboral e.1. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión deben de propiciarse políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad e.2. Para la correcta inserción laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión deben propiciarse políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad.	e.1. Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión e.2. se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.

				e.3. para la correcta inserción laboral a personas con discapacidad de debe cumplir con la cuota laboral que estipula en la ley general de personas con discapacidad, esto para su correcta integración laboral de estas personas con discapacidad.	e.3 en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión), se cumplió con la cuota laboral del 5% de la contratación a Personas con Discapacidad de acuerdo a la Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad.
--	--	--	--	--	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO:

Lugar	: Departamento y Provincia de Huancavelica
Distrito	: Ascensión.
Tiempo	: Inicio: Agosto del 2014 – Culmina: Enero del 2015.
Población	: Personas (Trabajadores) que padecen Discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013.
Ámbito Doctrinal	: Es un tema de Derecho Público, Especialidad de Derecho Laboral, en la Sub Especialidad de Derecho de Personas con Discapacidad.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Por el Tipo de Investigación el estudio reunió las condiciones de una Investigación Básica en razón que se evaluó y midió la variable en su estado natural, a fin de generar y acrecentar conocimientos teóricos¹⁷

¹⁷ Sánchez Carlessi, Hugo y Carlos Reyes Meza (1998) "Metodología y Diseño en la Investigación Científica", Editorial Mantaro . pp 13.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

El Nivel de Investigación fue Descriptivo, porque se describió los hechos como son observados busca especificar las propiedades importantes y relevantes del objeto de estudio.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:

Método General: En la presente Investigación, se utilizó el Método Científico como Método General. En la actualidad “El estudio del Método Científico es objeto de estudio de la Epistemología. Asimismo, el significado de la palabra “Método” ha variado. Ahora se le conoce como el conjunto de técnicas y procedimientos que le permiten al investigador realizar sus objetivos”¹⁸

Referente al método general se utilizó:

Método Inductivo. Es el que va de lo particular a lo general. Es decir, aquel que, partiendo de casos particulares, permite llegar a conclusiones generales.

Método Analítico. El análisis es la descomposición de un todo en sus elementos. Sus pasos son: observación, descripción, examen crítico, descomposición del fenómeno, enumeración de las partes, ordenamiento y clasificación.

Método Sintético. El análisis presupone a la síntesis, y viceversa. Análisis y síntesis son correlativos y absolutamente inseparables. Sin el análisis, el conocimiento se hace confuso y superficial. Sin la síntesis, el conocimiento es incompleto.

En cuanto a los métodos específicos que se utilizarán son los siguientes:

- **Método de la Observación.** Camino para llegar al conocimiento contable por medio de la percepción directa de los fenómenos.

¹⁸ OSEDA, Dulio y otros. Metodología de la Investigación. Edit. Pirámide. 1ª edición. Huancayo – Perú. 2008. Pág. 184

- **Método de Testimonio Personal.** Trazo para llegar al conocimiento por medio del testimonio de otras personas.
- **Método Descriptivo.** Ruta utilizada para llegar al conocimiento registrable a partir de la definición de un fenómeno, descripción de sus características, interrelaciones de los hechos que lo conforman y modificaciones que sufre en el transcurso del tiempo.

Se desarrolló de acuerdo a los métodos establecidos por los mecanismos de investigación regulados para este grado de investigación destinada a la obtención de un grado académico; confeccionado por los mencionados, dirigido a la obtención de síntesis sobre los resultados obtenidos con las técnicas de recolección de datos.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Diseño que se planifico en el estudio es: Diseño No Experimental Transversal. Diseño No Experimental; porque se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal; porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.¹⁹

En lo particular es un Diseño transaccional Descriptivo; el cual se detalla a continuación:²⁰

M — O

M= Personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión

O = Inserción laboral

¹⁹ Carrasco DS. Metodología de la Investigación Científica. Lima: Editorial "San Marcos"; 2006.

²⁰ Durand Mauro Zelayaran (2009) "Metodología de Investigación Jurídica", p89.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO:

3.6.1. La Población

La Población es el conjunto de todos los elementos (áreas de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación²¹.

20 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

3.6.2. Muestra

La Muestra es la parte de la Población que se selecciona y del cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio.²²

La Muestra estuvo conformada por los 20 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

3.6.2. Muestreo: No probabilístico, Intencional.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.7.1. Técnicas

La Técnica a utilizar es la Encuesta.

3.7.2. Instrumentos.

El instrumento a utilizarse es el cuestionario.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Se Coordinó con el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

²¹ CARRASCO DÍAZ, Sergio. *Metodología de la Investigación Científica*. Ed. San Marcos. 2006. p. 236.

²² BERNAL T. Cesar Augusto. *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Edit, Nomos S.A. 2000, p. 159.

- Se Coordinó con las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión.
- Se aplicó el instrumento de Investigación.
- Se tabulo los datos Estadísticos.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Para la descripción e interpretación de datos se utilizó instrumento, que midan la Inserción Laboral. Se organizó los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete Estadístico IBM SPSS Statistics para Windows Vers. 21.0 y Microsoft Office-Excel 2013; en la cual se utilizó una Estadística Descriptiva y para la prueba de Hipótesis se usó la prueba de T de Studen para una Muestra.²³

²³ Moya Rufino C "Estadística Descriptiva", Editorial San Marcos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Para medir el Grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, se procedió a trabajar con 20 Trabajadores de la Municipalidad que están relacionados con la Inserción Laboral.

Para lo cual se procedió el uso paquete Estadístico PASW Statistics 21 y Microsoft Office-Microsoft Excel 2010. Se hará uso de la Estadística Descriptiva (tablas de distribución de frecuencia, cuadros y gráficos estadísticos).

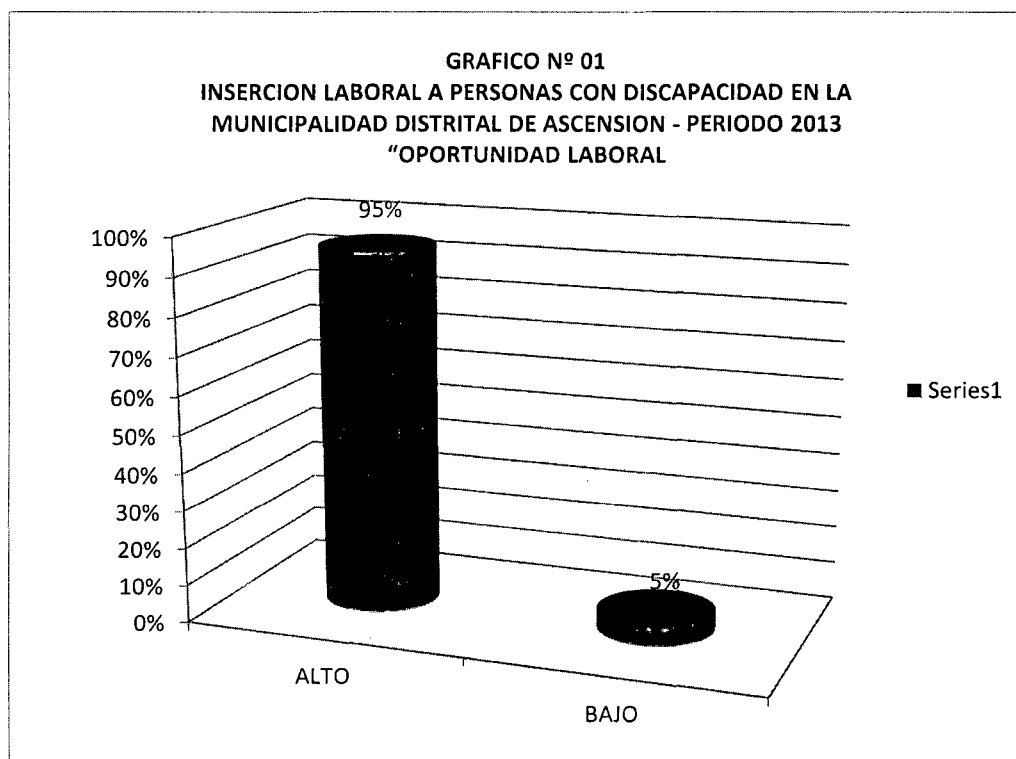
Tabla N° 01

**INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION - PERIODO 2013**

“OPORTUNIDAD LABORAL”

OPORTUNIDAD LABORAL	f_i	$h_i\%$
ALTO	19	95%
BAJO	01	5%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación: Se aprecia en la gráfica que un 95% (19) de los trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013 presentan una Alta Oportunidad laboral, y que el 5% (01) presentan una baja oportunidad laboral.

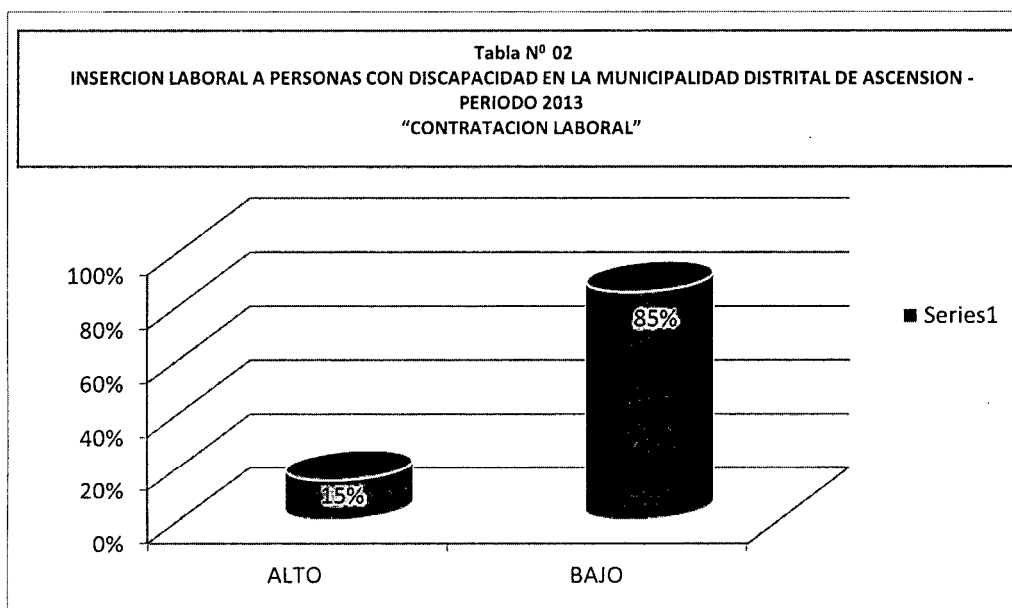
Tabla N° 02

**INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION - PERIODO 2013**

“CONTRATACION LABORAL”

CONTRATACION LABORAL	f_i	$h_i\%$
ALTO	03	15%
BAJO	17	85%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación:

Se aprecia en la gráfica que un 15% (3) de los trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013 presentan una Alta Contratación Laboral, y el 85% (17) presentan una baja Contratación Laboral.

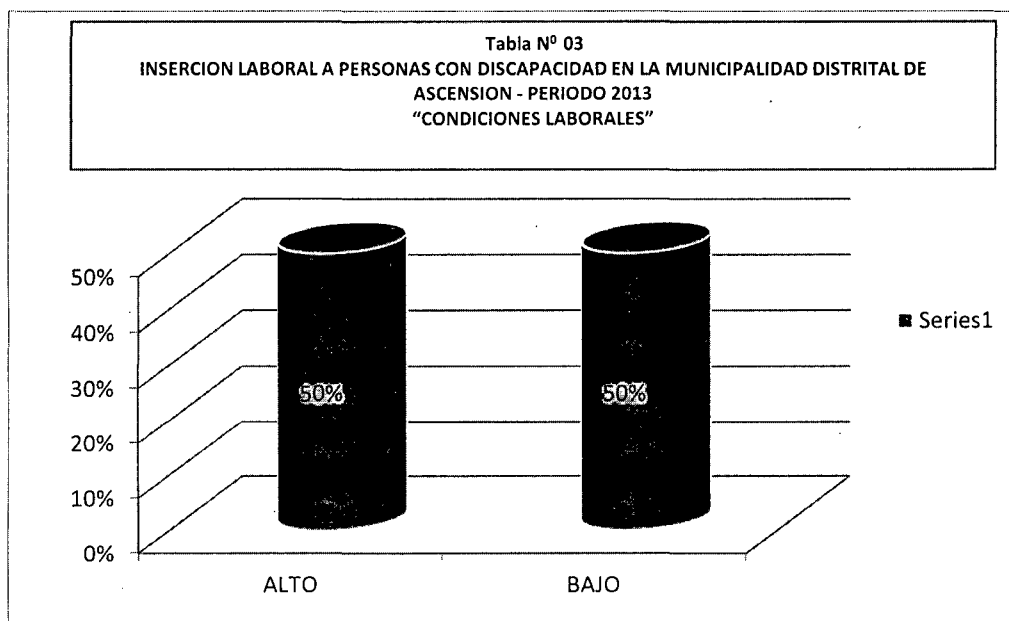
Tabla N° 03

**INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013**

“CONDICIONES LABORALES”

CONDICIONES LABORALES	f_i	$h_i\%$
ALTO	10	50%
BAJO	10	50%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación:

Se aprecia en la gráfica que un 50% (10) de los trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013 presentan una Alta Condición Laboral, y el 50% (10) presentan una baja Condición Laboral.

57

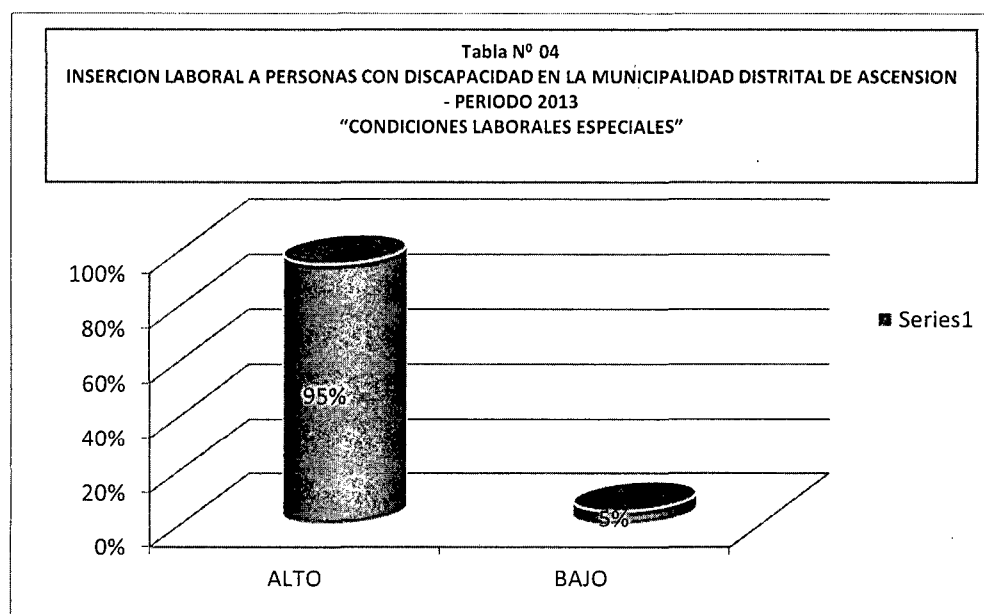
Tabla N° 04

**INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013**

"CONDICIONES LABORALES ESPECIALES"

CONDICIONES LABORALES ESPECIALES	f_i	$h_i\%$
ALTO	19	95%
BAJO	1	05%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación:

Se aprecia en la gráfica que un 95% (19) de los trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013 presentan una Alta Condición Laboral especial, y el 5% (1) presentan una baja Condición Laboral Especial.

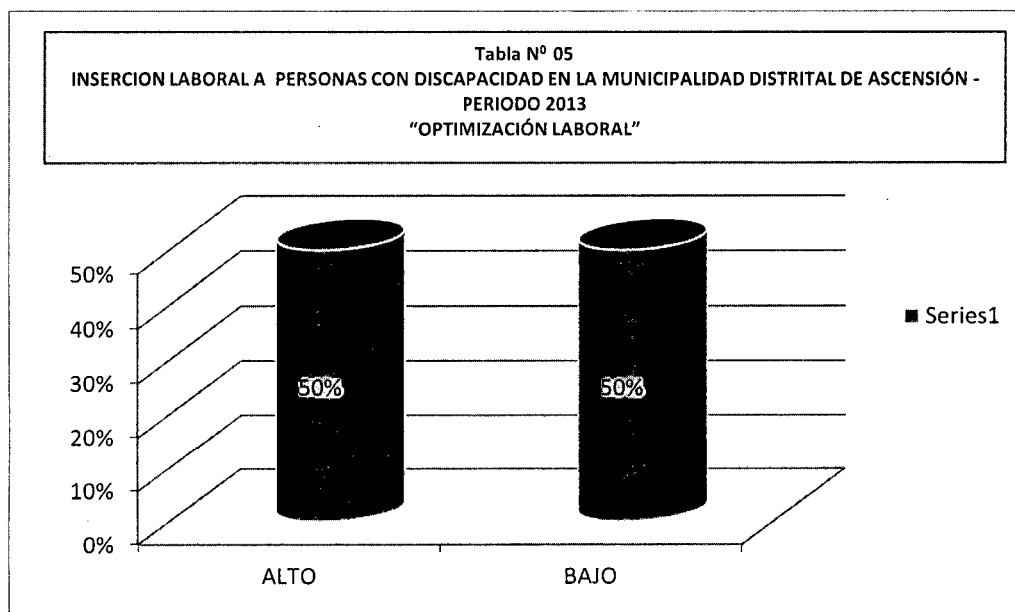
Tabla N° 05

**INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013**

“OPTIMIZACIÓN LABORAL”

OPTIMIZACION LABORAL	f_i	$h_i\%$
ALTO	10	50%
BAJO	10	50%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación:

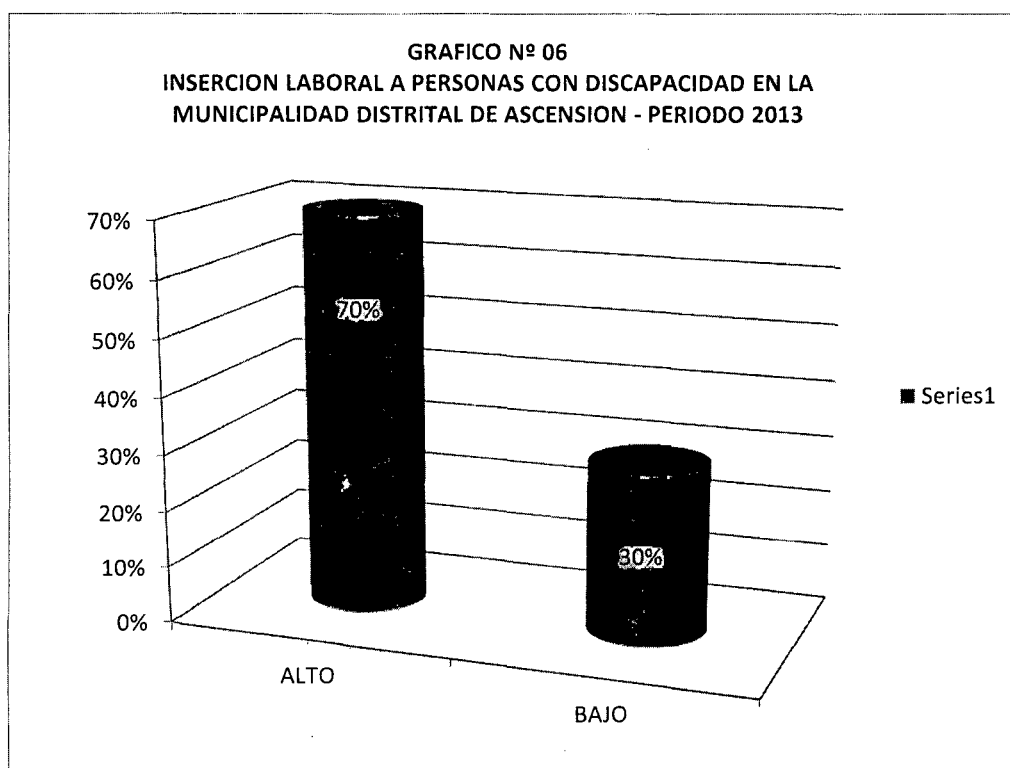
Se aprecia en la gráfica que un 50% (10) de los trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013 presentan una Alta Optimización Laboral, y el 50% (10) presentan una baja Optimización Laboral.

Tabla N° 06

**INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013**

INSERCIÓN LABORAL	f_i	$h_i\%$
ALTO	14	70%
BAJO	6	30%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación: Se aprecia en la gráfica que un 70% (14) de los trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013 presentan una Alta Inserción Laboral, y el 30% (6) presentan una baja Inserción Laboral.

4.1. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

H_o : El grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Baja.

$$H_o: t > 0.05$$

H_i : El grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta.

$$H_i: t < 0.05$$

TIPO DE PRUEBA: Unilateral con cola a la derecha

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

PRUEBA ELEGIDA: t de Student para una muestra.

TABLA N° 07: VALORES ESTADISTICOS.

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
General	20	1.90	.308	.069

TABLA N° 08: VALORES DE LA PRUEBA DE T DE STUDENT PARA UNA MUESTRA.

Prueba para una muestra						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
General	27.606	19	.000	1.900	1.76	2.04

Fuente: Base de datos SPSS Ver 19.0.

TOMA DE DECISIÓN:

Como el valor t de la tabla = 1.72 es menor al t calculado = +27,606, entonces se puede rechazar la H_0 a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que El grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es ALTA.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

La Inserción Laboral, a Personas con Discapacidad, se convierte en sí, un factor determinante favoreciendo las Condiciones Económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas.

En la presente tesis se encontró los siguientes resultados: que los Factores encontró sobre la Inserción Laboral, de un 95% (19) trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad presentan una Alta Oportunidad laboral, así se apreció que un 85% (17) señalan que existe una Baja Contratación Laboral, un 50% (10) y un 50% (10) señalan que existe una Alta y Baja Condición Laboral, un 95% (19) señalan que existe una Alta Condición Laboral Especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados señalan que existe una Alta y una Baja Optimización Laboral de las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013.

Referente a la Inserción Laboral, en las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, se encontró que un 70% (14) de los trabajadores encuestados, señalan que existe Alta inserción laboral, esto conforme acredita la Cuota Laboral de Empleo Público de las Personas con Discapacidad. Como el valor t de la tabla = 1.72 es menor al t calculado = +27,606, entonces se puede rechazar la H_0 a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta.

Deseo citar a la Tesis de Maldonado Zambrano, Stanislao de la Universidad Católica Pontificia del Perú Cuyo Título "Mercado Laboral, Políticas Publicas de Inclusión Social de Las Personas Con Discapacidad" – Lima, diciembre del 2004, llegando a las siguientes conclusiones:

- En contraste y al margen del estado, diversas organizaciones de personas con discapacidad y de la sociedad civil vienen trabajando con el fin de hacer algo para revertir esta situación. Aunque las experiencias son muy diversas, es posible afirmar que vienen obteniendo resultados significativos a pesar de limitación de recursos y la gravedad de la situación. La otra cara de la moneda es el agudo deterioro del capital social. La desconfianza y el recelo son las características centrales de la dinámica de interacción entre estas instituciones. Estamos ante una trampa institucional en el que solo pierden las mismas personas con discapacidad.

Sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y sus emprendimientos.

- En el caso de los indicadores del mercado laboral, este estudio encuentra que la tasa de desempleo no es la mejor caracterizadora de la situación de exclusión laboral que padecen las personas con discapacidad, a pesar de que esta es casi el doble de la tasa de desempleo que experimentan las personas sin discapacidad (18% versus 10% para el caso de lima metropolitana en el 2003), la variable adecuada para aproximarnos a la extensión de la exclusión es la tasa de participación, la misma que apenas es de 24% hacia el 2003 para el caso de lima metropolitana. Ello contrasta con el 64% de personas con discapacidad que se encuentran participando en el mercado laboral hacia el mismo periodo.

El aporte que me permite llegar con la presente investigación científica, que la Inserción Laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, de personas que tiene el derecho de ser parte productiva de la sociedad y acceder a las esferas económicas de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural.).

CONCLUSIONES

Los Factores que se encontró sobre la Inserción Laboral, fue que un 95% (19) trabajadores encuestados, señalan que las personas con discapacidad presentan una Alta Oportunidad laboral, así se apreció que un 85% (17) señalan que existe una Baja Contratación Laboral, un 50% (10) y otro 50% (10) señalan que existe una Alta y Baja Condición Laboral, un 95% (19) señalan que existe una Alta Condición Laboral Especial y un 50% (10) y el otro 50% (10) trabajadores encuestados señalan que existe una Alta y una Baja Optimización Laboral, de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el año 2013.

Referente a la Inserción Laboral, en las Personas con Discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013, se encontró que un 70% (14) trabajadores encuestados, presenta Alta Inserción Laboral en el año 2013, asimismo un 30% (06) trabajadores encuestados presentan una Baja Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2013. Como el valor t de la tabla = 1.72 es menor al t calculado = +27,606, entonces se puede rechazar la H_0 a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta.

El tema de tesis planteado visualizo la correcta Inserción Laboral según la cuota laboral de acuerdo a Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad, esto que tiene como finalidad involucrar socialmente a unas personas con otras. Dejando atrás las diferencias y barreras sociales que existen, aceptando a todos con respeto para que sean incluidas a cualquier actividad.

De esta forma con esta investigación se efectuara el respecto al mandato Constitucional Peruano y la Ley de Personas con Discapacidad; e incluir a este grupo de personas discapacitadas que a diario luchan por contar con una fuente de empleo.

RECOMENDACIONES

El análisis de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, en el Periodo 2013, permitió establecer las siguientes Recomendaciones:

A la Municipalidad Distrital de Ascensión; orientar a sus Trabajadores a seguir el cambio de Cultura Organizacional en Pro del Humanismo Social para la Inserción Laboral a Personas con Discapacidad, para lograr por medio de los Derechos Humanos, comprender y respetar las necesidades que poseen las personas cuya discapacidad física impide su aceptación en el campo laboral, en cual si bien es cierto, está muy lejos de ser integrados.

Al Órgano Competente (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS), implementar una Política tendiente a la Inserción Laboral, independencia productiva e Igualdad de Oportunidades a las Personas que presenten algún tipo de discapacidad, a objeto de proporcionarles una vida digna que le permita asumir una real participación en los planos sociales y laborales para su normal desenvolvimiento personal dentro de la sociedad.

A las personas que padecen algún tipo de discapacidad; seguir adelante, demostrar que todos son iguales, no obstante ser mejores y sobre todo mantener siempre la frente en alto, pues de esa manera se enseñara sobre humanismo social a quienes carecen de este principio y sobre todo permitirá a otros motivación para el alcance de sus sueños y metas laborales.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- BERNAL T. Cesar Augusto. Metodología de la Investigación para administración y economía. Edit, Nomos S.A. 2000, p. 159.
- CARRASCO DÍAZ, Sergio. Metodología de la Investigación Científica. Ed. San Marcos. 2006. p. 236.
- CONSEJO NACIONAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONADIS) (s/f). Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad.
- Diana CORRAL A. Lorena SEGURA. - Esmeralda GONZÁLEZ M. - Ivonne SANDOVAL G. - Claudia VARELA B. "La inserción de personas con discapacidad en el ámbito Laboral" - Estudiantes de la Licenciatura en Intervención Educativa. Mayo del 2006; Hidalgo del Parral Chihuahua.
- DOMINGUEZ LARA, Sergio Alexis (2013), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, "CALIDAD DE VIDA SEGÚN TALLER FORMATIVO: OCUPACIONAL O LABORAL, EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. Pág. 82.
- Durand Mauro Zelayaran (2009) "Metodología de Investigación Jurídica", p89.
- Enrique BERNALES BALLESTAROS "CONSITITUCION DE 1993 – ANALISIS COMPARADO"- Quinta Edición – Setiembre de 1999 Lima - Perú – Editorial RAO S.R.L. Pág. 423.
- GIRON BARRONDO, Irune (2001) de la Universidad "NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD" Pág.210. – caracas 2001.
- Héctor Alejandro LAMAS ROJAS, "La situación de los Discapacitados en el Perú – Exclusión e Inclusión de las Personas con Discapacidad"; Segunda Edición, Editorial INKA, 2004. Pág. 580.
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/MC3AtodosDescriptivos/2324769.hm>.
- www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf.2006
- JESUS IZAGUIRRE, Anyi Alejandra (2008), de la Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales cuyo Título "Relación entre la modalidad de empleo y nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve".
- KIERNAAN MARRONE (1997) – "Calidad de vida Laboral"

- Ley N° 27050 "LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD" – Reglamento y su Modificatoria, Ley N° 28164 – BNP – Lima – Perú 2011.
- MALDONADO ZAMBRANO, Stanislao de la Universidad Católica Pontificia del Perú cuyo título "MERCADO LABORAL, POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSION SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD" – Lima, Diciembre del 2004.
- Manual Técnico Normativo de Derechos de las Personas con Discapacidad – PROPOLI, junio de 2008.
- MIMDES. Decreto Supremo N° 009-2003.
- MONTERO, Catalina Gómez, "estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad" – San José. C.R. EUNED; 2013.
- Moya Rufino C "Estadística Descriptiva", Editorial San Marcos.
- Oficina de Atención Municipal de Personas con Discapacidad (OMAPED)
- Organización Mundial de la Salud - [http://www.oms.gov.ec/clasificacion de la ciddm](http://www.oms.gov.ec/clasificacion%20de%20la%20ciddm).
- OSEDA, Dulio y otros. Metodología de la investigación. Edit. Pirámide. 1º edición. Huancayo – Perú. 2008 M. Pilar Colás Bravo Métodos Descriptivos. BuenasTareas.com. Recuperado 06, 2011,
- Rosario MURILLO HERNANDEZ – "Sistematización de la Intervención de PROPOLI en Discapacidad" Edición Carlos Cordero; MINDES, Lima, Julio de 2008. Pág. 58.
- Rubio J. (2003). Construcción Social del Empleo protegido: Los centros especiales de empleo. Consultado el día 18 de Junio de 2007 Disponible en: <http://www.ucm.es/info/nomadas/>.
- SÁNCHEZ CARLESSI, Hugo y Carlos REYES MEZA (1998) "Metodología y Diseño en la Investigación Científica", Editorial Mantaro . pp 13.
- Vanesa Patricia RODRIGUEZ MARIN (2010), de la Universidad Península de Santa Elena Facultad de Ciencias Sociales y la Salud, cuyo título "las instituciones públicas y la inserción laboral de personas con discapacidad en el Canon Santa Elena en el año 2010".
- Walter GUTIÉRREZ "Constitución Política del Perú 1993 – comentada – TOMO I"; Editorial – Gaceta Jurídica – Perú; Pág. 1054.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLE
¿Cuál es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013?	OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es el grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Identificar los factores de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013. - Identificar el grado de Inserción laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Periodo 2013.	Hipótesis de investigación (Hi): El grado de inserción laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Alta Hipótesis Nula (Ho): El grado de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión – Periodo 2013, es Baja	1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica. 2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo 3.- MÉTODO CIENTÍFICO: Método Científico Método Deductivo 4.- TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. 5.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental; Diseño transaccional Descriptivo simple M-----O M= Personas con Discapacidad O = Inserción Laboral 6.- POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO: Población: 20 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Muestra: 20 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión Muestreo: No Probabilístico Intencional. 7.- TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS. Estadística descriptiva e inferencial, T de Student, para una muestras	Univariable Inserción Laboral Variables de Control: - Edad. - Sexo.

45

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

CUESTIONARIO N° ____

Datos Personales:

Edad: ____ Sexo: (M) (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANONIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

	<i>No conozco</i>	<i>Poco conozco</i>	<i>Regular</i>	<i>Un poco conozco</i>	<i>Si conozco</i>
	1	2	3	4	5
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1 2 3 4 5
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1 2 3 4 5
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1 2 3 4 5
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5

07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES		VALIDEZ				
08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión), en el periodo 2013.	1	2	3	4	5
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad.	1	2	3	4	5

Gracias por su ayuda.

INSTRUMENTO VALIDADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 30 Sexo: (M) ☒ (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº		OPORTUNIDAD LABORAL			VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.								
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 28 Sexo: (M) ☒ (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

	<i>No conozco</i>	<i>Poco conozco</i>	<i>Regular</i>	<i>Un poco conozco</i>	<i>Si conozco</i>
	1	2	3	4	5
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1 2 ☒ 3 4 5
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1 2 3 4 5 ☒
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1 2 3 4 5 ☒
	CONTRATACIÓN LABORAL				VALIDEZ
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 ☒ 2 3 4 5
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 ☒ 2 3 4 5
	CONDICIONES LABORALES				VALIDEZ
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 ☒ 5
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 ☒ 3 4 5
	CONDICIONES LABORALES ESPECIALES				VALIDEZ

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.			X		
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad			X		

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 45 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

	No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco
	1	2	3	4	5
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1 2 3 4 5 X
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1 2 3 4 5 X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1 2 3 4 5 X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 X
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 X
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 X
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 X
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad			X		

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 36 Sexo: (M) (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

	<i>No conozco</i>	<i>Poco conozco</i>	<i>Regular</i>	<i>Un poco conozco</i>	<i>Si conozco</i>
	1	2	3	4	5
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1 X
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1 2 3 4 5 X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1 2 3 4 5 X
	CONTRATACIÓN LABORAL				VALIDEZ
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 X
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 X
	CONDICIONES LABORALES				VALIDEZ
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 X
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 X
	CONDICIONES LABORALES ESPECIALES				VALIDEZ

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad		X			

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 28 Sexo: (M) (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº		OPORTUNIDAD LABORAL			VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
									X
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
								X	
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.						X		
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

31

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad					

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 32 Sexo: (M) ☒ (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

	No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco
	1	2	3	4	5
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1 2 3 4 5 ☒
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1 2 3 4 5 ☒
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1 2 3 4 5 ☒
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 ☒
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 ☒
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 ☒
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				☒
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad					X

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 29 Sexo: (M) ☒ (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

	<i>No conozco</i>	<i>Poco conozco</i>	<i>Regular</i>	<i>Un poco conozco</i>	<i>Si conozco</i>
	1	2	3	4	5
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1 2 3 4 5 X
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1 2 3 4 5 X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1 2 3 4 5 X
	CONTRATACIÓN LABORAL				VALIDEZ
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 X
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 X
	CONDICIONES LABORALES				VALIDEZ
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1 2 3 4 5 X
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1 2 3 4 5 X
	CONDICIONES LABORALES ESPECIALES				VALIDEZ

27

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad					X

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 33 Sexo: (M) (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
						X			
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
							X		
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.							X	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

25

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el período 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
						X
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad					X

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 35 Sexo: (M) ☒ (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº		OPORTUNIDAD LABORAL			VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
					X				
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.						X		
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

24

35

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 48 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
						X			
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
					X				
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
							X		
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.						X		
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el período 2013.				X	
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad					X

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 37 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº		OPORTUNIDAD LABORAL			VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
					X				
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.					2			
						X			
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el período 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
						X
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 39 Sexo: (M) ☒ (F) ☐

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
					X				
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
								X	
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
								X	
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
							X		
05	Se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
							X		
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.					2			
						X			
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
						X
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
					X	
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 40 Sexo: (M) (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
			X						
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
								X	
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
								X	
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.						X		
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

13

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2 X	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2 X	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2 X	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 39 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Sí conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
						X			
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
							X		
05	Se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.							X	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 35 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
					X				
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
								X	
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
								X	
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
05	Se consideran cláusulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.							X	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

//

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.					X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 33 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº		OPORTUNIDAD LABORAL			VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
						X			
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.					X			
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el período 2013.		X			
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
			X			
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
				X		
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 28 Sexo: (M) ☒ (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
						X			
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
							X		
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
					X				
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.						X		
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

7

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.			X		X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad		X		X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 38 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
						X			
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
					X				
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
							X		
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.								
								X	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.			X		X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad				X	

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 45 Sexo: M (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
					X				
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
					X				
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
								X	
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
					X				
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.							X	
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.			X		X
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad		X			

Gracias por su ayuda.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN - PERIODO 2013"

Datos Personales:

Edad: 38 Sexo: (M) (F)

Instrucciones: Estimado Interno sus datos personales son **ANÓNIMOS**, el objetivo de este proyecto es Determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Ascensión en el periodo 2013. Para lo cual **marque con una X la respuesta que le parece apropiado.**

No conozco	Poco conozco	Regular	Un poco conozco	Si conozco					
1	2	3	4	5					
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL				VALIDEZ				
01	Se promovió facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su Municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.				1	2	3	4	5
							X		
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal				1	2	3	4	5
									X
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.				1	2	3	4	5
									X
CONTRATACIÓN LABORAL					VALIDEZ				
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
					X				
05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Ascensión.				1	2	3	4	5
						X			
CONDICIONES LABORALES					VALIDEZ				
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión				1	2	3	4	5
						X			
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.						X		
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES					VALIDEZ				

08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) en el periodo 2013.			X	X	
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ				
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la Municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión.	1	2	3	4	5
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Ascensión) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad	X				X

Gracias por su ayuda.