UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

E.A.P. DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESPECIALIDAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

"INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL DE LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2012"

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
DERECHO PÚBLICO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

* EDILBERTO DEMETRIO HUAMANI CARRILLO

Huancavelica - Perú
2014

Universidad Nacional de Huancavelica
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 15/ENERO/2015 siendo las 11.2m horas, se reunieron el Jurado Calificador designado conformado por:

Presidente: Mtro. Victor Roberto Manani Machuca

Secretario: Mtro. Esteban Gustavo Flores Apaza

Vocal: Mtro. Zacarias Lapa Inga

Designados mediante Resolución Decanal N°253-2014-RD-FDYCCPP-UNH del 06/ENERO/2014

Investigación:

"INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL DE LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2012"

Cuyo autor(a) es:

Sr.(Srta.) Bachiller: EDILBERTO DEMETRIO HUAMAN CARRILLO

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.....MAYORÍA.....

DESAPROBADO ( )

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

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR:

Abg. Pedro Mijaíl ORELLANA PEREZ

Dedicatoria

A mi madre, cuyo vivir me ha mostrado que en el camino hacia la meta se necesita de la dulce fortaleza para aceptar las derrotas y del sutil coraje para derribar miedos.

Edilberto

AGRADECIMIENTOS

Especial agradecimiento al Abogado Pedro Mijaíl Orellana Pérez, asesor de tesis por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

A mis estimados maestros, que a lo largo de mi carrera, me han transmitido sus amplios conocimientos y sus sabios consejos.

A mis hijos porque de una u otra forma, con su cariño y su apoyo moral me han incentivado a seguir adelante a lo largo de toda mi vida.

A mis hermanos, que me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mis amigos Cesar Augusto, Juan Pablo, Lucy, Valentín, Vidal, William, Brittner, Jorge Luis y Rosalía, por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre podré contar con ellos.

ÍNDICE

Pág.

Portada

Índice

Resumen

Abstract

Introducción

CAPITULO I
EL PROBLEMA

1.1	Planteamiento del Problema	13
1.2	Formulación del Problema	14
1.3	Objetivo:	
	1.3.1. General	15
	1.3.2. Específicos	15
1.4	Justificación	15

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes	17
2.2	Bases Teóricas	23
2.3	Hipótesis	58
2.4	Variables de estudio	64

CAPITULO III
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1	Ámbito de Investigación	67
3.2	Tipo de Investigación	68
3.3	Nivel de investigación	68
3.4	Método de investigación	69
3.5	Diseño de Investigación	70
3.6	Población, muestra y muestreo	70

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 70
3.8 Procesamiento de Recolección de Datos 72
3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos 73

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados 74
4.2 Discusión 97
Conclusiones 101
Recomendaciones 103
Referencia Bibliográfica
Anexos
Matriz de Consistencia
Instrumentos de recolección de información
Solicitudes de aplicación de instrumento de recolección de información
Imágenes

RESUMEN

Es una realidad que las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Las personas con discapacidad en edad laboral deben superar enormes dificultades para conseguir acceder a un puesto de trabajo y son afectadas por patrones de discriminación como el desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso a un lugar de trabajo.

El objetivo central de esta investigación se enfocó en determinar si realmente existe integración laboral de las personas con discapacidad que cuentan con perfil laboral en las instituciones públicas y privadas existentes en la ciudad de Huancavelica durante el año 2012, como también conocer factores que influyen e intervienen en el acceso de un puesto de trabajo de personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Con respecto a su finalidad, esta investigación es básica, ya que solo pretende detectar o conocer los factores que influyen o intervienen en la integración laboral de personas con discapacidad.

Respecto a su profundidad, es descriptiva, ya que intento detectar los posibles factores que podrían estar influyendo en el ingreso de una persona en un puesto de trabajo de una persona que padece algún tipo de discapacidad, respecto a su alcance temporal, es seccional, ya que se refiere a un momento dado, en un solo tiempo, el de la investigación así mismo se aplicó un diseño descriptivo simple.

El universo de estudio estuvo constituido por personas que padecen algún tipo de discapacidad y que la mayoría de ellos pertenecen a la Asociación Departamental de Personas con Discapacidad de Huancavelica (APEDH), algunos de ellos laboran en estas instituciones.

La muestra fue de 48 personas que cuentan con perfil laboral y 28 instituciones del sector público y privado, se empleó la técnica de la encuesta como instrumento de recolección de información, La codificación y el procedimiento de los datos se realizaron con el soporte del software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y la hoja de cálculo Microsoft Excel, a partir de los cuáles fue posible realizar las conclusiones de este estudio.

También es un hecho que las personas encuestadas que padecen algún tipo de discapacidad de la ciudad de Huancavelica se encuentran con más dificultades y barreras en su acceso al mundo laboral que el resto de los ciudadanos sin discapacidad.

De este colectivo objeto de estudio, las mujeres con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en peor situación ante el empleo que los hombres ya que presentan mayores tasas de inactividad a pesar de que una mayoría cuentan con estudios superiores.

Los resultados de la investigación evidencian que durante el año 2012 se integraron al sistema laboral de la ciudad de Huancavelica solo 12 personas y no se integraron al sistema laboral 20 personas encuestadas; de los cuales fueron 09 personas de sexo masculino y 11 personas de sexo femenino, así mismo a pesar de estar integrado laboralmente en su gran mayoría sufren de discriminación, como también existen barreras arquitectónicas en la infraestructura de las diferentes instituciones del sector público y privado ya que un 25 % considera la opción de adecuaciones en infraestructura como desventaja para la contratación de personas con discapacidad.

Palabras claves: Persona con discapacidad. Integración laboral.

ABSTRACT

It is a fact that people with disabilities are at a disadvantage when it comes to finding a job. Disabled people of working age face enormous difficulties in getting access to a job and are affected by patterns of discrimination and unemployment, prejudice about their productivity and lack of access to the workplace.

The main objective of this research is focused on determining whether there is labor integration of people with disabilities who have professional profile on existing public and private institutions in the city of Huancavelica during 2012, as well known factors that influence and intervene access to a job for people with disabilities.

With respect to its purpose this research is essential, since only intended to detect or understand the factors that influence or are involved in the employment of people with disabilities.

Regarding its depth is descriptive, as I attempt to detect possible factors that could be influencing the income of a person in a job for a person with disabilities with respect to its temporal scope, it is sectional, and means that a given time, in one time, so research design a simple descriptive same applied.

The study group consisted of people with disabilities and that most of them belong to the Departmental Association of People with Disabilities in Huancavelica (APEDH), some of them working in these institutions.

The sample included 48 people who have job profile and 28 institutions in the public and private sectors, the survey technique was used as an instrument of data collection, coding and method of data were performed with the support of statistical software SPSS (statistical Package for the social Sciences) and Microsoft Excel spreadsheet, from the what was possible conclusions from this study.

It is also a fact that the surveyed people with disabilities in the city of Huancavelica encounter more difficulties and barriers in access to employment than other citizens without disabilities.

Of this group under study, women with disabilities of working age are in employment situation worse than men since they have higher rates of inactivity even though a majority with higher education.

The research results show that during 2012 the labor system of the city of Huancavelica only 12 people were integrated and non-integrated system to work 20 respondents; of which 09 people were male and 11 female persons, also despite being integrated occupationally mostly suffer from discrimination, as there are architectural barriers in the infrastructure of the different institutions of public and private sector and that 25% consider the option of adaptations in infrastructure as a disadvantage for hiring people with disabilities.

Keywords: Person with disability. Labour integration.

INTRODUCCION

Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia favoreciendo significativamente altos índice de la calidad de vida. Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá mundo y espacio para una persona con discapacidad.

La inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que necesariamente responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración laboral, así esta integración es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula a las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

La investigación de esta problemática social se realizó por el interés académico de conocer los factores que influyen en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral de la localidad de Huancavelica

De este modo, todo el planteamiento y desarrollo de este trabajo de investigación se fundamenta en un interrogante fundamental que da sentido y forma a los planteamientos. Este interrogante es el siguiente: ¿Han sido integrados laboralmente las personas que padecen discapacidad con perfil laboral en las Instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica durante el año 2012?

Se realizó una investigación de campo acerca de la integración de las personas con discapacidad en las dependencias públicas y privadas, considero de gran relevancia debido a que existe una gran necesidad de igualdad de oportunidades para todos, sin importar las condiciones físicas en que se encuentre, aunque a lo largo de la historia no se hayan atendido estas demandas laborales, hasta estos últimos años.

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.

Para lograr esto se plantearon algunos objetivos que a continuación hacen referencia a determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral, así mismo conocer las características y los lineamientos de políticas laborales que promueven las instituciones públicas y privadas; con o sin empleados con discapacidad en integración laboral de personas con discapacidad, detectar las características o factores propios de las personas con discapacidad que intervienen en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas y privadas y finalmente determinar los factores sociales que dificultan o favorecen la integración laboral de personas con discapacidad.

En el presente trabajo de investigación se desarrolló un estudio descriptivo en la que la información fue recolectada sin cambiar el entorno (es decir, no hay manipulación) que consistió en determinar la Integración de las personas con Discapacidad el Sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012

Además los datos manejados en la investigación fueron recolectados en un tiempo único y en un momento continuo, la aplicación de determinar la integración se ejecutó de una manera directa y vivencial en el entorno laboral de la instituciones públicas y/o privadas en estudio, para el desarrollo del estudio se consideraron los datos suministrados por la Asociación Departamental de personas con Discapacidad de Huancavelica y/ Directores de Recursos Humanos de las instituciones objeto de estudio públicas y privadas que dan cumplimiento o no el proceso de integración de personas con discapacidad en el campo laboral, y las 48 las personas que padecen discapacidad con perfil laboral de la localidad

de Huancavelica, obteniendo la población accesible con base en los criterios de inclusión y de exclusión.

Partiendo de la presente investigación se encuentra ubicada en el enfoque cuantitativo y que la técnica para el levantamiento que se aplicó la encuesta donde se abordó a los individuos con discapacidad objeto de estudio y los directores y/o gerentes de recursos humanos, utilizando el cuestionario como instrumento, con el objetivo de conocer la situación laboral de este grupo de personas y opiniones acerca del proceso de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica, la muestra fue de tipo censal (Toda la población accesible).

Los criterios para la selección de la muestra se escogieron instituciones públicas y privadas con o sin empleados que padecen algún tipo de discapacidad así como a los trabajadores con discapacidad, que estuvieron realizando algún tipo de labor en las entidades objeto de estudio y directores de recursos Humanos, Jefes de Personal, administradores, gerentes u otro similar que están estrechamente relacionados con la contratación de personal para sus entidades. El muestreo fue No probabilístico, a demanda (personas con discapacidad que laboraron y no laboraron en el año 2012 y directores o gerentes de recursos humanos de las instituciones y/o empresas encuestadas).

Los Instrumentos utilizados para la recolección de la información en el desarrollo de esta investigación fueron dos cuestionarios de encuesta de preguntas estructuradas, por ser lo más adecuado en cuanto a la recaudación de la información necesaria, y entendiéndose que según Hernández y otros (1991), "el cuestionario consiste en un conjunto de ítems presentados en formas de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide reacción de sujetos" (p.256). El cuestionario se aplicó presentando solicitudes dirigidos a los Directores, Administradores, Gerentes de Recursos Humanos, Directores o Jefes de Personal de las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica y a las personas que padecen discapacidad con perfil laboral que trabajan en ellas y a los que no laboran, debido a que estos facilitaran el nivel de profundidad y de interacción con cada encuestado y proporcionaran mayor información para la investigación.

El contenido del presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos:

En el Capítulo I: Consta del planteamiento del problema, formulación del problema ¿Han sido integrados laboralmente las personas que padecen discapacidad con perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de Huancavelica, así como determinación de los objetivos y justificación.

En el Capítulo II : Veremos acerca de los antecedentes de la investigación y las teorías de la discapacidad; donde se pretende identificar y reflexionar sobre las personas en situación de discapacidad desde la teoría de sistemas y los elementos más relevantes a que esta relación convoca, con el fin de contribuir a la acumulación de conocimientos sobre la discapacidad, y especialmente como elemento que ayude a los profesionales a entender este fenómeno, no como algo aislado sino como una integración bio-psico-social. Como también la Hipótesis: Las personas que padecen discapacidad con perfil laboral han tenido una restringida integración en el sistema laboral en las Instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.

En el Capítulo III : Se considera la metodología de la investigación: ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, como también el método, diseño de investigación, la población y muestra; técnica e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos, técnica de procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV: Se hace referencia de los factores que influyen para la integración laboral de personas con discapacidad con perfil laboral como resultado del estudio en tablas y gráficos con su respectiva interpretación y discusión de resultados.

Finalmente se tiene las conclusiones, recomendaciones del trabajo, referencias bibliográficas, imágenes y otros.

El Investigador.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El empleo es una actividad muy trascendental para todo ser humano en el desarrollo de su diario vivir, aportándole sentido y significado en su realización personal y calidad de vida; por lo tanto el trabajo tiene un significado en nuestras vidas y en nuestra sociedad, tenerlo nos hace sentir valiosos porque constituye una fuente de ingresos económicos, así al conseguir un trabajo digno la persona reafirma la motivación y su estatus dentro de la sociedad ya que se encuentra en un buen camino para el desarrollo personal y familiar.

Hoy en día se busca vivir en una sociedad donde la diferencia entre personas se admiten y se acepten con un sentido de respeto mutuo, donde podemos gozar de los derechos sin barreras sociales; un mundo de acceso para todos en la cual todas las personas se sientan incluidas, aceptadas y tomadas en cuenta para el desarrollo a plenitud de cualquier actividad.

Sin embargo la realidad es otra, ya que existen algunos individuos que aún no tienen la conciencia ni la disposición para comprender y aceptar las diferencias que puedan

tener otras personas de su mismo entorno; más aún al tratarse de condiciones físicas y mentales. Una de esas diferencias que forma parte de esta realidad es la "discapacidad".

Aunque la mayoría de los discapacitados en edad laboral quieren y pueden trabajar, a menudo deben afrontar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad.

El momento que estamos viviendo se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo a Huancavelica sino que representa un paradigma nacional también mundial y es una realidad que las personas con discapacidad son un sector vulnerable que se encuentra en constante lucha por hacer valer sus derechos a pesar que el estado peruano garantiza proteger, sin embargo generalmente a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad al acceso de un puesto de trabajo y por ende a una vida digna sin discriminación.

Las personas con discapacidad constituyen en el Perú y en los países en desarrollo, una de las poblaciones más vulnerables por su situación de exclusión, aislamiento y falta de acceso a oportunidades de empleo para su desarrollo y su respectiva integración socioeconómicas en condiciones de equidad ya que existen factores de influyen de manera determinante para que este colectivo puedan acceder al mercado laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Este estudio responde a la necesidad de profundizar la situación y factores que dificultan a las personas con discapacidad el acceso a un empleo y la posterior repercusión que ello tiene el proceso de integración laboral en la ciudad de Huancavelica, ya que considero que las personas que padecen discapacidad con perfil laboral forman un grupo vulnerable y considerar a estas personas como sujeto de derecho.

Por otra parte los factores asociados como el nivel de formación o educación y el cumplimiento de la cuota de empleo inmerso dentro de la Ley general para personas

con discapacidad, son un elemento clave para entender la precariedad laboral de las personas con discapacidad.

Por todo lo anteriormente mencionado surge el interés de dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué factores intervienen para el acceso a un puesto de trabajo de las personas que padecen discapacidad con perfil laboral en las Instituciones públicas y privadas de ciudad de Huancavelica durante el año 2012?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.

1.3.2. Objetivos Específicos

1.3.2.1. Conocer las características y los lineamientos de políticas laborales que promueven las instituciones públicas y privadas; con o sin empleados con discapacidad en integración laboral de personas con discapacidad..

1.3.2.2. Detectar las características o factores propios de las personas con discapacidad que intervienen en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas y privadas.

1.3.2.3. Determinar los factores sociales que dificultan o favorecen la integración laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

El problema de las personas con discapacidad surge, porque han sido excluidas de la sociedad durante muchos años, impidiéndoles su desarrollo personal y social; considero que los resultados de esta investigación contribuyan a que las Instituciones públicas y privadas cumplan con la normatividad legal vigente y consideren la posibilidad de elaborar propuestas de políticas regionales y locales que coadyuven a

hacer de las personas con discapacidad sean útiles al desarrollo de la localidad; a la vez que tal iniciativa podría motivar a otras Instituciones de esta naturaleza a forjar caminos para la formación laboral de esta población; dando así cabal cumplimiento a su misión a la vez que abran líneas de investigación en esta área, de tal forma que los convierta en referencia obligada para otras instituciones públicas y privadas interesadas en dar cabal cumplimiento a la misión institucional de Normalizar e Integrar social y laboralmente a estas personas.

Esta investigación se considera útil, para divulgar la información acerca de las oportunidades de que tendrían las personas objeto de este estudio, en la integración laboral a nivel instituciones públicas y privadas para favorecer su inserción a la sociedad como personas productivas, así mismo será un aporte para divulgar el principio de la universalidad orientada básicamente a ofrecer una garantía de que los beneficios que ofrece una política o programa social tengan un alcance y acceso a toda la población que los requiriera.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

Realizada la revisión bibliográfica se encontraron algunos trabajos de investigación relacionado al tema y estas investigaciones están referidas a aspectos clínicos y educativos de la discapacidad, siendo escasos los que enfocan la problemática social y fundamentalmente sobre temas de situación del empleo y su integración laboral.

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL:

Algunas investigaciones como:

2.1.1.1. Pereda Carlos, De Prada Miguel Ángel y Actis Walter. (2009-2010), ciudad de España, realizo la investigación titulado " La inserción laboral de las personas con discapacidades" en la Universidad Complutense de Madrid, en la que se arriban a las siguientes conclusiones:

1.- Los autores ofrecen una radiografía sobre las discapacidades más frecuentes en la población española y el sistema de ayudas y prestaciones encaminadas a facilitar su rehabilitación.

2.- La conclusión más relevadora apunta que en España, las condiciones de vida y de trabajo son más nocivas para la salud y la seguridad laboral que en otros países del continente Europeo.

3.- En la sociedad española, sólo un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral accede a un empleo remunerado, la reserva de plazas que establece la ley como forma de discriminación positiva hacia este colectivo, se incumple sistemáticamente tanto por las empresas privadas como por la administración pública. La exclusión del mercado laboral de un 76% de personas con discapacidades en edad de trabajar sigue siendo un porcentaje extremadamente elevado.

La fuente principal de recolección de información para esta investigación fue la encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, aplicada en sucesivas etapas entre el cuarto trimestre del 2007 y el primer trimestre del 2008.

El cuestionario contiene más de 60 preguntas y presenta una notable complejidad, ya que el número de limitaciones y deficiencias es muy variable en cada caso, además de contar con una amplia batería de cuestiones sobre la historia, condiciones de vida y la opinión de personas encuestadas. Se recogió información previa de 2,700 personas (cuestionario aplicado en 96.000 hogares y en 800 centros residenciales.

2.1.1.2. Osorto Sandra Lucia (2004), en la investigación "Inserción *laboral* de las *personas* con discapacidad en Chile" el objetivo fue conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral,

Las conclusiones encontradas fueron:

1.- Que, la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por las personas con discapacidad y la condición laboral que viven las personas con discapacidad se refleja en ninguna de las que no asistieron a la

educación formal se encontraba trabajando en el período en que se realizó la encuesta, las personas que no alcanzaron a tener la enseñanza media completa la mitad no trabajaba y muy pocos de ellos lo hacían.

2.- Las personas con discapacidad que al menos alcanzaron a completar la enseñanza media o su equivalente presentaban índices un poco más elevados de ocupación, lo cual implicaba que había menos personas con discapacidad con ese nivel educativo desocupadas.

3.-Las personas con discapacidad que lograron llegar y terminar la educación superior, ninguna trabajaba, pero sí buscaban empleo, por lo tanto las personas con discapacidad que al menos tienen la enseñanza media completa, logran mayores tasas de ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, lo cual se explica porque son mano de obra más calificada.

Entonces, se hace necesario dar cuenta de que, la mayoría de las personas con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida y se corroboró que las personas con discapacidad que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, de rampas y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

4.- Finalmente llega a la conclusión que la ignorancia de la mayor parte de las personas con discapacidad con respecto a la Ley de Integración Social para las Personas con Discapacidad, la cual puede ser un indicio de la falta de información otorgada a estas personas, o simplemente es la prueba de que existe poca preocupación del gobierno en cuanto se refiere a la problemática social expuesta en la investigación que obviamente involucra a todos y a cada uno de los miembros que componen la sociedad y las pocas personas que conocen la ley, en su mayoría tienen una mala percepción u opinión de ésta, debido a que piensan que no cumple con su

propósito de insertar socialmente, y mucho menos de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

El instrumento para la recolección de información en esta investigación fue la encuesta, un cuestionario elaborado y testado por un grupo de expertos, compuesto tanto por profesionales de la estadística como de salud y por representantes del colectivo de personas con discapacidad. La encuesta tuvo un tamaño muestral de 600 personas.

2.1.1.3. Lisandra Romero (2011)Tesis, Titulado "Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara, periodo 2011," en la que arriba a las siguientes conclusiones en cuanto a las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas:

1.- Es evidente que la mayoría de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los Municipios de Iribarren y Palavecino del estado de Lara, son de sexo masculino, superan los 25 años de edad, no han alcanzado el bachillerato, aunado a esto presentan discapacidad auditiva y en otros casos cognitiva, en tal sentido por el perfil profesional que poseen es asignado el cargo de obrero(a) o aseador(a).

2.- En otra conclusión manifiesta, que en lo atinente al conocimiento de la normativa legal, todos poseen la clasificación y calificación de la discapacidad requisito indispensable para optar a un empleo, consideran que el gobierno debe reforzar las medidas adoptadas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para así brindarles la oportunidad de trabajar a otras personas de su misma condición.

3.- Así mismo en una de sus conclusiones arriba, en cuanto al grado de aceptación de las personas con discapacidad en las empresas privadas, se evidencio que la mayoría se siente a gusto realizando su trabajo, son considerados en las relaciones interpersonales en su entorno laboral, a pesar de que coexiste un grado de discriminación por parte de sus

compañeros de trabajo y de barreras arquitectónicas en las áreas de trabajo, sin embargo las personas con discapacidad son cumplidoras del horario de trabajo así como también de las normas implementadas en las empresas, manifiestan poseer las herramientas necesarias para realizar con éxitos su trabajo.

Los Instrumentos utilizados para la recolección de información en el desarrollo de esta investigación contemplan dos cuestionarios de encuesta de preguntas semi-estructuradas y el cuestionario consiste en un conjunto de ítems presentados en formas de afirmaciones o juicios para recoger y almacenar información.

El cuestionario se aplicó a los gerentes de recursos humanos de las empresas ya las personas con discapacidad que laboran en las empresas debido a que estos facilitan el nivel de profundidad y de interacción con cada encuestado y proporcionar mayor información para la investigación.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL:

2.1.2.1. Juárez Salinas, Guillermo. (2005), Titulado "Estudio de diagnóstico para el fortalecimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad.

El objetivo de la investigación es ayudar a los actores involucrados en la integración laboral, a entender las diferentes problemáticas asociadas y las mejores fórmulas para eliminar las barreras físicas y culturales que impiden las personas con discapacidad acceder al mercado laboral, Lima Perú.

1.- Donde se concluye, que se logrará través de 4 premisas básicas: Barreras para el desarrollo humano; para la integración laboral de las personas con discapacidad no son solo las barreras al empleo, sino que como el trabajo es un medio para el desarrollo humano, éstas son "barreras para el desarrollo pleno". Principios de intervención; La condición de las personas con discapacidad es especial y debe ser tratada adecuadamente conforme se aleje de los criterios de "normalidad" reconociendo la dignidad y apoyo mutuo que se prestan quienes son semejantes.

Lab

2.- Otra conclusión, concierne a un problema educativo, si el sujeto con discapacidad es sobreprotegido, si no se le exige en igualdad de condiciones, si se le esconde, si el ámbito de su rehabilitación no es transmitido con naturalidad, a éste se le dificulta el aprendizaje del trabajo. Condiciones del entorno laboral.

3.- Finalmente concluye que las condiciones del entorno, no solo son inadecuadas para las personas con discapacidad, sino para todas las personas que buscan un trabajo, sólo que las personas con discapacidad tienen un nivel de vulnerabilidad que hace evidentes situaciones impropias a las que el resto de las personas se habitúan más fácilmente.

En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de información un estudio documental de encuestas a diferentes organizaciones que brindan rehabilitación para el trabajo a Organizaciones de la Sociedad Civil Empresa (RSE) en total 230 encuestas; así como también a Personas con Discapacidad, 407 encuestas.

2.1.2.2. Maldonado Zambrano. (2005) Tesis titulado "Exclusión o Discriminación, el Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano, cuyo objetivo fue conocer la problemática de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.- Una de las conclusiones a la que llega es que, en los últimos años las personas con discapacidad y sus familiares han logrado a través de sus organizaciones captar la atención del Estado y del resto de la sociedad peruana respecto condiciones de marginación y exclusión social.

2.- Así mismo en otras de las conclusiones evidencia que este esfuerzo se plasmó en el logro de la promulgación de la ley 27050, conocida como la "Ley General de las Personas con Discapacidad", durante el gobierno de Alberto Fujimori. Sin duda, el más importante ha sido la formulación e implementación del "Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las

Personas con Discapacidad 2003-2007", el plan tiene múltiples limitaciones y carencias.

3.- En el estudio encontramos que las condiciones laborales de las personas con discapacidad son particularmente difíciles, alrededor del 76% en condición de inactivas y cuando participan en el mercado laboral se enfrentan a una tasa de desempleo que es 70% más alta que para el caso de las personas sin discapacidad. Aquí las diferencias de género son importantes.

La brecha en términos de tasa de participación entre la población con y sin discapacidad es cerca del 50% para el caso de los hombres y de 34% para el caso de las mujeres con discapacidad en el año 2002. Para el 2003, dicha brecha era de 44% y 38% respectivamente.

Para esta investigación fueron utilizados los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del III Trimestre de 2003 llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo. La metodología utilizada es la sugerida por Baldwin y Johnson (1994) basada en la propuesta por Reimers (1983) la cual es una variante de la metodología de descomposición salarial que se desprende de la propuesta seminal de Oaxaca (1973) y Blinder (1973).

Las estimaciones muestran que el componente no explicado de la descomposición salarial es del orden del 40%, indicando con ello que las personas con discapacidad padecen, además de exclusión, discriminación salarial.

Sin embargo, dado el limitado tamaño de la muestra disponible y la ausencia de controles que aproximen adecuadamente el impacto de la discapacidad sobre la productividad, nuestros estimados deben ser considerados tentativos.

2.1.3. A NIVEL REGIONAL Y LOCAL:

Según indagaciones y búsqueda de trabajos de investigación relacionada al presente estudio, no se encuentra antecedentes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

La discapacidad no constituye un fenómeno de reciente surgimiento en la historia de la humanidad, por el contrario, ha estado presente desde la aparición misma del hombre sobre la tierra.

La imperfección humana en cuanto a los aspectos físicos, fisiológicos y psicológicos del cuerpo, ha creado para los discapacitados una historia contrastante, en algunas sociedades es trágica y en otras completamente magnífica.

2.2.1.1. Época primitiva

En las sociedades más primitivas los discapacitados, al no poderse valer por sí mismos, y sobre todo al no poder realizarlas actividades necesarias para su subsistencia, eran asesinados en virtud de su nula contribución para la prosperidad de su grupo social. Si analizamos lo anterior, se observa que desde siempre, la finalidad del hombre ha sido su propia subsistencia, influenciada, claro, por la calidad y el tipo de vida que se desee llevar, pero al fin y al cabo el sobrevivir ha sido la prioridad y por ello dichos asesinatos eran justificados.

2.2.1.2. Grecia

Inzua Canales V. (2001a, p. 84), afirma "El trato que posteriormente se les da a los discapacitados lo conocemos por medio de la literatura de aquellas épocas, en donde dependiendo de su origen, se observa el contraste del que con anterioridad se habla, o bien eran objeto de burla y matanza, o bien de adoración y culto".

El mismo autor sostiene "Ya en la antigua Grecia, tenemos a los caricatos de los que hablaba Platón(los relacionaba con seres mitológicos, como seres enviados por dioses para comunicar algo. Por su parte Aristóteles,

creía en una raza de hombres pequeñitos que vivían en madrigueras de conejos en Egipto". Por otro lado, y como ejemplo de discriminación tenemos que "...en Esparta del siglo IX a.C. las leyes de Licurgo dictaminaban que los recién nacidos débiles o deformes fueran arrojados desde lo alto del monte Taigeto."

La sociedad griega era severa con los "débiles" o "deformes", creían sólo en la perfección y belleza, cualquier cosa que difiriera de ello, sin importarles lo que fuere, simplemente era eliminado.

2.2.1.3. Roma

Por otra parte **Aguado Díaz A, (1993a, p.62)** sostiene que "de los romanos se observan actitudes contrastantes respecto a la discapacidad, por un lado practicaron el infanticidio, el comercio de personas con deformidades para diversión y la mutilación para crear lástima y así mendigar ", y por el otro establecieron medidas para la asistencia de personas necesitadas, así como la creación del primero hospital del que se tenga información".

2.2.1.4. Egipto

Inzua Canales V. (2001b, p. 96), manifiesta que "en el continente africano, específicamente en Egipto, las personas con malformaciones eran apreciadas, se les consideraban seres especiales pero se encontraban al servicio de los faraones".

Lo anterior nos hace reflexionar acerca del difícil modo de vida que llevaban los "físicamente defectuosos", como ellos los llamaban, porque aunado a su discapacidad, tenían que servir sin condición alguna a sus gobernantes, quienes no tenían consideraciones para con ellos y sólo en su plan de servicio eran tratados como a cualquier persona no siendo así en las demás actividades de las cuales eran discriminados.

2.2.1.5. Edad Media

Con el paso del tiempo, tal vez por un cambio en la ideología del hombre hacia un sentido un poco más humanista o moral, se hizo a un lado la destrucción de estas personas, sin embargo eran sujetos de burla, generaban lástima o peor aún, repulsión, como lo fue en el caso de la Edad Media.

En el Medio Evo los hombres anormales, con su aspecto desaliñado divertían en las cortes reales a sus amos; y en el mejor de los casos (en el caso de los enanos) servían como bufones del Rey, ya sea como consejeros, espías y mensajeros."

Con lo anterior se observa un avance en el trato hacia los discapacitados, no muy grande tal vez, pero significativo en el sentido de se les permitía vivir aunque las condiciones en que lo hacían no eran la adecuada, el respeto a su dignidad era nulo.

Posteriormente, el cristianismo influyó fuertemente en mejorar aquella condición, ya que como se menciona al inicio de este punto, la moral predicada por dicha religión, contribuyó a la constitución de cofradías para asistir a ciegos, paralíticos y leprosos. En el siglo XVII, como consecuencia a la marginación que hacia ellos existía, se crearon asilos que les otorgaban amparo y asistencia sanitaria.

Por otra parte, "...no fue sino hasta el siglo XVIII cuando la sociedad comenzó gradualmente a reconocer su responsabilidad, como parte de la asistencia social organizada, hacia los seres humanos física y mentalmente defectuosos."

Aguado Díaz A, (1993b, p. 86) manifiesta "que en 1780, en Suiza, se creó una institución dedicada al cuidado de los discapacitados, posteriormente en Francia en el año 1786 se fundó la primera escuela para ciegos seguida por otra en Inglaterra en1791", cabe aclararse que dichas escuelas estaban dirigidas únicamente a los niños.

De cualquier forma su finalidad era hacer más sencilla la vida de quienes la padecían y el apoyo a sus familiares. A su vez, los gobiernos de los

países comenzaron a aceptar su responsabilidad en cuanto a la ayuda para este tipo de personas, lo que se ve reflejado en una proyección internacional a través de las Naciones Unidas.

La Revista de la Naciones Unidad año X (2013) sostiene "...En una resolución adoptada por la primera Asamblea General en 1946, en virtud de la cual estableció el programa de servicios consultivos de asistencia social, se mencionó de manera concreta el asunto de rehabilitación de los defectuosos físicos, a título de actividad que debería ser puesta al servicio delos gobiernos en la esfera de la asistencia técnica". Es entonces cuando se va formando la base jurídica y la creación de leyes a favor de la discapacidad, sin embargo, mucho después de la Edad Media, los padecimientos de los discapacitados eran atribuidos a castigos divinos. En cuanto a la normatividad, esta fue avanzando, pero ello será abordado en puntos posteriores del presente trabajo de investigación.

2.2.1.6. Mesoamérica

Del otro lado del mundo, en Mesoamérica, la historia de la discapacidades completamente diferente, muy al contrario de las culturas europeas, ahí quienes la padecían eran considerados divinidades y eran sujetos de todo tipo de privilegios y de culto religioso pero también (dependiendo de la cultura de la que se hable) existía el contraste de atribuir la discapacidad a fenómenos astrológicos, mitos y castigos divinos.

Inzua Canales V. (2001c, p. 105), sostiene que "La participación de los discapacitados con las divinidades, la necesidad de trascendencia hacía lo sobrenatural el mantenimiento de comunicación y los vínculos con ellos ", son los motivos básicos, definitivamente perteneciente a la superestructura religiosa Mesoamericana. Así mismo, Inzua, también señala: "Posiblemente uno de los principios al culto de los seres deformes (discapacitados) y su relación con una fuerza natural (como el fuego), aparecen tempranamente en las culturas Mesoamericanas (Periodo Formativo o Preclásico) con la presencia del dios viejo o del fuego,

Huehuetéolt, concebido como un anciano jorobado que llevaba un brasero en la espalda. Culto que permaneció en la cultura mexica o azteca hasta la conquista española."

De esta manera, podemos observar el contraste existente entre las culturas americanas y las europeas con respecto a la discapacidad, sin embargo aún había muchos mitos y creencias que muchas veces intervenían de manera perjudicial hacia los discapacitados, tampoco había normas específicas, todo era producto de las costumbres y creencias de cada pueblo.

2.2.1.7. Siglos XVI-XIX

Durante los siglos XVI al XIX en Mesoamérica, tal vez como consecuencia de la conquista española, se perdió el sentido mítico, mágico o religioso otorgado a la discapacidad, en consecuencia, quienes la padecían eran utilizados como objeto de diversión callejera, pues se montaban exhibiciones en dónde los principales protagonistas debido a sus malformaciones eran los discapacitados, todo ello con un fin comercial al explotarse las cosas extraordinarias de la naturaleza.

Del otro lado del mundo, en Europa, la situación era la misma, las personas con malformaciones eran exhibidas como fenómenos despertando el morbo y la curiosidad del público, sin embargo ahí la situación era más crítica que en América, ya que se habla de la utilización de aparatos mecánicos por parte de mercaderes y madres para provocar dichas malformaciones con fines lucrativos.

Estados Unidos y después en México, empresarios circenses como Taylor Barum y John Ringlin contrataban para los museos de sus circos apersonas discapacitadas con alguna deformidad por lo que fungían como atracciones. Dicha situación es vista como el principio de un trato más humano hacia dichas personas ya que se les estaba otorgando por primera vez un empleo.

Cabe mencionarse que ya para ese entonces, la discapacidad era considerada como caprichos de la naturaleza, lo que en poca medida

disminuyó la discriminación, pues ya no se trataban de representaciones malignas ni castigos divinos, y aunque eran sujetos de asombro, también seguían siendo sujetos de burla.

Con el tiempo la visión de la discapacidad dio otro giro, los discapacitados ya no eran exhibidos como rarezas humanas o fenómenos sino que a razón a las habilidades que a consecuencia de sus deficiencias desarrollaban, se les integraba en el elenco artístico de los espectáculos para los que eran contratados, como en 1858, sostiene Inzua Canales V. (2001d, p. 118) :

Se presentó en la Plaza principal de toros San Pablo, un hombre discapacitado (no contaba con brazos) llamado "el hombre fenómeno" (Sr. Alejo Garza), quien a pesar de carecer de brazos, ejecutaba con los pies, varios ejercicios sorprendentes y admirables. Entre sus habilidades estaba ensillar y montar un caballo, jugar al trompo, ensarta agujas, cargar y disparar una pistola, etc."

2.2.2. ANTECEDENTES JURÍDICOS.

La Revista de la Naciones Unidades año X (1956) sustenta que se ha observado a lo largo de este recorrido histórico, la discapacidad fue motivo de un trato especial hacia quienes la padecían, entiéndase por especial, diferente al resto de la gente, ya fuera hacia un mejor trato o viceversa, sin embargo lo predominante fue el trato discriminatorio y humillante hacia ellos. De tal modo, con el paso del tiempo y tal vez como resultado de la moral y las ideas acerca del amor hacia el prójimo y la igualdad entre todos los seres humanos inculcados por la religión surgió el interés por integrar a estas personas en el ámbito social y posteriormente en el laboral.

Aguado Díaz A, (1993c, p. 197), sostiene:

Que siendo lo anterior el principal motor para la creación de normas concernientes a la discapacidad, no fue sino hasta la segunda mitad del siglo XX cuando se concretizan los avances en esta materia

principalmente en la esfera internacional impulsados por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo."

2.2.2.1. Antecedentes Jurídicos Internacionales sobre discapacidad en materia de Derecho Humanos:

Escobar Roca G, (2010a, p. 30) sostiene "Las personas con discapacidades pueden ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de la misma manera que las demás personas". La discapacidad resume una gran cantidad de diferentes limitaciones funcionales que ocurren en cualquier población, de cualquier país del mundo.

Los primeros antecedentes jurídicos sobre la discapacidad se dieron en materia de Derechos Humanos, específicamente el primero lo constituyó la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948 cuya importancia radicó en ser la primera base para la normalización de los derechos de los discapacitados y a su vez, que fue asumida por la mayor parte de los miembros de la Organización.

Los siguientes instrumentos internacionales protegen los derechos de las personas con discapacidades. Éstos se concentran principalmente en proteger a las personas discapacitadas de la discriminación y les crean igualdad de oportunidades de participar en la sociedad

NACIONES UNIDAS

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (1948): (artículos 3º, 21º, 23º, 25º). La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948, y establece normas uniformes de derechos humanos aceptados por los Estados miembros. **Escobar Roca G, (2010b p. 58)** sostiene "La DUDH contiene las bases normativas que guían la

formulación de estándares que existen hasta hoy y que se refieren a las personas con discapacidades". En el artículo 25º, la DUDH menciona específicamente los derechos socio-económicos de las personas con discapacidades: el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo comida, vestido, habitación y servicios médicos y sociales, y el derecho a servicios sociales en el caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez. El artículo 7º garantiza la igualdad ante la ley y la protección por igual de la ley para todas las personas, incluso en contra de la discriminación.

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)** (Artículo 26º). Este tratado lista algunos derechos relevantes en cuanto a la discapacidad. El Artículo 26 establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen el derecho a la protección por igual de ésta.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)** (artículo 2º).Este convenio no se refiere específicamente a la discapacidad. Sin embargo, la discapacidad puede ser incluida en "de otra índole" en el artículo 2º, el cual se refiere a la no discriminación basada en la raza, color, y "de otra índole".

  Para profundizar en las estrategias de implementación de los derechos establecidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales el organismo de supervisión de la Convención decretó:

  La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971)

  Esta declaración fue proclamada por la Asamblea General de la ONU y establece que: "El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos."

  La Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975)

  Esta declaración adoptada por la Asamblea General de la ONU es el primer documento que trató de definir el término "discapacidad". La

Declaración incluye tanto una serie de derechos económicos y sociales, como derechos civiles y políticos.

La Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega (1977)

El Artículo 1° de esta Declaración establece que "...toda persona sorda y ciega tiene el derecho a disfrutar los derechos universales garantizados a todos los individuos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como los derechos establecidos para todas las personas discapacitadas por la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad."

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1981) (artículo 3°)

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, generalmente abreviada en inglés CEDAW, no incluye artículos específicos sobre los derechos de los discapacitados, pero su fin es el de proteger los derechos de toda mujer, ya sean discapacitadas o no. **Escobar Roca G, (2010c, p. 69)** sostiene "Las Mujeres Discapacitadas enfrentan una doble discriminación basada en su género, y en su discapacidad". En la Observación general N° 18, el Consejo de la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, organismo supervisor de la CEDAW, enfatiza que las mujeres discapacitadas enfrentan una doble discriminación y son un grupo particularmente vulnerable. Recomienda que los gobiernos provean información sobre las mujeres discapacitadas en sus reportes de período y sobre las medidas especiales que hayan tomado para asegurar que las mujeres con discapacidades "tengan igual acceso a la educación y empleo, servicios médicos y de seguridad social, y asegurarse que puedan participar en todos los ámbitos sociales y culturales."

El mayor resultado del Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1981) fue la creación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982). La Programa de Acción Mundial es una estrategia global para estimular la prevención de la discapacidad,

la readaptación y la igualdad de oportunidades, la cual se refiere a la participación total de las personas con discapacidades en la vida social y el avance nacional. La Programa de Acción Mundial también enfatiza la necesidad de comenzar a ver la discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos.

El Convenio (Nº. 159) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983)

Este tratado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de la ONU, obliga a los Estados a "formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas" (artículo 2). Este tratado también enfatiza el principio de igualdad de oportunidades: "medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos" (artículo 4º).

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) (artículos 2, 6, 12, 23, 28). Este tratado se refiere a la discapacidad como una causal prohibitiva de discriminación (artículo 2). Asimismo, el artículo 23 trata sobre los derechos de los niños con discapacidad y establece que éstos gozarán de "una vida plena y decente" con dignidad y participación en la comunidad.

Los Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental (1991)

Este documento fue adoptado por la Asamblea General de la ONU y establece normas uniformes para la protección de personas con discapacidad mental. Asimismo enfatiza que todas las personas tienen el derecho al mejor servicio médico mental disponible y que esas personas con enfermedades mentales, deberán ser tratadas con humanidad y respeto por la dignidad inherente del ser humano. García, B (1997, p.56), sostiene "Las personas con discapacidad mental también tienen el

derecho a la protección en contra de la explotación económica, sexual y otras, del abuso físico u otro, y al trato degradante". Los principios estipulan que no debe haber discriminación a causa de enfermedad mental y que una persona con una enfermedad mental debe tener el derecho de ejercer todos sus derechos civiles y políticos. En el caso de que una persona no goce de capacidad legal debido a su enfermedad mental, cualquier decisión relacionada con el bienestar de esta persona deberá hacerse después de una audiencia hecha por un tribunal independiente e imparcial establecido por el derecho doméstico.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993)

Adoptadas por la Asamblea General en 1994 después de la Década de las Personas Discapacitadas, las Normas Uniformes no constituyen un documento legalmente obligatorio para los Estados miembros.

Sin embargo, las Normas Uniformes son el conjunto de normas de derechos humanos más completo en lo que se refiere a normas sobre discapacidad hasta hoy, y representan "el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades."

El documento establece precondiciones de igualdad de participación, áreas específicas de igualdad de participación, disposiciones de ejecución y mecanismos de supervisión.

La aplicación de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad es supervisada por un Relator Especial sobre Discapacidad.

El primer Relator Especial, Bengt Lindqvist (sueco), fue designado en 1994, y su mandato fue renovado dos veces, en 1997 y 2000. En el año 2003, Sheikha Hessa Khalifa bin Ahmed al-Thani (Qatar) fue designada Relator Especial por el período de 2003-2005.

La Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2000)

Esta declaración fue adoptada en la Conferencia Cumbre Mundial de ONGs sobre Discapacidad, y hace un llamado para mejorar los estándares de vida, la igualdad de participación y la eliminación de actitudes y prácticas discriminatorias.

LA UNIÓN AFRICANA (ANTERIORMENTE ORGANIZACIÓN PARA LA UNIDAD AFRICANA, OUA)

- **Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos (1981) (artículo 18°)**

  Esta carta establece en su artículo 18°, que las personas discapacitadas tienen el derecho a tener medidas especiales de protección, y en su artículo 16 ° establece que todo individuo deberá tener el derecho de disfrutar del mejor estado físico y mental posible.

CONSEJO DE EUROPA

El Consejo de Europa es una organización regional intergubernamental formada por 45 países. Su objetivo es defender los derechos humanos, la democracia parlamentaria, y el cumplimiento de la ley. Todos los miembros de la Unión Europea pertenecen al Consejo de Europa. El Consejo de Europa no ha adoptado ningún tratado específico sobre los derechos humanos de las personas con discapacidades, no obstante, ha formulado dos importantes tratados que incluyen la protección de los derechos de los discapacitados:

- **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950) (artículo 5°)**

El artículo 5° de la Convenio Europea establece que el derecho a la libertad y la seguridad podrían ser transgredidos con motivo de discapacidad mental: "Nadie puede ser privado de su libertad, salvo

en los casos siguientes y con arreglo al procedimiento establecido por la ley: [...] si se trata del internamiento, conforme a derecho, de una persona susceptible de propagar una enfermedad contagiosa, de un enajenado, de un alcohólico, de un toxicómano o de un vagabundo."

- **Carta Europea Social (1961) (artículo 15º)**

La Carta actúa de la misma manera que la Convención refiriéndose a los derechos sociales y económicos, como el derecho a trabajar, o el derecho a la seguridad social. La Carta fue el primer tratado de Derechos Humanos que explícitamente mencionó el término discapacidad.

Asimismo, la Asamblea Parlamentaria del Consejo Europeo ha adoptado algunas Recomendaciones relativas a normas para las personas con discapacidades:

- **Recomendación (818) relativa a la Situación de los Enfermos Mentales (1977)**

Este documento resume recomendaciones respecto de la protección de las personas mentalmente enfermas que se encentren ante la corte, y la legislación de leyes para el confinamiento de personas mentalmente enfermas.

- **Recomendación (1185) relativa a las Políticas de Rehabilitación para las Personas Discapacitadas (1992)**

Esta recomendación hace un llamado a los Estados miembros a asegurar la participación activa en la sociedad y la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas.

- **Recomendación Nº R (92) sobre una Política coherente en materia de integración de las personas con minusvalías (1992).**

Este instrumento reconoce los derechos de las personas discapacitadas a ser diferentes y se concentra en el derecho a una vida independiente y a la integración total dentro de la sociedad.

UNIÓN EUROPEA (UE)

La Parlamento Europeo ha adoptado diversas resoluciones que se refieren específicamente a la protección de los derechos de los discapacitados.

La Resolución sobre los derechos humanos de los minusválidos (1995) incita a la Comisión Europea, rama ejecutiva de la Unión Europea, a tomar medidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas.

La Resolución sobre los ataques al derecho a la vida de los minusválidos (1996) busca proteger el derecho a la vida y establece que el Parlamento Europeo se "contra de la práctica de la finalización activa de la vida de pacientes en coma y recién nacidos minusválidos por parte de médicos".

Finalmente, la Resolución sobre la Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía (1997) reconoce que "que existen 37 millones de personas con discapacidades en la Unión Europea que carecen de plenos derechos humanos y civiles" y les recuerda a los Estados miembros su responsabilidad de implementar leyes proteccionistas en cuanto a la discapacidad a un nivel nacional.

En Diciembre del 2000, el Consejo de Ministros de la Unión Europea adoptó (con carácter obligatorio) la Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que prohíbe la discriminación directa o indirecta en base a la religión o creencia, edad, discapacidad u orientación sexual.

El marco legal de la Directiva es obligatorio para los actuales Estados miembros, mientras que para los futuros Estados miembros les es requerido tener la implementación nacional de la Directiva antes de formar parte de la Unión Europea.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) (artículo 24°)**

La Convención no refiere específicamente el tema de la discapacidad, pero contiene las típicas garantías de los derechos humanos. Por ejemplo, el Artículo 24 establece el derecho a la igualdad de protección.

- **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los derechos humanos en la área de los derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) (1988) (artículo 18°)**

Este tratado establece específicamente que las personas con discapacidades tienen el derecho de recibir atención especial a fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Asimismo, obliga a los Estados a implementar medidas especiales para facilitar la integración total de las personas con discapacidades.

- **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999)**

Esta Convención fue hecha con el propósito de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación en contra de las Personas Discapacitadas y de promover su integración total en la sociedad.

ORGANISMOS NACIONALES DE SERVICIO Y PROTECCIÓN

Algunos países como Australia, la India, Reino Unido y Estados Unidos han aprobado e implementado leyes nacionales antidiscriminatorias, garantizando la participación total en la sociedad de las personas con discapacidades.

La Constitución de la República Argentina expresa: "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los

derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (...)". (Texto de la reforma de 1994, en el inciso 23 del artículo 75º)

En Australia, el Disability Discrimination Act fue aprobado en 1992. El objetivo de esta Acta es el de "eliminar, tanto como sea posible, la discriminación en contra de las personas a causa de su discapacidad en las áreas de: empleo, alojamiento, educación, acceso local, clubes y deportivos; provisión de bienes, facilidades, servicios y terrenos; leyes existentes; administración de leyes y programas de bienestar común; asimismo, asegurar, en la medida que sea necesario, que las personas con discapacidades tengan los mismos derechos de igualdad ante la ley como el resto de la comunidad; y promover el reconocimiento y la aceptación dentro de la comunidad bajo el principio de que las personas con discapacidades tienen los mismos derechos fundamentales que el resto de la comunidad".

En la India, han sido aprobados dos instrumentos nacionales, la Ley del Consejo de Rehabilitación de India y el Acta de Personas con Discapacidad (Igualdad de Oportunidades, Protección de sus Derechos Humanos y Total Participación).

En el Reino Unido, el Disability Discrimination Act de 1995 tiene como objetivo la eliminación de la discriminación que muchas personas con discapacidades enfrentan. El Acta enumera derechos en las áreas de empleo, acceso a bienes, facilidades y servicios y compra y venta de terrenos o propiedades.

En los Estados Unidos, las leyes de los derechos civiles que se refieren a las personas con discapacidades están basadas en diversas leyes, entre las cuales el Acta para Americanos con Discapacidades (AAD) es la más importante. La AAD prohíbe la discriminación basada en la discapacidad en las áreas de empleo,

gobierno local y estatal, alojamiento público, facilidades comerciales, transportación y telecomunicaciones. Como ejemplos de adicionales legislaciones nacionales están la Ley de los Derechos Civiles de las Personas Institucionalizadas, la Ley de Educación para las Personas con Discapacidad, y la Ley de Rehabilitación.

2.2.2.2. Antecedentes Jurídicos Internacionales sobre discapacidad en materia Laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OTI) es el máximo organismo a nivel internacional en materia laboral y es por medio de ella que se den los antecedentes jurídicos más remotos en materia de discapacidad.

De La Cueva M, (1991, p. 56) afirma "que la OTI fue creada a raíz de la interrupción del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo con motivo de la guerra europea de 1914". La conferencia de Paz reunida en Versalles la terminación de la Primera Guerra Mundial creó una organización permanente cuya misión sería procurar la formación de un derecho internacional del trabajo, apoyado en los principios de justicia social y el cual sirve a su vez de base a las legislaciones nacionales del trabajo"

La Conferencia Internacional de Trabajo, 86 ava. Reunión, Informe III, Parte 1B (1998) afirma que al poco tiempo de su creación, la OTI comenzó a tener interés sobre el medio ambiente de trabajo de las personas discapacitadas, por ello en 1921lanza su primera iniciativa al respecto, "trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional"

De tal modo en esta propuesta estaba contenido el establecimiento de los derechos laborales y la reincorporación a la vida productiva de aquello que con motivo de la guerra hubiesen obtenido una

discapacidad, a su vez, esta iniciativa también constituye el parte aguas para la evolución hacia la realización de una legislación internacional que observara a las personas con discapacidad en forma general independientemente de la causa de la misma.

En1925, la Conferencia Internacional del Trabajo emite una recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo, después de ello los avances en este tema sufren un rezago y es hasta 1944 cuando por medio de la adopción por parte de la OTI de la recomendación número 71sobre la organización del empleo que se retoman. "Este instrumento internacional, que incluye una breve lista de las medidas consideradas esenciales para la reintegración de los inválidos (por ejemplo criterios de selección, colaboración con otros servicios conexos, orientación profesional, formación profesional, servicios de empleo y actividades protegidas), sentó las bases sobre las cuales se fundó, en el periodo de post guerra, la legislación de rehabilitación profesional de varios países europeos.

La Oficina Internacional de trabajo de la ONU afirma que el 22 de Junio de 1955 la OTI adoptó por unanimidad la recomendación número 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. "La adopción de este instrumento no sólo señaló un hito en el desarrollo del interés internacional por la rehabilitación profesional de los inválidos, sino que sirvió de estímulo para la actividad nacional en este terreno"

Cabe mencionar entonces que a partir de ella mucho países que ampliaron su legislación y práctica en materia de rehabilitación y otros más que adoptaron por primera vez leyes al respecto.

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres convenios que reafirman y extienden la aplicación de la recomendación número 99, ellos fueron el convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, la recomendación 150 sobre el mismo tema y la resolución sobre readaptación profesional y

reintegración social de los minusválidos o impedidos, siendo ésta la más importante pues "introduce por primera vez el concepto de que las actividades de rehabilitación profesional de la OTI deben tanto a la reintegración social como a la readaptación profesional de los incapacitados"

Por otra parte es necesario mencionar que los principales protagonistas de la lucha en contra de la discriminación que sufre este grupo vulnerable son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OTI), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y son a ellas a quienes la comunidad internacional les ha encomendado la tarea de promover la readaptación y la igualdad de quienes lo conforman. De esta manera en un trabajo conjunto por parte de la ONU y la OTI y por medio de una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1976 se proclama a 1981 como "Año Internacional de los Impedidos" con el tema "Participación e igualdad plenas", las actividades de este proyecto se pusieron en práctica por medio del Programa de Acción Mundial para los Impedidos hasta 1983, cuando la misma Asamblea declara el periodo 1983-1992 como "Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos "Dicho programa "se basa en la prevención, la readaptación y la obtención de igualdad de oportunidades para los discapacitados, a fin de lograr una plena participación en la vida colectiva y la igualdad de oportunidades, confía al gobierno la responsabilidad de adoptar medidas de prevención orientadas a la eliminación progresiva de las situaciones que llevan a la deficiencia y la de hacer frente a las consecuencias que éstas entrañan para el individuo"

2.2.3. TEORIAS SOBRE LA DISCAPACIDAD

Teoría es un término que proviene del griego "theoria" que en el contexto histórico significaba observar, contemplar o estudiar, se refiere más bien a un pensamiento especulativo. En su evolución, el término pasó a designar el conjunto de ideas base de un determinado tema, que busca transmitir una visión general de algunos aspectos de la realidad. Está constituido por un conjunto de hipótesis.

El término teoría es utilizado para señalar la diferencia entre los datos obtenidos del modelo respecto a los fenómenos observables en la experiencia o experimento de la realidad. Frecuentemente indica que un resultado particular ha sido predicho por la teoría pero no ha sido aún observado.

Desde la vertiente fenomenológica, la discapacidad es un hecho presente e inherente a la persona humana y como tal se ha venido estudiando y catalogando.

En este trabajo conoceremos los enfoques que sobre la discapacidad, entendida como fenómeno, se han vertido en la literatura especializada, centrándome principalmente en lo acontecido a lo largo del siglo XX y los primeros años del XXI.

En la sociedad peruana como en el resto del mundo, ha sido el último siglo el que ha traído consigo una nueva forma de considerar a la persona con discapacidad, plantando cara a las antiguas concepciones y tomando cartas en su tratamiento, asistencia, educación e integración con plenos derechos en la sociedad. No ha sido un camino fácil, ni éste ha llegado a su fin. Los atavismos a los que la sociedad se ve sujeta, han hecho y hacen que sea muy difícil superar las oscuras visiones en las que toda persona con una limitación manifiesta se ve sujeta al cumplimiento de un castigo divino o a la interferencia animista de la evolución propia del ser humano.

Aún hoy es normal oír a los padres de un recién nacido con problemas decir: "¿qué habremos hecho mal?", "¿qué habremos hecho para merecer

esto?", o frases por el estilo. El recurso de buscar en un error humano lo que es un hecho biológico, entra dentro del apartado de la necesidad de justificación personal. Nuestras propias limitaciones para comprender ciertos hechos naturales, tratan de buscar en los fallos humanos y el castigo divino la respuesta que no encuentran en la ciencia o que de ella no les satisface.

Muchos autores han desarrollados teorías o modelos de ver la problemática de la discapacidad a lo largo del tiempo, si bien se han ido imponiendo los enfoques más progresistas.

En cualquier caso, parece aceptarse el hecho de una evolución conceptual que nos lleva desde la intervención sobrenatural a la aceptación plena e independiente del sujeto con limitaciones. Al mismo tiempo, debemos comprender que esta coexistencia de distintas visiones sobre la misma situación indica la propia y natural limitación del ser humano, con la dificultad que supone para él aceptar la evolución conceptual.

En las últimas tres décadas han dominado concepciones muy relevantes, que han dado fundamento a las iniciativas sociales emprendidas y a las políticas activas que se han venido desarrollando. Los profesionales, los estudiosos, los investigadores y los propios afectados han sido los artífices de estos novedosos enfoques que han cumplido su función y han posibilitado que desde las esferas de poder dispusieran de las bases necesarias para que el progresivo mejoramiento de la calidad de vida de las personas con cualquier deficiencia no pudiera ser objeto de críticas destructivas.

2.2.3.1. TEORIA SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

"Una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio debido a que la entrada consiste en una serie de escalones es una discapacidad".

JENNY MORRIS

Según **Mac Lauglin y otros, (2009, p. 68)** señala que desde los años 60, un nuevo modelo de discapacidad ha comenzado a obtener un amplio reconocimiento estimulado por el crecimiento de movimientos y organizaciones locales, nacionales e internacionales que defienden los derechos de personas con discapacidades y luchan por igualdad oportunidades.

Los presupuestos fundamentales del modelo social son dos. En primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos, preponderantemente sociales.

Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.

En cuanto al segundo presupuesto que se refiere a la utilidad para la comunidad se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas sin discapacidad. De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia.

Este modelo alternativo resalta, la estrecha conexión que existe entre las limitaciones experimentadas por los individuos con discapacidades y el entorno que los rodea. Así, el "problema" no es la persona con la discapacidad, sino más bien la sociedad en la que vive que no provee las condiciones (edificios accesibles, libros en braile, interprete de lenguaje de signos, etc.) discapacitado a la persona al no permitirle su inclusión.

El desafío es entonces que la sociedad se ajuste o se acomode teniendo en cuenta la existencia de personas con discapacidades. En vez de

apuntar a los individuos, las estrategias de rehabilitación se dirigen hacia la sociedad para hacerla más accesible para todos, asegurando la inclusión en las actividades y servicios sociales, las necesidades de las personas con discapacidades deben tomarse en cuenta explícitamente en las políticas, programas y proyectos desarrollados a nivel local y nacional. Las personas con discapacidad deben tener acceso a los servicios ordinarios, los cuales son fortalecidos por el apoyo de servicios especializados.

El modelo social de la discapacidad desafía el retrato negativo de las personas con discapacidades, lo cual a veces es característico del modelo individual/medico.

Los movimientos y organizaciones han apuntado a visibilizar las capacidades de las personas con discapacidades. Puesto que éstas, no sólo son capaces de desempeñar un papel activo en las actividades cotidianas y sociales sino también en la planificación de los servicios y programas que los afectan.

Diversos autores a nivel mundial han trabajado la perspectiva de la discapacidad, desde quienes la ven como una enfermedad ante la cual hay que resignarse, hasta quienes la plantean como un problema exclusivamente social así, la perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y Otros (1998), considera la discapacidad como un problema social relacionado con la integración a la sociedad.

Solo el Modelo Social de la discapacidad puede explicar, lógicamente, la discapacidad como discriminación, opresión y exclusión social hacia las personas con discapacidad. Ayuda a poner en claro las diversas barreras sociales que restringen la participación ordinario de las personas con discapacidad.

El Modelo Medico de la discapacidad tiene dos características principales: Primeramente, distingue a las personas como llamadas "normales" o "anormales" (por ejemplo, personas con deficiencias), estableciendo un estándar para distinguir a las personas en estos dos grupos según la

condición física. Debido a que define "normal" como la condición o estado deseable, entonces considera que las personas con discapacidad son seres inapropiados e inferiores. Segundo, se espera que las personas con discapacidad lleguen a ser "normales", y que la "rehabilitación" (en un sentido estrecho, terapia) es considerada el único camino correcto hacia esta "normalidad" funcional.

Por otro lado, el Modelo Social de la Discapacidad tiene otras nociones principales y alternativas. Explica que la condición funcional de las personas con discapacidad es diversa; y de hecho, no todos pueden llegar a ser, como se dice "normal", según la función física, aun después de diez o veinte años de "rehabilitación" (terapia). Por lo tanto, el único enfoque apropiado para realizar la participación plena de todas las personas con discapacidad, es remover las barreras que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

Barton y otros (1998, p.56) postula en este modelo, "que la discapacidad es inherente a la estructura social y no a las personas, que es reflejo de que algo funciona mal en la sociedad y no en las personas con discapacidad ya que contribuye a que sean un grupo oprimido dentro de la sociedad, por lo que los problemas de la discapacidad son más sociales que individuales"

Para muchas personas con discapacidad la demanda de acceso al trabajo constituye uno de los anhelos fundamentales en la búsqueda de la igualdad, pero la mayoría de empleadores contratan pocas personas con discapacidad, de hecho estas personas en épocas de crisis son las primeras en ser despedidas: "La imposibilidad de acceder a un empleo remunerado significa la exclusión de los lugares de trabajo", Las personas con discapacidad han vivido en un mundo cultural, político e intelectual de cuya constitución las han excluido y donde algunas personas les consideran como un problema, empleándose el conocimiento científico para reforzar esta exclusión, por lo que se requiere cambiar esto para lograr un mundo más justo para todos sin discriminación.

Seguidamente, citando al autor **Pantoja, M. (1999, p.17)** en su artículo Productividad e inserción laboral: La Capacidad Juvenil en Venezuela, publicado en la Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales (1999)-UCV.; el mismo concluye lo siguiente:

Las políticas de inserción laboral ameritan de la participación conjunta del Estado y de las empresas, para conjugar las variables de equidad y productividad como componentes fundamentales de una estrategia de competitividad sistémica. Un sistema de capacitación laboral que incentive el desarrollo de capacidades individuales e institucionales para la acumulación de capital social. Promoviendo la inserción de grandes grupos de excluidos y fomentando la productividad con base en la inversión en capital humano, coadyuvaría en la conformación de una política de inserción socio cultural y la utilización más racional de los recursos

Por ultimo las personas con discapacidad deben asumir un rol activo productivo en la sociedad a la que pertenecen, ya que este les permitirá su realización y obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y la de sus familias, por lo que deben tener la oportunidad de desempeñar una actividad para lo cual se requiere sensibilizar a la sociedad acerca de los derechos de las personas con discapacidad y sus capacidades.

2.2.3.2. TEORIA O MODELO MEDICO DE LA DISCAPACIDAD

En cuanto al modelo médico a la discapacidad, este emerge en la primera mitad del siglo XX específicamente, los años 40 y 50. Este modelo de atención a las personas con discapacidad partía desde una perspectiva asistencial y rehabilitadora; es decir, era destinado a integrar, "habilitar," a la sociedad a aquellos individuos con deficiencias físicas, mentales o sensoriales.

El siglo XX, marca entonces el inicio del desarrollo de la rehabilitación y de apoyos técnicos que permiten, en cierta forma, la integración del

individuo con discapacidad; es así que al terminar la Segunda Guerra Mundial, algunos países designaron a sus mejores médicos y científicos a la curación y reintegración de soldados lesionados y desarrollaron la disciplina formal de la rehabilitación. Este modelo paradigmático fue denominado el modelo médico o rehabilitatorio, el cual considera la discapacidad como "un problema personal directamente causado por una enfermedad, trauma o estado de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales" **(ODHAG; 2005, p.26).**

Es en este periodo cuando se inicia en los países desarrollados la creación de instituciones sociales destinadas a la rehabilitación de las personas con discapacidad, mediante la aprobación de legislaciones referentes a la integración social, desde la perspectiva rehabilitatoria de este marginado grupo, además de iniciarse las primeras escuelas especiales para personas con algún grado de discapacidad.

El modelo médico ganó notoriedad en la década de los 60. Su principal característica es la descontextualización de la discapacidad, enfocándola como un incidente aislado y sin ninguna relación con reflexiones y decisiones de interés público y relevancia económica, política o social.

Según este modelo, el único origen de la exclusión enfrentada por personas con discapacidad son sus propias secuelas y limitaciones físicas, intelectuales, sensoriales y múltiples.

En el enfoque del modelo médico, el "problema" reside en la persona, ocasionando consecuencias solamente para ella y su familia. Así, la sociedad está exenta de cualquier responsabilidad y compromiso para de construir procesos de discriminación contra personas con discapacidad.

En el modelo médico, la discapacidad es una experiencia del cuerpo a ser "combatida" con tratamientos.El modelo médico acepta este raciocinio: cuanto más cerca de un buen funcionamiento estén la audición, la visión, el intelecto y el sistema motor de una persona, más derechos y ciudadanía ella va ganando.

Como consecuencia la cura o la "casi cura" de las limitaciones y lesiones se torna una condición para que las personas con discapacidad tengan acceso a algunos derechos.

En la lógica del modelo médico, un niño con grave comprometimiento intelectual causado por un síndrome genético (y, por tanto, sin cura), no tiene derecho a una educación de calidad. Debe en lo máximo, "estar" en una clase o escuela especial, alejada de la convivencia con otros niños y niñas de su generación.

El modelo médico transcendió las fronteras de la salud y dominó las áreas de la educación, del empleo y del servicio social, entre otras. Por la influencia de este enfoque, fueron creadas políticas encaminadas para una asistencia paliativa, separadas y protegida, ya que, desde esa óptica, solo la misma cura de la discapacidad puede traer dignidad y felicidad.

Este modelo ha prevalecido en los programas de desarrollo y cooperación internacional, muchas veces en función de la urgencia en la obtención de visibilidad y de resultados cuantitativos, como la construcción de un edificio para que adultos con discapacidad intelectual trabajen juntos o un área de placer específica para adolescentes con discapacidad motora.

El modelo médico se manifiesta con frecuencia en la prevención de la discapacidad. Generalmente el mensaje enviado por medio de las campañas de prevención pone todo el énfasis en el aspecto devastador de si se adquiere una lesión o limitación permanente y acaban por construir una imagen negativa y estigmatizante de las personas con discapacidad. Por eso, es importante que las campañas de prevención sean elaboradas desde la óptica del modelo social de la discapacidad, para que no se tornen en vehículos de mayor discriminación y exclusión.

2.2.3.3. TEORIA O MODELO GENERAL DE LA DISCAPACIDAD

Por su parte, Demetrio Casado analiza la discapacidad desde tópicos de carácter general y político (imagen, movimiento social, cultura, burocracia pública, reparto de responsabilidades e igualdad de oportunidades). Para

este autor, la percepción relativa a los fenómenos de la discapacidad viene en la mayoría de los casos mediatizada por falsas representaciones que nos hacemos de estas. Al respecto agrega: "La gente común, por ejemplo, suele estar impregnada de la imagen de las personas con discapacidad en circunstancias de menesterosidad económica y social".

Casado, M. (1995, p.20) dice: "que las etiquetas influyen también en el concepto ajeno, solidificándolo. Ello constituye una obvia barrera tanto para el desarrollo del diagnosticado, como para un aprovechamiento social". Para él, culturalmente existe una larga tradición de calificaciones orientadas a legitimar el control y la exclusión social de diferentes.

Los sociólogos **Pantano L., Barton, L., Gómez J. (1997, p.35)** "han manifestado que la discapacidad es producida debido a que en el medio social no existen las facilidades que les permitan a estas personas estar en igualdad de condiciones para acceder a las mismas oportunidades que tienen los demás miembros de la sociedad, imponiéndoles barreras que no les posibilitan desarrollarse y potenciarse como ciudadanos normales".

Por eso, la discapacidad tiene un fuerte vínculo con lo social, ya que es el entorno el que agudiza la discapacidad y las actitudes sociales hostiles hacia las personas con deficiencias, pues se les excluye innecesariamente de la participación en la sociedad. Para cambiar esto, se debe impulsar o implementar políticas que permitan conocer y tener una nueva visión de las personas con discapacidad, dejando atrás barreras que actúan negativamente en el individuo e impulsando la igualdad de oportunidades.

En criterio de **Massiah E. (2004, p.38)** quien ha realizado trabajos sobre el tema de la discapacidad y la inclusión de este grupo sostiene "en cuanto a educación, desarrollo y transporte urbano, las limitaciones existentes que tienen las personas con discapacidad para poder potenciarse y desarrollarse en la sociedad como persona independiente son muchas", por lo tanto los niños con discapacidad carecen de acceso a la educación en especial en áreas rurales.

Muchos de ellos solo pueden asistir a escuelas especiales segregadas y solo unos pocos completan la secundaria o entran en instituciones de educación superior. En el mercado de trabajo, las personas con discapacidad que son capaces de superar la discriminación del mercado laboral para obtener un empleo enfrentan barreras y sistemas de transporte inaccesibles que convierten el viajar al trabajo en un desafío. En suma, la mayoría de las personas con discapacidad quedan, en efecto, excluida de participar en el desarrollo su país".

TEORIAS, MODELOS O PARADIGMAS SOBRE LA DISCAPACIDAD

A grandes rasgos, y de acuerdo con las pretensiones y limitaciones de este trabajo, quisiera analizar la evolución histórica de la concepción científica y social de la discapacidad en función de los diferentes modelos históricos de interpretación, no sin antes realizar una reflexión sobre qué implica cada uno de estos términos. A mi juicio, en la literatura científica acerca de la discapacidad, ha habido en ocasiones una confusión terminológica entre ambos términos, PARADIGMA y MODELO, habitualmente equiparando uno y otro. Yambos términos, siguiendo a Kuhn (1975), no son exactamente lo mismo desde el punto de vista científico.

Podríamos decir que el paradigma haría mención a un modo de conocimiento científico de la realidad y una forma de ver el mundo, universalmente reconocido, basado en un esquema de pensamiento e ideológico concreto.

Por lo tanto, el paradigma referencia un modo de aproximación científica a la realidad. Pero es relativamente frecuente que coexistan varios modos de conocimiento científico para acercarse a dicha realidad o lo que es lo mismo, varios paradigmas. Kuhn hablaba de revolución científica cuando un nuevo paradigma era reconocido por la comunidad científica sustituyendo a otro anterior, que quedaba obsoleto (Kuhn, 1975). El motor

del progreso científico sería el cambio de paradigma, que implicaba concepciones diferentes de ver el mundo con respecto a lo anterior.

El modelo se insertaría dentro del paradigma (ya que su explicación del fenómeno sería coherente con la forma de ver el mundo del mismo), pero sería más una abstracción teórica de una realidad concreta (como sería el caso de la realidad de las personas con discapacidad), para comprenderla. El modelo es una aprehensión o representación simplificadora de la realidad en la que sólo se destacan las relaciones consideradas más significativas y definitorias del fenómeno. Esta cita de Kuhn (1975: 16) puede ser bastante esclarecedora de la diferencia entre paradigma y modelo: "en la ciencia un paradigma es un conjunto de realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica".

Por lo tanto, desde ese punto de vista, los modelos se insertan dentro de paradigmas más amplios. De este modo, se podría analizar críticamente parte de la literatura que ha analizado históricamente la evolución de la concepción de la discapacidad, utilizando una terminología ambigua, ya fuera equiparando paradigma y modelo, ya fuera considerando el paradigma como sub modelo..

Desde mi punto de vista debería existir un nuevo modelo de la autonomía personal que centra el núcleo del problema en el entorno, y no en la deficiencia o la falta de destreza del individuo. Consecuentemente, centra su campo principal de intervención en revertir la situación de dependencia ante los demás, y afirma que ese problema se localiza en el entorno, incluyendo en el concepto de entorno al propio proceso de rehabilitación, pues es ahí donde a menudo se genera o se consolida la dependencia.

Desde la perspectiva de este nuevo paradigma, el núcleo central del análisis ya no está en la persona individual con una deficiencia de salud, sino en lo social, en el entorno que es el que discapacita, generando o consolidando la exclusión.

2.2.4. LA DISCAPACIDAD COMO UN TEMA DE DERECHOS HUMANOS

Albor J. (1995, p.75) sostiene que el "debate actual sobre los derechos de las personas con discapacidad no se centra en el disfrute de derechos específicos, sino en asegurar el disfrute efectivo, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos sin discriminación". Por ello el principio de no discriminación es el tema dominante cuando se plantea una reforma sobre la manera en que la discapacidad y las personas con discapacidad son vistas en todo el mundo.

En el pasado las personas con discapacidad sufrían una suerte de "invisibilidad" y tendían a ser vistas como "objetos" de protección, tratamiento y asistencia, antes que como "sujetos" de derechos. Este enfoque, comúnmente conocido como "modelo médico" o "modelo del bienestar", se centraba en los rasgos o características médicas de las personas (sus deficiencias específicas) y tenía el efecto de localizar el "problema" de la discapacidad en las personas, vistas ellas como objeto de intervenciones clínicas o de bienestar.

Escobar Roca G. (2010, p.125), afirma que: ..."desde los años 80 el enfoque hacia las personas con discapacidad ha ido cambiando, gracias al impulso dado por activistas y por académicos con discapacidad." Se ha llegado a entender que la verdadera causa de la discapacidad no se encuentra en el individuo mismo, sino que es fundamentalmente social: se encuentra en las desventajas que se experimentan, sea por prejuicios, sea por discriminación o simplemente por no tener en cuenta estas diferencias; entonces la causa de la discapacidad entendida como la imposibilidad de vivir una vida plena en condiciones de igualdad es entonces social y se origina en una vulneración de derechos.

De esta manera, las personas con discapacidad han comenzado a ser vistas como sujetos de derechos. Este cambio de paradigmas, hacia un enfoque basado en derechos, ha sido ampliamente respaldado ya por las Naciones Unidas y se refleja en varios hechos que han tomado lugar desde 1981, año que se proclamó como "Año internacional de las

personas con discapacidad". Otro ejemplo de ello son las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, aprobadas por la Asamblea General en su resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993; además se cuenta con un Relator Especial que recibió su mandato de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, quién se encarga de vigilar la aplicación de esas Normas y de aportar en la sensibilización acerca de los derechos humanos de las personas con discapacidad y de estimular un cambio positivo en todo el mundo.

2.2.4.1. Reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos: Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas ofrecen grandes posibilidades en el reconocimiento de los derechos; sin embargo, han sido poco utilizados para promover los derechos de las personas con discapacidad. Considerar la aplicación de los grandes instrumentos normativos de derechos humanos de las Naciones Unidas como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Convención contra la Tortura, Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial- podría fortalecer y acelerar el proceso de reforma relacionado con la discapacidad que se está observando en todo el mundo.

Pereda C., De Prada, M.A. y Actis, W. (1997, p.358), sostienen "que es evidente que los Estados están avanzando hacia una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. Las últimas investigaciones demuestran que 39 Estados de todas partes del mundo han aprobado una legislación basada en la no discriminación y la igualdad

de oportunidades en el contexto de la discapacidad". Este cambio también se pone de manifiesto también en el hecho de que las instituciones nacionales encargadas de la promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo han comenzado a interesarse activamente en las cuestiones relacionadas con la discapacidad

Por otra parte **García, B. (1197, p. 597)** manifiesta que las propias personas con discapacidad ya están enmarcando su secular sentimiento de agravio e injusticia en el lenguaje de los derechos. Las injusticias individuales ya no tienen por qué experimentarse en solitario. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) que se ocupan de las cuestiones relacionadas con la discapacidad, están empezando a considerarse también organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, que procesan información concreta sobre presuntas violaciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Como aspecto esencial al principio de igualdad, las normas internacionales y la legislación interna en diversos países, incluyeron la prohibición de discriminación en razón de la discapacidad. Así, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993), se reafirmó la universalidad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, por lo que se comprende sin reservas a las personas con discapacidades, señalando que cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada, es una violación de sus derechos humanos.

Por otro lado, la Declaración y Plataforma de Acción de Viena, estableció la obligación de los Estados de prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad.

Antes de la Declaración de Viena, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos no hacían referencia específicamente a los derechos

de las personas con discapacidad, pronunciándose más bien sobre la igualdad de todas las personas ante ley y al derecho a igual protección legal, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En el año 1990, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas convino en ocuparse de la elaboración de un instrumento internacional con carácter diferente a una convención. Para efectivizar el acuerdo, el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social a establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales, de composición abierta, para que elaborara Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para los niños, jóvenes y adultos con discapacidad, las que fueron finalmente elaboradas sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992).

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, tienen como objeto:

- Poner de relieve que todas las medidas en la esfera de la discapacidad presuponen un conocimiento y una experiencia suficientes, acerca de las condiciones y necesidades especiales de las personas con discapacidad.
- Destacar que el proceso mediante el cual cada uno de los aspectos de la organización de la sociedad se pone a disposición de todos, es un objetivo fundamental del desarrollo socioeconómico.
- Señalar aspectos decisivos de las políticas sociales en la esfera de la discapacidad, incluyendo cuando proceda, el fomento activo de la cooperación económica y técnica.
- Ofrecer modelos para el proceso político de adopción de decisiones, necesario para la consecución de la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la existencia de una gran diversidad de niveles económicos y técnicos, así como el hecho de que el proceso debe

reflejar un profundo conocimiento del contexto cultural en el que se desarrolla y el papel fundamental que las personas con discapacidad desempeñan en dicho proceso.

- Proponer la creación de mecanismos nacionales para establecer una estrecha colaboración entre los Estados, los órganos del sistema de las Naciones Unidas, otros órganos intergubernamentales y las organizaciones de personas con discapacidad.
- Proponer un mecanismo eficaz de supervisión del proceso por medio del cual los Estados tratan de lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Si bien las Normas Uniformes no son de cumplimiento obligatorio, pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando un gran número de Estados las aplique con la intención de respetar una norma de derecho internacional, puesto que llevan implícito el compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades. La finalidad de las Normas Uniformes es garantizar que niños y niñas, mujeres y hombres con discapacidad, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros de la sociedad, estableciendo la responsabilidad de los Estados de adoptar medidas adecuadas para eliminar obstáculos que impidan a las personas con discapacidad su plena participación en las actividades de la sociedad.

En la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, llevada a cabo en la ciudad de El Cairo en el año 1994, se trató el tema de las personas con discapacidad en referencia al crecimientoy estructura de la población. Se evidenció la necesidad de promocionar medidas eficaces para la prevención y la rehabilitación de la discapacidad, sin desconocerse por ello el aumento en la conciencia y en el conocimiento de la población, de las cuestiones relativas a la discapacidad. Asimismo se exhortó a los gobiernos a cumplir con las siguientes obligaciones:

a) Establecer la infraestructura apropiada para atender las necesidades de las personas con discapacidad, en especial lo referente a su educación, capacitación y rehabilitación.

b) Reconocer sus necesidades en materia de salud reproductiva, entre otras cosas, incluida la planificación familiar y la lucha contra el VIH/SIDA.

c) Eliminar las formas concretas de discriminación de las que pueden ser objeto las personas con discapacidad en relación con los derechos reproductivos, la formación de hogares y familias y la migración internacional.

Bajo el auspicio de los consensos mundiales antes señalados, a nivel del sistema de protección interamericano de Derechos Humanos se aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada en la ciudad de Guatemala el 7 de Junio de 1999, cuyos objetivos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Finalmente se contaba con un instrumento interamericano con carácter vinculante, que establecía las obligaciones de los Estados Parte de promover la integración social y el desarrollo individual de las personas con discapacidad, reconociendo con ello la aplicación universal de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.

2.2.4.2. Reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en el marco normativo nacional:

La Constitución Política del Estado dispone en su Artículo 7º. 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 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 y ratificar 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 - n 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, hace 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.

La nueva Ley Nº 29973 incorpora como principios que deben orientar las distintas políticas y programas del Estado, la autonomía individual, la no discriminación, la accesibilidad, la igualdad de oportunidades, la igualdad entre el hombre y la mujer, entre otros principios que han sido reconocidos.

Las innovaciones que señala la norma, darán lugar a un nuevo marco organizacional en materia de discapacidad y un mayor desarrollo de los derechos que establecía la anterior Ley Nº 27050.

En materia de empleo se extiende la cuota mínima de 3% de trabajadores con discapacidad a los empleadores privados con más de cincuenta (50) trabajadores (antes la cuota de 3% era obligatoria solo para empresas y entidades del Estado, ésta se ha extendido a 5%).

Cabe recordar que los empleadores públicos o privados que contraten a personas con discapacidad cuentan con beneficios tributarios a través de deducciones adicionales en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones. Actualmente, este sistema viene siendo utilizado por varias empresas privadas que desde el 2004 las contratan satisfactoriamente.

En resumen con la aprobación del Reglamento, se inicia formalmente la armonización de la legislación nacional a lo que dispone la "Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad y su Protocolo Facultativo" de la ONU, suscrita y ratificada por el Estado Peruano el año 2007.

Asimismo, en el marco de sus 120 artículos, se instala en el Perú el modelo social de la discapacidad, que amplía el enfoque puramente médico de la discapacidad hacia una visión del entorno y de las barreras (físicas y actitudinales) que presenta la sociedad hacia la persona con discapacidad. El Reglamento culmina el largo camino de la iniciativa ciudadana que propuso la Ley 29973, con presencia relevante de organizaciones de personas con discapacidad y sus familiares.

En suma, se promueve la igualdad de oportunidades, porque el Reglamento precisa compromisos del Estado Peruano como:

❖ Promover un programa de capacitación de recursos humanos en la atención de la persona con discapacidad a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en coordinación con el CONADIS.

- El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento promueve y regula el acceso preferente de la persona con discapacidad a los programas públicos de vivienda a su cargo.
- Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, incluyen asignaturas sobre accesibilidad, el principio de diseño universal y discapacidad en sus currículos y programas.
- El CONADIS y el Instituto Peruano del Deporte promoverán la creación de las federaciones deportivas de personas con discapacidad.
- El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.
- Aumento de la cuota laboral de personas con discapacidad en el sector Público del 3 al 5%; asimismo, en el sector Privado, para las empresas con más de 50 trabajadores, se aprueba una cuota del 3% de personal con discapacidad.
- Se aprueba el otorgamiento de pensiones no contributivas para personas con discapacidad severa y en situación de pobreza.
- Atención preferente de los programas sociales a las personas con discapacidad.
- Los gobiernos regionales y locales están obligados a crear las OREDIS y OMAPED como oficinas especializadas en la atención a las personas con discapacidad de sus jurisdicciones.
- Se crea el SINAPEDIS como el sistema nacional funcional de la discapacidad, cuyo ente rector será el CONADIS.
- La evaluación, calificación y la certificación de la discapacidad son gratuitas.
- Se aprobó un Capítulo completo describiendo las sanciones y multas que serán aplicadas por el CONADIS a quienes incumplan la Ley 29973.

Asimismo, obliga a elaborar un Plan Nacional de Accesibilidad y a crear la Dirección de Discapacidad y Rehabilitación, así como la Dirección Nacional de Accesibilidad.

RESUMEN DE NORMAS REFERENTES A LAS PERSONAS CON ORDENADAS CRONOLÓGICAMENTE:

6 de junio de 1969.

Decreto Ley N° 17687 – Aprobación del CONVENIO N° 111 – OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

31 de diciembre de 1993.

Constitución Política del Perú de 1993 – Artículos 23 y 26, donde se consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados.

6 de enero de 1999.

Ley N° 27050 – ley general de la persona con discapacidad 5 de abril del 2000 decreto supremo N° 003-2000-PROMUDEH -reglamento de la ley general de la persona con discapacidad

8 de junio del 2002.

Ley N° 27751 – Ley que elimina la discriminación de las personas con discapacidad por deficiencia intelectual y/o física en programas de salud y alimentación a cargo del estado

10 de enero del 2003.

Decreto Supremo N° 001-2003-TR – Se crea el registro de empresas promocionales para personas con discapacidad, a cargo de la dirección de promoción del empleo y formación profesional o dependencia que haga sus veces en las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo

27 de enero del 2004.

Decreto Legislativo N° 949 –Decreto Legislativo que modifica la ley del impuesto a la renta a fin de considerar la deducción sobre remuneraciones establecida en el artículo 35° de la ley general de la persona con discapacidad.

22 de julio del 2004.

Decreto Supremo N° 102-2004-EF – Reglamento de Decreto Legislativo N° 949, referente a los descuentos de 3era. Categoría que se concederán a las empresas que tengan en su personal al 30% personas con discapacidad trabajando.

10 de enero del 2004.

LEY N° 28164 – Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 27050

24 de mayo del 2005.

Ley N° 28518 – Ley sobre modalidades formativas laborales

19 de setiembre del 2005.

Decreto Supremo N° 007-2005-TR – Aprueban reglamento de la ley n° 28518 "ley sobre modalidades formativas laborales"

15 de enero del 2006.

Decreto Supremo N° 014-2005-MIMDES – Aprueban reglamento de organización y funciones del CONADIS

20 de marzo del 2006.

Resolución Ministerial N° 252-2006/MIMSA – Aprueban nuevo formato del certificado de discapacidad

30 de marzo del 2006.

Decreto Supremo N° 003-2006-MIMDES – Modifican reglamento de la ley general de la persona con discapacidad, aprobado POR D.S. N° 003-2000-PROMUDEH.

13 de mayo del 2006.

Resolución Ministerial N° 343-2006-MIMDES – Aprueban "Reglamento de infracciones y sanciones por incumplimiento de la ley n° 27050 – ley general de la persona con discapacidad, modificatoria y su reglamento"

18 de mayo del 2006.

Ley N° 28735 – Ley que regula la atención de las personas con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores en los aeropuertos, aeródromos, terminales terrestres, ferroviarios, marítimos y fluviales y medios de transporte

26 de mayo del 2006.

Anexo-Resolución Ministerial N° 343-2006-MIMDES –Reglamento de infracciones y sanciones por incumplimiento de la ley n° 27050 – ley general de la persona con discapacidad, modificatoria y su reglamento

12 de junio del 2006.

Resolución de Presidencia N° 080-2006-PRE/CONADIS – Aprueban reglamento del registro nacional de la persona con discapacidad

15 de Setiembre del 2006.

Resolución de Presidencia N° 099-2006-PRE/CONADIS – Aprueban "lineamientos de política de acción para las oficinas municipales de protección, participación y organización de vecinos con discapacidad"

30 de Setiembre del 2006.

Resolución Jefatural N° 224-2006-J/ONPE – Aprueban "disposiciones sobre la atención preferente a ciudadanos con discapacidad, mujeres embarazadas y adultos mayores durante procesos electorales"

24 de Diciembre del 2012.

Ley N° 29973 ley general de la persona con discapacidad.

08 de Abril del 2014.

Se promulga el reglamento de la Ley N° 29973 ley general de la persona con discapacidad.

2.3. HIPÓTESIS GENERAL

Las personas que padecen discapacidad con perfil laboral han tenido una restringida integración en el sistema laboral en las Instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.

HIPOTESIS ESPECÍFICA

1. El factor características y lineamientos de políticas laborales que promueven las instituciones públicas y privadas con o sin empleados con discapacidad estarían influyendo en la integración laboral en la ciudad de Huancavelica.

2. Los factores o características propias de las personas con discapacidad estarían interviniendo en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica.

3. Los factores sociales estarían dificultando o favoreciendo en la integración laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.4.1. Discapacidad.

Desde el punto de vista etimológico, discapacidad, formada por el prefijo dis- y la palabra capacidad significa "falta de capacidad". Este concepto es actualmente aceptado para designar las limitaciones en la actividad que generan las deficiencias fisiológicas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos.

En definitiva, se dice que una persona tiene una discapacidad si ésta encuentra alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana.

2.4.2. Discapacidad Motora.

Se refiere a la pérdida o limitación de una persona para moverse, mantener algunas posturas de todo el cuerpo o de una parte del mismo. Según la O.M.S. esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más

Frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico) y amputaciones

2.4.3. Discapacidad Visual.

Incluye la pérdida total de la vista, así como la dificultad para ver con uno o con ambos ojos.

2.4.4. Discapacidad Mental.

Abarca las limitaciones para el aprendizaje de nuevas habilidades, alteración de la conciencia y la capacidad de las personas para conducirse o comportarse en las actividades de la vida diaria, así como en su relación con otras personas.

2.4.5. Discapacidad Intelectual.

Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define como una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca todo una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome de Down y la parálisis cerebral.

2.4.6. Discapacidad Auditiva.

Corresponde a la pérdida o limitación de capacidad de escuchar.

2.4.7. Minusvalía.

Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales.

Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización

de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de la misma y alteran su entorno.

2.4.8. Integración.

La palabra integración tiene su origen en el concepto latino integratio. Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo), según el diccionario de la Real Academia Española.

2.4.9. Integración Laboral.

Se define la integración laboral se define como la participación de la persona en la vida cotidiana de la comunidad, a través de la actividad productiva con el sector socio-económico del trabajo.

2.4.10. Integración Laboral de la persona con Discapacidad.

Proceso que tiene como objetivo final el empleo integrado en una institución pública/privada y en igualdad de condiciones, de las personas que evidencian una disminución, suspensión temporal o permanente de alguna capacidad sensorial, motriz o intelectual, para asegurar su independencia, desarrollo personal y motivación entre otras.

2.4.11. Discriminación.

Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir o criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio.

Si hablamos de seres humanos, por ejemplo, podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, nivel de estudios, conocimientos, riqueza, color de ojos, etc. Discriminación es el acto

humano más puro que existe, negarlo, es negar la condición humana. Todos discriminamos o somos víctimas de ello en algún momento de nuestra vida en mayor o menor presencia.

2.4.12. Igualdad

El concepto de igualdad es indiscernible de los derechos humanos. Es el principio que les da sustancia y razón de ser. La piedra angular es precisamente la idea de igualdad, de cuño moderno. Los derechos humanos son producto del pensamiento ilustrado y por lo tanto del primado de la razón.

La noción de igualdad es un principio básico de los derechos humanos. Al afirmar que existe una serie de prerrogativas inherentes a la persona, se aplica precisamente un rasero de igualdad. Más allá de las diferencias innegables entre los seres humanos por rasgos físicos, capacidad intelectual, clase social, nivel educativo, color de piel, etc.- la cualidad común de disfrutar derechos básicos los iguala como personas. Tal es el enunciado básico de la formulación moderna de los derechos humanos que, incluso en ese nivel formal, teórico, abstracto, no resiste un análisis cuidadoso.

2.4.13. Derechos Humanos:

Hace referencia a las libertades, reivindicaciones y facultades propias de cada individuo por el sólo hecho de pertenecer a la raza humana. Esto significa que son derechos de carácter inalienable (ya que nadie, de ninguna manera, puede quitarle estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico que esté establecido) y de perfil independiente frente a cualquier factor particular (raza, nacionalidad, religión, sexo, etc.).

2.4.14. Igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón condición.

Dicho principio debe aplicarse en todos los seres, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar.

El Tratado de Ámsterdam introdujo una nueva disposición destinada a reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Ésta dispone que el Consejo adoptara todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por otra parte, a través de su programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006), la Unión Europea apoya y complementa las medidas aplicadas por los Estados miembros para combatir toda forma de discriminación.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que fue adoptada en diciembre de 2000 y que debe formar parte de la Constitución Europea, en proceso de ratificación, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. En dicho capítulo figuran también los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

2.4.15. Capacidad.

Aptitud o suficiencia para realizar un acto físico o mental de forma innata o alcanzable por medio del aprendizaje. Supone, además que la tarea debe realizarse en el momento oportuno.

2.4.16. Capacitación.

La capacitación es un proceso de instrucción directa, la cual se emplea básicamente para enseñar al trabajador a desempeñar correctamente supuesto. Los beneficios que trae consigo la capacitación se puede prolongar a toda su vida laboral y a su ayudarlo en su desarrollo para así desempeñar otras responsabilidades que se les susciten en el futuro.

2.4.17. Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

2.4.16. Institución Pública.

Organización del Estado, creada por norma expresa, que ejerce función pública que dentro del marco de sus competencias, mediante la administración de recursos públicos, para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, sujeta al control, fiscalización y rendición de cuentas.

2.4.17. Institución Privada.

Se refiere a una empresa comercial que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios (generalmente en conjunto, pero puede ser propiedad de una sola persona), y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía.

2.4.18. Perfil Laboral.

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar de manera responsable las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Cuando intentamos conseguir un puesto laboral es importante mostrar a través de nuestra presentación todo nuestro conocimiento y experiencia para que la persona encargada de la selección de personal se interese por nosotros y nos ofrezca la oportunidad de acceder a la entrevista de trabajo

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

El presente trabajo de investigación es Univariable., ya que se concentran en una sola variable. Buscan encontrar y representar características propias de factores que influyen o intervienen en la integración laboral de personas con discapacidad.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS O PREGUNTAS	INSTRUMENTO	FUENTE DE INFORMACION	MEDICION
Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral	Elementos y mecanismos intervinientes de integración laboral	Sector de la entidad	A.1.- La Entidad que Ud. Dirige pertenece al sector?	Encuesta A	Instituciones Públicas y privadas.	Nominal
		Tamaño de la Entidad	B.1.- Cual es el número aproximado de trabajadores que laboran en su institución y/o empresa?	Encuesta A		
		Proceso de contratación o selección	B.3.- En caso tuviera trabajando personas con discapacidad en su institución y/o empresa, como se llevó el proceso de selección para que ocupe un puesto de trabajo	Encuesta A		
		Accesibilidad en Infraestructura de la entidad	B.5.- Cree Ud. Que las barreras arquitectónicas es un factor que influye en la integración de personas con discapacidad en el sistema laboral?	Encuesta A	Instituciones Públicas y privadas.	
		Actitud de la entidad frente a personas con discapacidad.	B.5.- En algún momento ha sentido Ud. discriminación en la institución y/o empresa donde Ud. labora o cuando ha laborado?	Encuesta B	Persona con discapacidad	
		Percepción laboral de personas con discapacidad	B.4.- En caso tuviera laborando personas con discapacidad, porque cree usted que fueron contratados las personas con discapacidad en año 2012?	Encuesta A	Instituciones Públicas y Privadas	
			B.6.- En caso tuviera laborando personas con discapacidad, como considera Ud. Su desempeño?	Encuesta A		

	Perfil laboral y socio económico	Genero Edad Nivel de estudios alcanzado Tipo de Discapacidad Situación laboral Régimen laboral Estructura del cargo	A.2.- Sexo A.4.- Que edad Tiene Ud. A.1.- Que nivel de instrucción tiene Ud. A.3.- Que tipo de discapacidad padece? B.3.- Indique en el tipo de institución y/o empresa que laboro el año 2012. B.2.- En caso de laborar en el año 2012, a que régimen laboral perteneció Ud. B.6.- En caso trabajara, que categoría jerárquica tiene Ud. dentro de la institución y/o empresa donde labora?	Encuesta B	Personas con discapacidad	Nominal
	Lineamientos de política laboral	Cumplimiento de la normativa legal (ley general para personas con discapacidad)	**B.1.-** Cree que con la promulgación de la Ley para personas con discapacidad Ud. Ha sido beneficiado en el acceso para un puesto de trabajo? **B.7.-** Cual cree Ud. Que son las desventajas al incluir a personas con discapacidad en el sistema laboral como política laboral en su institución? **B.8.** Conoce la normativa legal vigente que dispone a Instituciones públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad?	Encuesta B Encuesta A Encuesta A	Instituciones Públicas y privadas	
		Cuota de empleo	**B.2.-** Cual es el número de personas con discapacidad que trabajan en su institución y/o empresa?	Encuesta A		
		Medidas de inclusión laboral.	**B.4.-** Indique, la fecha que se integró en el sistema laboral en la localidad de Huancavelica? **B.9.-** Se han adoptado en su institución medidas para el cumplimiento de la Ley general para personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?	Encuesta B Encuesta A	Personas con discapacidad Instituciones públicas y privadas	

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. AMBITO DE ESTUDIO.

Este estudio se realizó en la ciudad de Huancavelica; Distrito, Provincia Departamento del mismo nombre a 3680 m.s.n.m., esta ciudad cuentan con diferentes instituciones públicas y algunas instituciones privadas.

3.2. TIPO Y CARACTERISTICAS DE LA INVESTIGACION

Con respecto a su profundidad, **esta es descriptiva**, ya que intento detectar los posibles factores que podrían estar influyendo en el ingreso de una persona en un puesto de trabajo de una persona que padece algún tipo de discapacidad.

Con respecto a su **alcance temporal**, es **seccional**, ya que se refiere a un momento dado, en un solo tiempo, el de la investigación.

Con respecto al **carácter** de la investigación, esta es **cualitativa,** ya que no busca cuantificar los factores que puedan estar determinando el ingreso de una persona con discapacidad a una institución pública y/ o privada, sino detectarlos.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Con respecto a su **finalidad,** esta investigación es **básica,** ya que solo pretende detectar o conocer los factores que influyen o intervienen en la integración laboral de personas con discapacidad.

La investigación de tipo descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental, ya que el presente estudio está orientado a la descripción o identificación de rasgos o características de un objeto de estudio como es la integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la ciudad de Huancavelica durante el año 2012 en las diferentes instituciones del sector público y privado y que esta personas objeto de estudio cuentan con perfil laboral .

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación empleado fue:

3.4.1. Método Bibliográfico y Documental: Porque se recolecto información de fuentes primarias, que son aquellas de las cuales se obtuvieron información directa, es decir, de donde se origina la información conocida como información de primera mano, esto es; personas con discapacidad que cuentan con perfil laboral y los Directores, Gerentes de Recursos Humanos, Jefes y/o Directores de Personal, Administradores de las instituciones públicas y privadas encuestadas de la cuidad de Huancavelica.

Del mismo modo se recabo información de fuentes secundarias que son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema investigado como son los libros, revistas, los documentos escritos (en general, todo medio impreso), etc.

3.4.2. Método Descriptivo: Porque se describió, analizo e interpreto los datos recolectados u obtenidos mediante el instrumento de recolección de información.

3.4.3. Método Estadístico: Se siguió una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos obtenidos de la investigación y dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación en una parte de la realidad verificable deducida de la hipótesis.

En términos generales se utilizó el recuento (computo) que consiste en la cuantificación de la frecuencia con que aparecen las diversas características medidas en los elementos en estudio; fundamentalmente el porcentaje de la integración de personas con discapacidad con perfil en el sistema laboral de la ciudad de Huancavelica en las diferentes instituciones públicas y privadas durante el año 2012, así como conocer las características yo rasgos de la personas e instituciones objeto de estudio en materia de integración laboral, ya que los datos recopilados se ingresaran se codificaron y el procedimiento de los datos se realizaron con el soporte del software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y la hoja de cálculo Microsoft Excel, a partir de los cuáles fue posible realizar las conclusiones de este estudio.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó un diseño descriptivo simple.

Ox

M:

Oy

M: Muestra.

Ox: Factores que influyen en la integración laboral

Oy: Situación laboral o de empleo

En el presente trabajo se desarrolló un estudio descriptivo en la que información fue recolectada sin cambiar el entorno (es decir, no hay manipulación) que consistió en determinar la Integración de las personas con Discapacidad el Sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012

Además los datos manejados en la investigación fueron recolectados en un tiempo único y en un momento continuo, La aplicación de determinar la integración se ejecutó de una manera directa y vivencial en el entorno laboral de la instituciones públicas y/o privadas en estudio; situación está que caracteriza su aplicación como un proceso de investigación de campo; dado que en esta etapa se aplicaron instrumentos diseñados para recoger la información necesaria en el proceso de realimentación de determinar los factores que intervienen en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral de la instituciones ya referidas.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

Para el desarrollo del estudio se consideraron los datos suministrados por la Asociación Departamental de personas con Discapacidad de Huancavelica, así como los directores, gerentes o jefes de personas de las instituciones encuestadas.

3.6.1. Población:

Según Hernández y otros (2003) en los enfoques cuantitativos la población se define como el "Conjunto de todos los casos que se concuerden con determinadas especificaciones" (p.304).

En este sentido en la presente investigación la población fueron 28 directores y/o gerentes de recursos humanos de las instituciones públicas y privadas que dan cumplimiento o no el proceso de integración de personas con discapacidad en el campo laboral, y las 48 personas que padecen discapacidad con perfil laboral de la localidad de Huancavelica, obteniendo la población accesible con base en los criterios de inclusión y de exclusión:

Criterio de Inclusión:

Toda persona que padece algún tipo de discapacidad que cuentan con perfil laboral.

Criterio de Exclusión:

Persona que tiene algún tipo de discapacidad que no cuenta con perfil laboral (sin estudios y personas menores de 18 años de edad).

3.6.2. Muestra:

La presente investigación se encuentra ubicada en el enfoque cuantitativo y la técnica para el levantamiento se aplicó la encuesta, donde se abordaron a los individuos con discapacidad objeto de estudio y a los directores y/o gerentes de recursos humanos, utilizando el cuestionario como instrumento, con el objetivo de conocer la situación laboral de este grupo de personas y recolectar información acerca del proceso de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.

La muestra fue de tipo censal (Toda la población accesible).

Criterios para la selección de la Muestra.

Se escogieron instituciones públicas y privadas con o sin empleados que padecen algún tipo de discapacidad. Así como trabajadores con discapacidad, que estuvieron realizando algún tipo de labor en las entidades objeto de estudio y directores de recursos Humanos, Jefes de Personal, administradores, gerentes u otro similar que están estrechamente relacionados con la contratación de personal para sus entidades.

Tamaño:

La muestra estuvo constituida por:

1.- 22 Instituciones del sector público (debidamente representados)

2.- 06 Instituciones del sector privado

3.- 48 personas que padecen algún tipo de discapacidad que cuentan con perfil laboral.

3.6.3. Muestreo:

No probabilístico, a demanda (personas con discapacidad que laboraron y no laboraron en el año 2012 y directores o gerentes de recursos humanos de las instituciones y/o empresas encuestadas).

3.6.4. ÉTICA: En el presente trabajo se tuvo en cuenta la ética profesional, en el que se logró salvaguardar la privacidad de los datos personales obtenidos, usando en la recolección de datos códigos, además los resultados serán manejados con propósitos académicos y exclusivamente por el investigador.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos constituyen los procedimientos o acciones que realiza el investigador para obtener la información que requiere. Los métodos utilizados en el trabajo de investigación fueron la observación directa y la encuesta, ya que se realizó un trabajo de campo. Los Instrumentos utilizados para la recolección de la información en el desarrollo de esta investigación fueron dos cuestionarios de encuesta con preguntas estructuradas, por ser lo más adecuado en cuanto a la recaudación de la información necesaria, y entendiéndose que según Hernández y otros (1991), "el cuestionario consiste en un conjunto de ítems presentados en formas de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide reacción de sujetos" (p.256).

El cuestionario se aplicó presentando solicitudes dirigidos a los Directores, Administradores, Gerentes de Recursos Humanos, Directores o Jefes de Personal de las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica y a las personas que padecen discapacidad con perfil laboral que trabajan en ellas y a los que no laboran, debido a que estos facilitaron el nivel de profundidad y de interacción con cada encuestado y proporcionaron mayor información para la investigación.

A fin de recopilar la información necesaria para el logro de los objetivos propuestos en la investigación, se elaboraron dos (02) cuestionarios, que consta de 10 preguntas cada instrumento de recolección de información con preguntas de opción múltiple y algunas preguntas dicotómicas cerradas. En este sentido el primer cuestionario fue dirigido a cada uno de los Directores, Administradores, Gerentes de Recursos Humanos, Directores o Jefes de Personal de las instituciones públicas y privadas que conforman la muestra tiene como objetivo conocer el cumplimiento

del marco legal vigente en materia de integración laboral de personas con discapacidad, así como las fortalezas y debilidades en este proceso integrador. El segundo cuestionario fue dirigido a cada uno de las personas con discapacidad que laboran y no laboran en las instituciones y/o empresas mencionadas con el objetivo de conocer el perfil laboral que poseen las personas con discapacidad, así como también el grado de aceptación en el proceso de integración.

3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PRIMERO: Se coordinó con el presidente de la Asociación Departamental de personas con discapacidad de Huancavelica debidamente representado por su presidente, para poder aplicar el instrumento de recolección de información Cuestionario B a las personas con perfil laboral que pertenecen a esta organización en las reuniones periódicas y programadas que tienen.

SEGUNDO: Se procedió a presentar solicitudes a las diferentes instituciones públicas y del sector privada con la finalidad de poder aplicar el instrumento de recolección de información, Cuestionario A.

TERCERO: Se aplicó el instrumento para la obtención de los datos, en el local de la Asociación Departamental de personas con discapacidad el día de la reunión programada (13 de setiembre del 2014) en un horario coordinado con el presidente de la asociación, así mismo se procedió a la ubicación en su centros de trabajo y domicilios a las personas con discapacidad de no acudieron el día de la reunión.

CUARTO: Se procedió al recojo del instrumento del recolección de información a las diferentes instituciones públicas y privadas según la fecha que estas instituciones respondieron en la entrega de la solicitud.

3.9. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

La codificación y el procedimiento de los datos se realizaron con el soporte del software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y la hoja de cálculo Microsoft Excel, a partir de los cuáles fue posible realizar las conclusiones de este estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

Se presentan los resultados a partir de los datos recopilados, los cuales se han procesado de acuerdo a los objetivos, teniendo en cuenta el diseño de investigación a fin de contrastar estadísticamente la hipótesis.

Así mismo en la investigación se han analizado los datos recopilados a partir de la aplicación de los dos instrumentos como son: el ***cuestionario A*** dirigido a Directores, Administradores, Gerentes, Sub Gerentes, Jefes de Recursos Humanos, Jefes de Personal de 28 Instituciones del sector público y privado; y el ***Cuestionario B***, dirigido a las personas con discapacidad pertenecientes a la Asociación Departamental de Personas con Discapacidad de Huancavelica y a otras personas que no pertenecen a este organismo.

Finalmente, la codificación y el procedimiento de los datos se realizaron con el soporte del software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y la hoja de cálculo Microsoft Excel, a partir de los cuáles fue posible realizar las conclusiones de este estudio.

4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DE LA VARIABLE DE ESTUDIO:

Se realizó un análisis de tipo descriptivo inferencial en cada uno de los ítems de los instrumentos de recolección de información(encuestas) según las dimensiones, con un ordenamiento lógico de los datos para la respectiva inducción, producto de la interpretación que derivo la relación porcentual. La información recaudada se presenta en cuadros de frecuencia porcentual simple las cuales reflejan los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra de estudio, como son:

A. MECANISMOS O PROCEDIMIENTOS INTERVINIENTES DE INTEGRACIÓN LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS (SECTOR EMPRESARIAL).

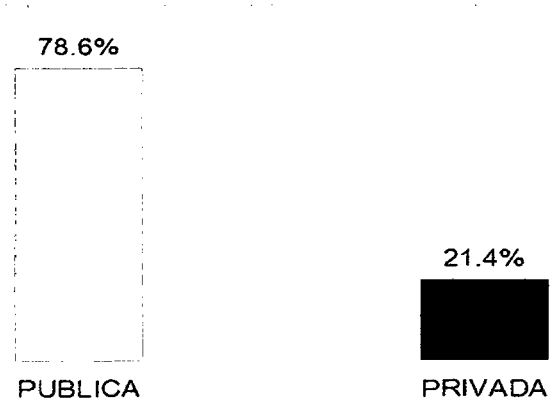
SECTOR Y TAMAÑO DE LAS ENTIDADES

Tabla 01. Sectores de las entidades de estudio

		f	%
¿La entidad que Ud. dirige pertenece al sector?	PUBLICA	22	78,6%
	PRIVADA	6	21,4%
	Total	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Gráfico Nº 01. Sectores de las entidades de estudio.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 01 y gráfico Nº 01, en relación a la pregunta formulada se observa que el 78,6% (22) de las instituciones encuestadas son públicas y el 21,4% (6) son privadas. De este universo se infiere que la mayoría de las instituciones de empleo en la región Huancavelica son públicas.

ANALISIS.- Como se muestra en la tabla y en el grafico dentro de nuestro medio existen instituciones del sector público y privado; el sector público están compuesto por instituciones de la administración pública, entidades que conforman el poder ejecutivo como: los ministerios, los gobiernos regionales y locales ,como también los Organismos Públicos Descentralizados, el Poder Legislativo , el Poder Judicial, los Organismos que pertenecen al sector privado que es muy reducido son instituciones educativas y entidades financieras.

Tabla 02. Número de trabajadores en las entidades encuestadas.

Entidad	Frecuencia	Número de trabajadores	Porcentaje	Porcentaje acumulado
PUBLICA	22	2,622	90.9 %	90.9 %
PRIVADA	6	260	9.1 %	9.1 %
Total	**28**	**2,882**	**100,0 %**	**100,0 %**

Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- Respecto al número de trabadores en las instituciones encuestadas es como sigue: el 90.9 % de trabajadores (2.662 aproximadamente) pertenecen al sector público y resto de servidores pertenecen al sector privado aproximadamente 260 trabajadores que equivale al 9.1 % del total de las 28 instituciones encuestadas, 22 del sector público y 06 del sector privado.

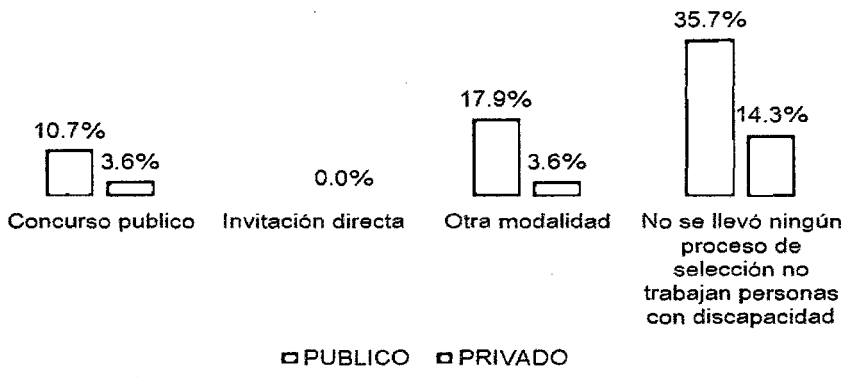
FORMAS, MOTIVOS Y ESPECTATIVAS PARA LA CONTRATACION

Tabla 03. Proceso de selección de discapacitados por entidades.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		f	%	f	%	f	%
En caso tuviera laborando personas con discapacidad en su Institución y/o empresa, ¿cómo se llevó a cabo el proceso de selección?	Concurso publico	3	10,7%	1	3,6%	4	14,3%
	Invitación directa	4	14,3%	0	0,0%	4	14,3%
	Otra modalidad	5	17,9%	1	3,6%	6	21,4%
	No se llevó ningún proceso de selección no trabajan personas con discapacidad	10	35,7%	4	14,3%	14	50,0%
	Total	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Gráfico Nº 02. Proceso de selección de personas con discapacidad por entidades.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 03 y gráfico Nº 02, en relación a la pregunta formulada se observa por concurso publico contrataron en la pública y privada el 10.7% y 3.6% respectivamente; por otra modalidad contrataron en la pública y privada el 17.9% y 3.6% respectivamente. Así mismo no se llevó ningún proceso de selección

por no contar con trabajadores con discapacidad en la pública y privada el 35.7% y 14.3% respectivamente.

ANALISIS.- Integrar al sistema laboral a las personas con discapacidad requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica sea una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea traducido sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso produzca deserción laboral. Se busca lograr una integración laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida laboral de la comunidad, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad, de lo antes mencionado se evidencia que las personas con discapacidad de nuestro medio todavía no están a las exigencias basadas en los requisitos del puesto de trabajo en las instituciones de nuestra localidad y acceder a un puesto de trabajo bajo la modalidad de concurso público. La contratación directa forma parte de la política laboral de nuestras instituciones de Huancavelica para integrar al mundo laboral a las personas con discapacidad., pero el hecho más resaltante es que en la mayoría de las instituciones objeto de estudio no se llevaron a cabo un proceso de selección por que no cuentan con persona con discapacidad y esto representa el 35.7 % en instituciones públicas y el 14.3 % en las privadas.

Tabla 04. Personas con discapacidad y el motivo porque fueron contratados.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		F	%	f	%	F	%
¿En caso tuviera laborando personas con discapacidad, porque cree Ud. que fueron contratados?	Por su formación académica	2	7,1%	1	3,6%	3	10,7%
	Por fomento al empleo para personas con discapacidad	4	14,3%	1	3,6%	5	17,9%
	Venían laborando desde antes	6	21,4%	0	0,0%	6	21,4%
	No hay personas con discapacidad/no se contrato	10	35,7%	4	14,3%	14	50,0%
	Total	**22**	**78,6%**	**6**	**21,4%**	**28**	**100,0%**

Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- En lo que respecta las razones porque fueron contratados las personas con discapacidad, la tabla N° 04, nos resume la siguiente conclusión: de las 22 instituciones públicas respondieron que lo hicieron por su formación académica 02 instituciones que equivale al 7.1 %, 04 instituciones lo hicieron por cumplir el fomento al empleo para personas con discapacidad que representa al 14.3 %, 06 instituciones manifestaron que venían trabajando antes del 2012 esto ,equivalente un 21.4 %, mientras 10 instituciones no llevaron a cabo ningún tipo de contrato porque no tienen trabajando en su institución personas con discapacidad que representa el 35.7 %.

Por otra parte de las 06 instituciones privadas encuestadas 01 respondió de lo hizo por su formación académica y otro por fomento al empleo que equivale al 3.6 % cada uno del total de instituciones encuestadas y 04 instituciones que pertenecen al sector privado no cuentan con personas con discapacidad que equivale al 14.3 %.

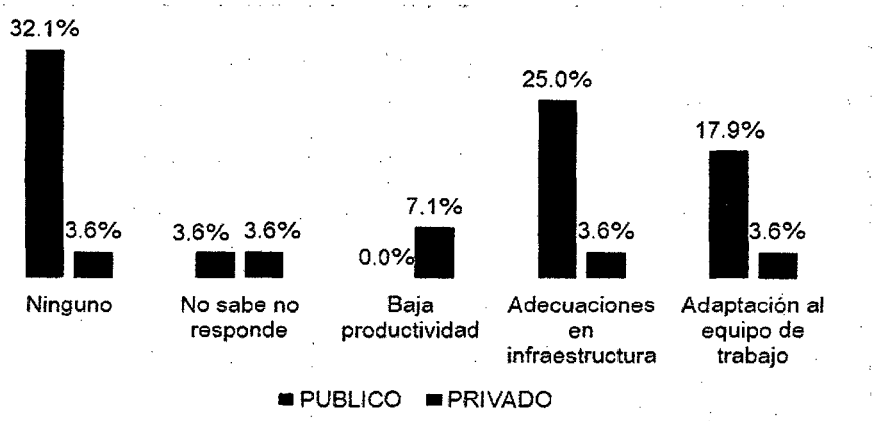
ANALISIS.- Los datos muestran que la encuesta ha sido realizada en instituciones de distinto tamaño, es relevante remarcar que los encuestados son responsables de recursos humanos y muestran que la principal motivación de contratar a personas con discapacidad es el cumplimiento de la ley de fomento de empleo para estas personas.

Tabla 05. Desventajas que consideran las entidades sobre los trabajadores que padecen algún tipo de discapacidad.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Cuál cree Ud. Que son las desventajas al incluir a personas con discapacidad en el sistema laboral como política laboral en su institución?	Ninguno	9	32,1%	1	3,6%	10	35,7%
	No sabe no responde	1	3,6%	1	3,6%	2	7,1%
	Baja productividad	0	0,0%	2	7,1%	2	7,1%
	Adecuaciones en infraestructura	7	25,0%	1	3,6%	8	28,6%
	Adaptación al equipo de trabajo	5	17,9%	1	3,6%	6	21,4%
	Total	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Gráfico Nº 03. Desventajas que consideran las entidades sobre los trabajadores discapacitados.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 05 y gráfico Nº 03, en relación a la pregunta formulada se observa que el 37.5% de las entidades encuestadas no consideran ninguna desventaja, de los cuales el 32.1 %, son entidades públicas y el 3.6 % son las entidades privadas; mientras tanto el 7.1% no sabe no opinan al respecto de los cuales 3.6 %, son entidades públicas y 3.6 % son las entidades privadas. Así mismo las instituciones privadas al 7.1% consideran que poseen baja productividad.

Por otra parte en un 25 % considera como desventaja la opción adecuaciones en infraestructura en las entidades públicas y el 3.6% en instituciones privadas. Finalmente el 17,9% consideran como desventaja la adaptación al equipo de trabajo en las entidades públicas y el 3.6% en entidades privadas.

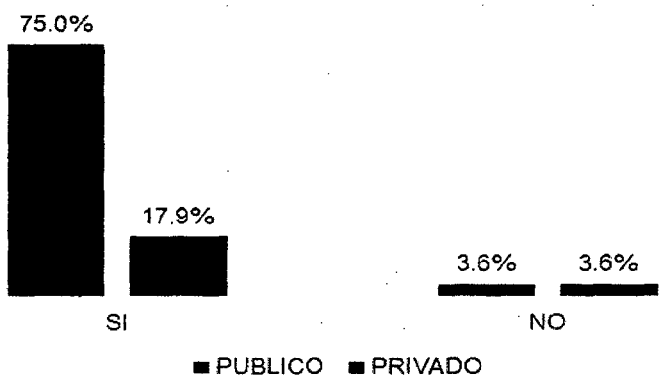
ANALISIS.- De la interpretación de la tabla y grafico se describe que el 37.5 % de las instituciones encuestadas reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo y esta percepción implica deducir que consideran que una fuerza de trabajo diversa que integre a las personas con discapacidad es un activo importante.

Tabla 06. Barreras arquitectónicas en la infraestructura para las personas con discapacidad por entidades.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Considera Ud. Que las **barreras arquitectónicas en las instalaciones de la institución que Ud. Dirige influyen para a contratación de personas con discapacidad?**	SI	21	75,0%	5	17,9%	26	92,9%
	NO	1	3,6%	1	3,6%	2	7,1%
	Total	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Gráfico Nº 04. Accesibilidad de la infraestructura para los personas con discapacidad por entidades.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla 06 y el gráfico Nº 04, en relación a la pregunta formulada se observa que 92,9% de las entidades tienen barreras de tipo arquitectónico en infraestructura para la accesibilidad de personas con discapacidad de los cuales el 75% son públicas y el 17.9% son privadas. Así mismo se observa que solo el 7.1% de las entidades encuestadas por tienen infraestructura accesible para

las personas discapacitadas de los cuales 3.6% son públicas del mismo el 3.6% son privadas.

ANALISIS.- De esto se traduce que en las instituciones de nuestra localidad existen barreras arquitectónicas (Son aquellos impedimentos, trabas u obstáculos físicos que limitan o impiden la libertad de movimiento de personas con discapacidad.) y esta accesibilidad (La condición de acceso que presta la infraestructura urbanística y edificatoria para facilitar la movilidad y el desplazamiento autónomo de las personas, en condiciones de seguridad) afecta el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad, y este problema se debe enfrentar en un acción conjunta entre las diferentes instancias pública y privada de nuestra localidad en un mediano a largo a adecuar las infraestructuras en cumplimiento de las normas legales vigentes de construcción.

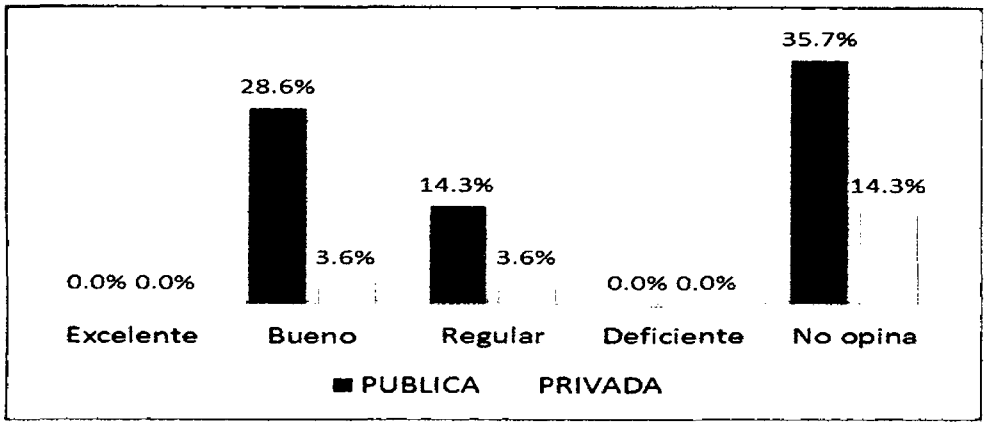
PERCEPCION LABORAL DE LAS ENTIDADES SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tabla 07. Desempeño de las personas con discapacidad por entidad.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿En caso tuviera laborando personas con discapacidad, como considera Ud. Su desempeño?	Excelente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	8	28,6%	1	3,6%	9	32,1%
	Regular	4	14,3%	1	3,6%	5	17,9%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	No opina	10	35,7%	4	14,3%	14	50,0%
	Total	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Grafico 05. Desempeño de las personas con discapacidad por entidad.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 07 y gráfico Nº 05, los resultados evidencian que en las entidades públicas el desempeño de las personas con discapacidad es considerado como: bueno con 28.6%, regular con 14.3% y no opinan al respecto con 35.7%. Así mismo en las entidades privadas consideran bueno con 3.6%, regular con 3.6% y no opinan el 14.3%.

ANALISIS.- La integración de personas con discapacidad a las instituciones públicas y privadas se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, principalmente culturales y estos son considerados barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación.

Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos: "No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros, son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad, los demás trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos, etc., todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.

De la interpretación de la tabla se deduce que las Instituciones públicas y privadas de nuestra localidad reflejan que han asumido un compromiso institucional, y que han abierto

sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad. Asimismo, logran transmitir los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a los profesionales con algún tipo de discapacidad.

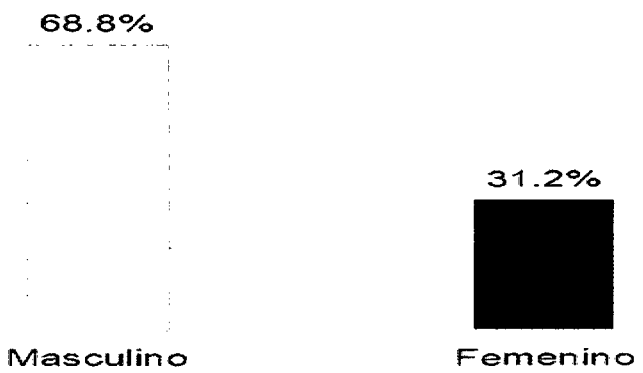
B. CARACTERISTICAS PROPIAS O FACTORES QUE DIFICULTAN Y FAVORECEN EN LA INTEGRACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (perfil laboral y socio económico).

Tabla 08. Genero de personas encuestadas que padecen discapacidad

		f	%
Genero	Masculino	33	68,8%
	Femenino	15	31,2%
	Total	48	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Gráfico N° 06. Genero de las personas encuestadas con discapacidad.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla N° 07 y el gráfico N° 06, los resultados demuestran que el 68.8% de discapacitados son del sexo masculino y el 31.2% son del sexo femenino. De este universo se infiere que la mayoría de los discapacitados son del género masculino.

ANALISIS.- Es un hecho irrefutable es que los hombres que padecen algún tipo de discapacidad que cuentan con un perfil laboral son mayoría en la población con discapacidades en la localidad de Huancavelica

Tabla 09. Estadísticos de la edad de las personas con discapacidad por género.

		MASCULINO	FEMENINO
¿Qué edad Tiene Ud.?	Media	39	34
	Mediana	38	36
	Moda	28	32
	Mínimo	24	19
	Máximo	60	45
	Nro. Discapacitados	33	15

Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 09, los resultados de las medidas de tendencia central del género masculino se observa que en promedio (media) la edad es 39 años. De igual forma del género femenino en promedio (media) la edad es 34 años.

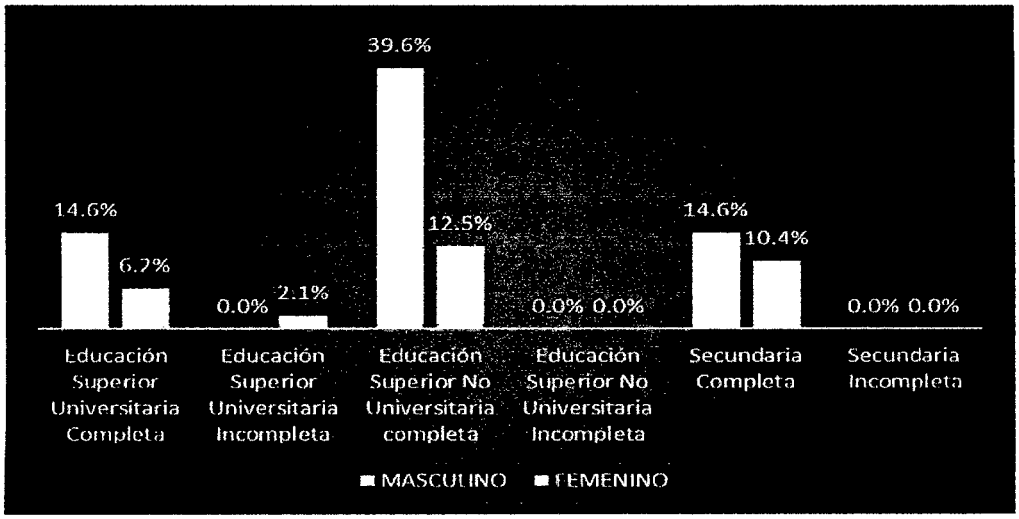
El valor que divide en dos partes iguales a la distribución de los datos del género masculino y femenino son 38 y 36 años respectivamente. Es decir, el 50% de los datos se encuentran por debajo de este valor y el otro 50% por encima de este valor. En tanto que el puntaje que se obtuvo con mayor frecuencia del género masculino es 28 años y del género femenino es 32 años.

Tabla 10. Nivel de instrucción de las personas con discapacidad por género.

		MASCULINO		FEMENINO		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Qué nivel de Instrucción tiene Ud.?	Educación Superior Universitaria Completa	7	14,6%	3	6,2%	10	20,8%
	Educación Superior Universitaria Incompleta	0	0,0%	1	2,1%	1	2,1%
	Educación Superior No Universitaria completa	19	39,6%	6	12,5%	25	52,1%
	Educación Superior No Universitaria Incompleta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Secundaria Completa	7	14,6%	5	10,4%	12	25,0%
	Secundaria Incompleta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	33	68,8%	15	31,2%	48	100,0%

Fuente: Encuesta B aplicada

Gráfico Nº 07. Nivel de instrucción de los discapacitados por género.



Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 10 y el gráfico Nº 07, se observa el 20.8% de encuestados tienen educación superior universitaria completa de los cuales 14.6% son del género masculino y el 6.2% son del género femenino. El 2.1% tienen educación superior universitaria incompleta y son del género femenino.

En relación a los que tienen educación superior no universitaria completa representan el 52.1% de los cuales 39.6% son del género masculino y el 12.5% son del género femenino. Finalmente los que tienen secundaria completa representan el 25% de los cuales 14.6% son del género masculino y el 10.4% son del género femenino.

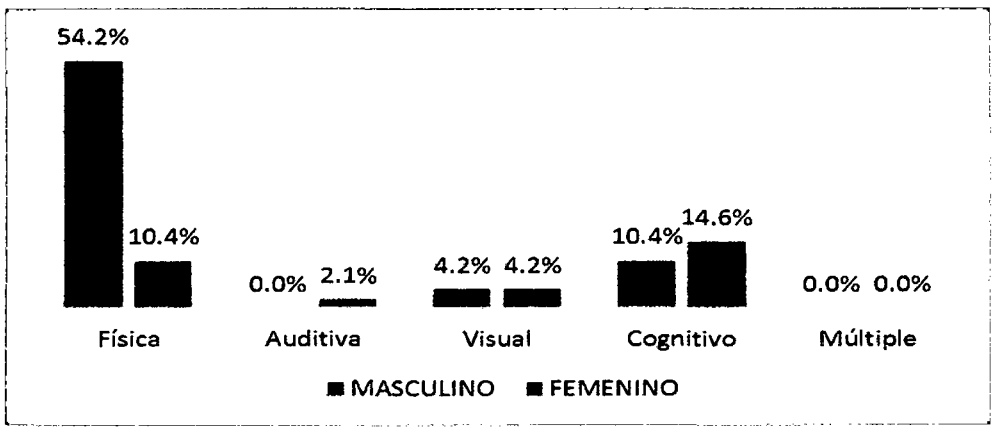
ANALISIS.- Respecto al contexto educativo, se observan notables avances en cuanto a la integración escolar, ya que en la tabla y grafico se evidencia actitudes positivas hacia la inclusión y el respeto hacia las diferencias por parte de los actores educativos, en este contexto las personas con discapacidad se están adaptando a la escolarización disponible, independientemente de su capacidad.

Tabla 11. Tipo de discapacidad por género.

		MASCULINO		FEMENINO		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Qué tipo de discapacidad padece Ud.?	Física	26	54,2%	5	10,4%	31	64,6%
	Auditiva	0	0,0%	1	2,1%	1	2,1%
	Visual	2	4,2%	2	4,2%	4	8,3%
	Cognitivo	5	10,4%	7	14,6%	12	25,0%
	Múltiple	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	**33**	**68,8%**	**15**	**31,2%**	**48**	**100,0%**

Fuente: Encuesta B aplicada

Grafico 08. Tipo de discapacidad por género.



Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACIÓN.- De la tabla N° 11 y gráfico N° 08, se observa que el género masculino el 54.2% padecen discapacidad física, 4.2% discapacidad visual y el 10.4% discapacidad cognitiva. Por su parte en el género femenino observamos que el 10.4% padecen discapacidad física, 2.1% discapacidad auditiva, 4.2% discapacidad visual y el 14.6% discapacidad cognitiva respectivamente.

Tabla 11. Población encuestada según género que sienten discriminación.

		masculino		Femenino		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿En algún momento Ud. ha sentido discriminación en la Institución y/o empresa donde labora?	SI	32	66,7%	14	29,2%	46	95,8%
	NO	1	2,1%	1	2,1%	2	4,2%
	Total	**33**	**68,8%**	**15**	**31,2%**	**48**	**100,0%**

Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- En mérito al resultado de la encuesta se muestra en la Tabla Nº 11 que; de las 48 personas encuestadas; 46 manifiestan haber sufrido discriminación, de los cuales 31 varones que representan el 66.7 % y 14 mujeres manifiestan sufrir discriminación que equivale al 29.2 % del total de personas que sufren discriminación y solo dos personas: 01 varón y 01 mujer manifiestan no sufrir discriminación que equivale al 4. 2 % del universo total encuestadas que son 48 personas.

ANALISIS.- La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. La discriminación adopta diversas formas, desde las más claras, como la negación de oportunidades laborales, hasta otras más sutiles, como la segregación y el aislamiento que provocan las barreras físicas y sociales.

De la interpretación se deduce que en la sociedad huancavelicana también existencia prácticas discriminatorias que es amplia y frecuente, Sin embargo, frente a esta situación, el Estado no ha desplegado una política consistente y eficaz que permita revertir esta problemática. Las políticas públicas que deberían estar destinadas a eliminar las desigualdades y las inequidades han resultado hasta ahora insuficientes y, en algunos casos, han contribuido a preservarlas.

Por otra parte cabe precisar que la discriminación constituye en nuestra sociedad huancavelicana una problemática extendida ya que se encuentra presente en los diversos

ámbitos de nuestra sociedad. Tales prácticas deshumanizan a las personas por atacar la dignidad misma del ser humano y son un obstáculo para la integración laboral y cohesión social de las personas con discapacidad.

C. LEGISLACION LABORAL Y LINEAMIENTOS DE POLÍTICA LABORAL

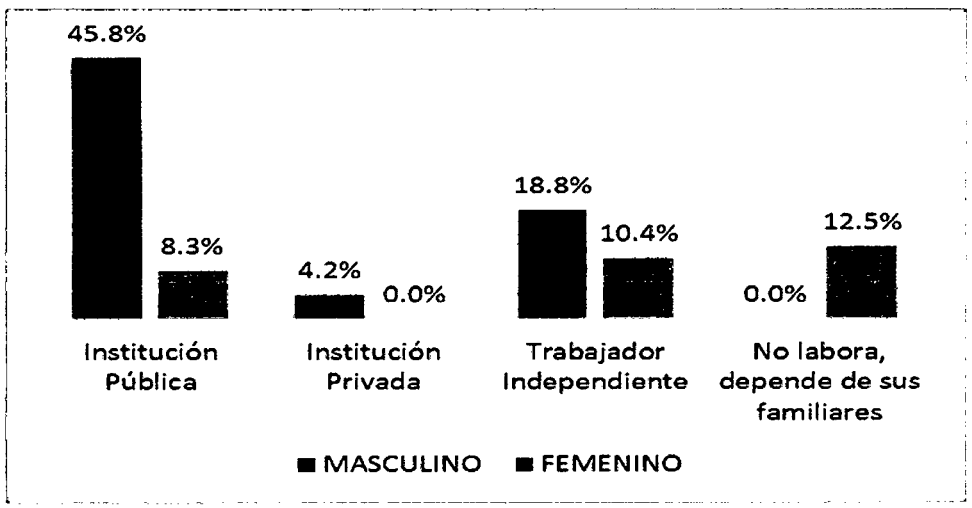
SITUACION LABORAL

Tabla 12. Centro de Labor en el año 2012 de las personas con discapacidad por género.

		MASCULINO		FEMENINO		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Indique en el tipo de institución y/o empresa laboro Ud. en el año 2012?	Institución Pública	22	45,8%	4	8,3%	26	54,2%
	Institución Privada	2	4,2%	0	0,0%	2	4,2%
	Trabajador Independiente	9	18,8%	5	10,4%	14	29,2%
	No labora, depende de sus familiares	0	0,0%	6	12,5%	6	12,5%
	Total	33	68,8%	15	31,2%	48	100,0%

Fuente: Encuesta B aplicada

Gráfico Nº 09. Centro de Labor en el año 2012 de las personas con discapacidad por género.



Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla N° 12 y el gráfico N° 09, se observa que el centro de trabajo el año 2012 del género masculino son: el 45.8% entidad pública, 4.2% entidad privada y el 18.8% como trabajador independiente. Por su parte en el género femenino observamos que el 8.3% trabajo en entidades públicas, el 10.4% como trabajador independiente y el 12.5% no laboro y dependió de su familia.

ANALISIS.-En los últimos años, la integración laboral se ha convertido en un aspecto troncal de integración en la sociedad, los datos referidos a la situación de las personas con discapacidad en relación con el mercado de trabajo indican que los avances en este campo han evolucionado y se percibe hacer un diagnóstico valorativo de las políticas activas de integración laboral llevadas a cabo en el ámbito de la discapacidad en los últimos años, con referencia de que las personas que cuentan con alguna formación académica tiene oportunidad de emplearse fundamentalmente en las instituciones públicas dentro de la sociedad huancavelicana.

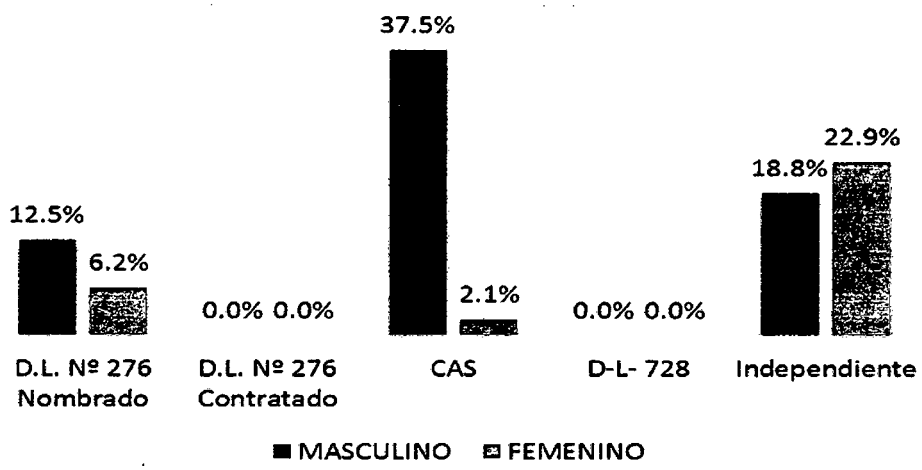
REGIMEN LABORAL

Tabla 13. Régimen laboral de los discapacitados por género.

		MASCULINO		FEMENINO		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿En caso de laborar en el año 2012, a qué régimen laboral perteneció Ud.?	D.L. N° 276 Nombrado	6	12,5%	3	6,2%	9	18,8%
	D.L. N° 276 Contratado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	CAS	18	37,5%	1	2,1%	19	39,6%
	D-L- 728	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Independiente	9	18,8%	11	22,9%	20	41,7%
	Total	**33**	**68,8%**	**15**	**31,2%**	**48**	**100, %**

Fuente: Encuesta B aplicada

Grafico 10. Régimen laboral de los discapacitados por género.



Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla N° 13 y el gráfico N° 09, se observa que el régimen laboral de trabajo el año 2012 del género masculino fueron: el 12.5% D.L. N° 276 nombrado, el 37.5% CAS y el 18.8% independiente. Del mismo modo en el género femenino observamos el 6.2% D.L. N° 276 nombrado, el 2.1% CAS y el 22.9% independiente.

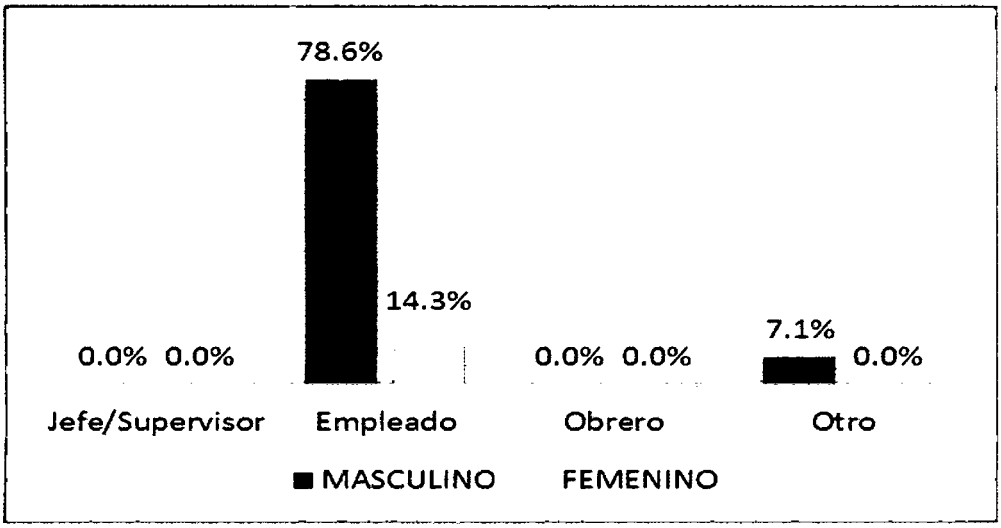
ESTRUCTURA DEL CARGO

Tabla 14. Categoría jerárquica de los discapacitados por género.

		MASCULINO		FEMENINO		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿En caso trabajara, que categoría jerárquica tiene o tuvo Ud. en la institución y/o empresa donde *pertenece?*	Jefe/Supervisor	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Empleado	22	78,6%	4	14,3%	26	92,9%
	Obrero	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Otro	2	7,1%	0	0,0%	2	7,1%
	Total	24	85,7%	4	14,3%	28	100,0%

Fuente: Encuesta B aplicada

Grafico 11. Categoría jerárquica de las personas con discapacidad por género.



Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla N° 14 y gráfico N° 11, se observa que la categoría jerárquica en el trabajo del género masculino fueron: el 78.6% empleado y el 7.1% otro. Así mismo en el género femenino la categoría jerárquica solo fue como empleado el 14.3%.

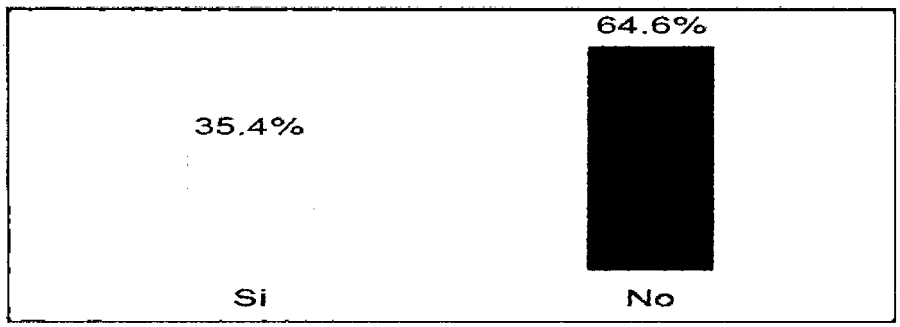
CUOTA DE EMPLEO

Tabla 15. Beneficio de la ley general de personas con discapacidad.

		f	%
¿Cree que con la promulgación de la Ley General para personas con discapacidad Ud. ha sido beneficiado para el acceso de un puesto de trabajo?	**Si**	17	35,4%
	No	31	64,6%
	Total	48	100,0%

Fuente: Encuesta B aplicada

Grafico 11. Beneficio de la ley general de personas con discapacidad.



Fuente: Encuesta B aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 15 y el gráfico Nº 11, observamos que el 35.4% del total de personas con discapacidad afirman que la promulgación de la ley general para personas con discapacidad le ha beneficiado, sin embargo al 64.6% de ellos no les ha beneficiado.

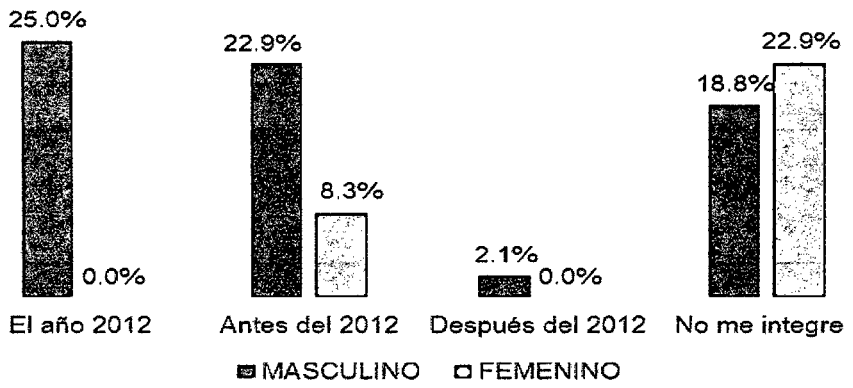
ANALISIS.- Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico peruano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad, a pesar de todo lo mencionado las personas que padecen discapacidad en nuestra sociedad Huancavelica que estas disposiciones legales no le benefician.

Tabla 16. Año de integración laboral de las personas con discapacidad que laboran.

		MASCULINO		FEMENINO		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Indique, el año que se integró en el sistema laboral?	El año 2012	12	25,0%	0	0,0%	12	25,0%
	Antes del 2012	11	22,9%	4	8,3%	15	31,2%
	Después del 2012	1	2,1%	0	0,0%	1	2,1%
	No me integre	9	18,8%	11	22,9%	20	41,7%
	Total	33	68,8%	15	31,2%	48	100,0%

Fuente: Encuesta B aplicada.

Grafico 12. Año de integración laboral de las personas con discapacidad que laboran.



Fuente: Encuesta B aplicada.

INTERPRETACION.- De la tabla 16 y gráfico Nº 12, los resultados evidencian que en el género masculino el 25% se integró el año 2012, el 22.9% se integró antes del 2012, el 2.1% se integró después del 2012 y el 18.8% no se integró. Por su parte en el género femenino el 8.3% se integró antes del 2012 y el 22.9% no se integró.

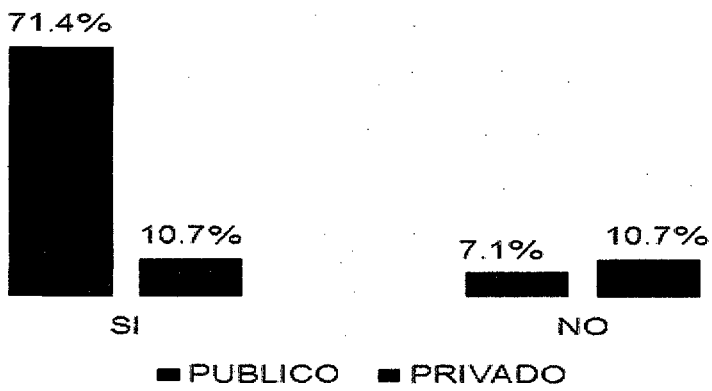
CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y MEDIDAS INCLUSIVAS ADOPTADAS

Tabla 17. Conocimiento de la normativa legal por las personas con discapacidad.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Conoce la normativa legal vigente que dispone a Instituciones públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad?	SI	20	71,4%	3	10,7%	23	82,1%
	NO	2	7,1%	3	10,7%	5	17,9%
	Total	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Grafico13. Conocimiento de la normativa legal por las personas con discapacidad.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla N° 17 y figura N° 13, los resultados evidencian que el 82.1% de encuestados a personas con discapacidad tienen conocimiento de las normativa legal de los cuales 71.4% están en las entidades públicas y el 10.7% en entidades privadas; sin embargo el 17.9% de ellos no conoce la normatividad legal de los cuales 7.1% están en las entidades públicas y el 10.7% en entidades privadas

ANALISIS.- De esta interpretación se debe precisar que se deja claramente establecido que, en el Sector Público, los beneficios se aplican tanto en el régimen del D .Leg. N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, en el régimen laboral de la actividad privada –Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR-, así como en el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) –D.Leg. N° 1057-.

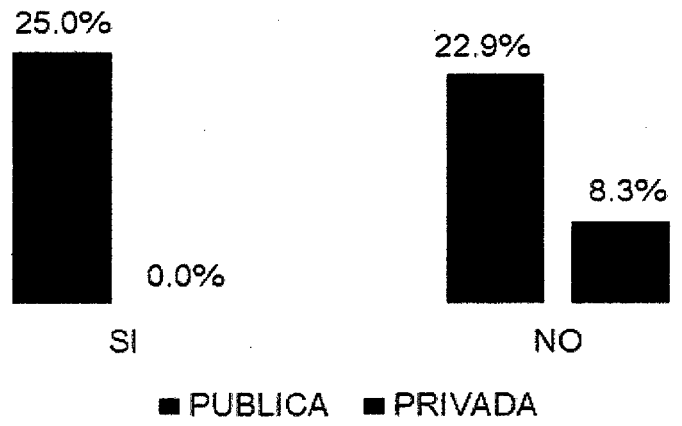
En el sector público: Si bien ya existía una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad en el sector público, ésta fue incrementada del 3% al 5% del total del personal. El cumplimiento de esta obligación será fiscalizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). En el sector privado: Se ha establecido una cuota no inferior al 3% del personal para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. El cumplimiento de esta obligación será fiscalizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 18. Medidas de adaptación para el cumplimiento de la ley para personas con discapacidad.

		PUBLICA		PRIVADA		Total	
		f	%	f	%	f	%
¿Se han adoptado en su institución medidas para el cumplimiento de la Ley general para personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?	SI	18	64,3%	1	3,6%	19	67,9%
	NO	4	14,3%	5	17,9%	9	32,1%
	Total	22	78,6%	6	21,4%	28	100,0%

Fuente: Encuesta A aplicada

Grafico 14. Medidas de adaptación para el cumplimiento de la ley para personas con discapacidad.



Fuente: Encuesta A aplicada

INTERPRETACION.- De la tabla Nº 18 y figura Nº 14, los resultados evidencian que en las entidades públicas el 25% han tomado medidas de adaptación para el cumplimiento de la ley para personas con discapacidad mientras el 22.9% de ellos no han tomado medidas de adaptación para el cumplimiento de la ley para personas con discapacidad. Por su parte en las entidades privadas no han tomado medidas de adaptación para el cumplimiento de la ley para personas con discapacidad.

4.2.- DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación.

Esta investigación tuvo como propósito conocer que las personas que padecen discapacidad con perfil laboral han tenido una restringida integración laboral en las Instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012, así mismo se identificaron factores que intervienen para el acceso a un puesto de trabajo de este colectivo de personas.

A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos de este estudio:
De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que efectivamente ha existido una restringida integración en el sistema laboral durante ese año, a pesar de que estas personas cuentan con un perfil laboral ya que la mayoría de ellos cuentan con estudios superiores en institutos tecnológicos y universidades.

Esto confirma que no han sido beneficiados con la promulgación de ley general para personas con discapacidad, por lo tanto son trabajadores independientes o dependen de sus familiares, así mismo, de estos datos se puede concluir que las personas que laboran en entidades del sector público y privado son una pequeña minoría

De los datos obtenidos, se puede apreciar que los principales factores que intervienen en forma negativa en el acceso a un puesto de trabajo es la existencia de barreras arquitectónicas (aquellos obstáculos físicos que impiden que determinados grupos de población puedan llegar, acceder o moverse por un edificio, lugar o zona en particular) que tienen las instituciones públicas y privadas, como también las desventajas que las entidades consideran para contratar a este grupo de personas como la adaptación al equipo de trabajo, la discapacidad física que padecen la mayoría de ellos y la discriminación que sufren por el colectivo en general.

A continuación, se discuten algunos aspectos convergentes y divergentes reportados en la revisión de literatura y la doctrina con los datos obtenidos. También, se discuten posibles explicaciones relativas a los hallazgos de esta investigación.

Es conveniente precisar en el aspecto convergente en nuestro país la Constitución Política del estado garantiza el derecho al empleo a todos los ciudadanos, incluyendo el derecho a realizar ajustes en materia de empleo, al derecho a trabajar dentro de un ambiente seguro, el derecho a recibir un salario que no sea inferior al establecido por ley, el derecho a estar libre de toda forma de discriminación en el empleo, a pesar de que existe normas legales que protegen y promuevan al empleo como política laboral para las personas que padecen discapacidades, según los resultados obtenidos, éstos no consideran que son beneficiados por estas medidas para conseguir un puesto de trabajo, los resultados arrojan que la mayoría no son integrados al mercado laboral, sino por el contrario trabajan de manera independiente o dependen de sus familiares , por el mismo hecho de que son objeto de discriminación y no se dan las condiciones para que puedan desenvolverse en un puesto de trabajo, factores como la falta de accesibilidad en el entorno laboral, adaptación en el puesto de trabajo, discriminación.

Es oportuno precisar en mi opinión, la principal causa del incumplimiento de la Ley es la falta de información y conocimiento por parte de las instituciones públicas y privadas sobre el tema de discapacidad, sobre todo del enorme potencial de las personas con discapacidad. Simplemente no se conocen los valores que este colectivo puede aportar en el empleo; su ilusión, su tenacidad, su enorme motivación ya que existen barreras físicas y culturales que impiden avanzar más rápido. Situaciones como el transporte y los obstáculos urbanísticos afectan el normal desplazamiento de las personas con discapacidad y por ende limitan sus oportunidades.

Otro factor divergente y relevante son las heterogeidad del tipo de discapacidades que dificultad para acceder al empleo y los mitos existentes en torno a ellos., la falta de capacitación laboral en la mayoría de personas con discapacidad no permitiría que las empresas privadas ni las entidades públicas cumplan con la cuota de ley. En realidad la cuota del empleo no se está cumpliendo, y va a ser difícil poder cumplirla porque el

mercado laboral de discapacitados no puede proveer personas con nivel de empleabilidad que van a requerir las empresas no solo del sector privado sino del sector público.

La posible explicación para entender la ausencia de personas con discapacidad en la mayoría de las instituciones encuestadas es que las personas con discapacidad no pueden acceder a programas específicos de formación profesional, no cuentan con servicios de apoyo a los cuales pueden trasladar su ilusión y motivación por realizar una actividad laboral remunerada.

Esto nos plantea la necesidad de buscar e implementar mecanismos que puedan contribuir a capacitar a las personas con discapacidad para que puedan acceder a un empleo digno. Deben existir instituciones que realicen selección de personas con discapacidad y analizado su "perfil de empleabilidad" comenzar su período formativo. El objetivo de este proceso seria proporcionar una estructura formativa que permita dotar al futuro trabajador de las habilidades personales, sociales y laborales básicas para enfrentarse con éxito a un futuro puesto de trabajo. Para ello, es necesario planificar un conjunto de acciones formativas específicas que respondan a las necesidades de una preparación y formación funcional y adecuada.

Esta investigación corrobora hallazgos anteriormente expuestos en otras investigaciones, las que se mencionan en antecedentes de investigación como: Tesis de investigación realizada por Pereda Carlos, De Prada Miguel Ángel y Actis Walter. (2009-2010), ciudad de España "titulado: La inserción laboral de las personas con discapacidades, en el estudio realizado por Osorto Sandra Lucia (2004), titulado "Inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile", Tesis, Titulado "Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara, periodo 2011," de la Licenciada Lisandra Romero, En la Tesis de investigación realizado por Juárez Salinas, Guillermo. (2005), Titulado "Estudio de diagnóstico para el fortalecimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad. En el trabajo de investigación desarrollado por Maldonado

Zambrano. (2005) Titulado "Exclusión o Discriminación, el Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano.

En comparación con esta investigación, se han encontrado similitudes en la variable de estudio que son los factores que influyen o intervienen en el proceso estudiado y se hallan rasgos o características comunes de las poblaciones de estudio como: tamaño de las entidades, nivel de instrucción de las personas con discapacidad, tipo de discapacidades que padecen, grado de inserción laboral, brechas de empleo según género, así mismo todas estas investigaciones utilizaron la encuesta como instrumento de recolección de información.

En el proceso de la investigación, la mayor dificultad encontrada ha sido la obtención de la accesibilidad a la muestra de parte de las personas con discapacidad ya que se tuvo dificultad de poder ubicarlos en sus domicilios o centros de labores por no contar una dirección exacta en el padrón de la asociación de personas con discapacidad de Huancavelica, en OMAPED de la Municipalidad Provincial de Huancavelica y ORESIS del Gobierno Regional de Huancavelica.

Por otro lado, dicha investigación podría ser mejorada si la muestra correspondiera a una variedad de sectores de actividad más amplia, para poder extraer diferencias entre los diversos sectores. Al mismo tiempo, se podría pasar el cuestionario a un número mayor de empresas para conseguir datos más representativos de la población.

CONCLUSIONES:

En el desarrollo del trabajo de investigación que ha dado lugar a la presente tesis, se han alcanzado los objetivos inicialmente planteados y se pueden establecer las siguientes conclusiones:

1.- En relación al objetivo específico uno se concluye :como quiera que los valores de la sociedad han evolucionado, las nuevas generaciones de directivos y trabajadores asumen nuevos valores para que esta integración debe realizarse posibilitando el normal desarrollo de la carrera profesional de la persona con discapacidad, dicho esto cabe mencionar que a pesar de que el 50 % de las entidades encuestadas no llevaron ningún proceso de selección por no contar trabajadores con discapacidad en sus instituciones, un importante 14. % lo han hecho por invitación directa y por concurso público respectivamente, no obstante toda una organización que se disponga a integrar tiene que creer firmemente que la discapacidad no tiene por qué suponer a priori una merma importante en las habilidades del trabajador.

Considero para una adecuada orientación en relación con el proceso de incorporación de las personas con discapacidad, es fundamental entender el gran abanico y una pluralidad de personas con discapacidad que va mucho más allá de la imagen de la persona en silla de rueda o con Síndrome de Down a las cuales los medios de comunicación nos han acostumbrado cuando se habla de discapacidad.

2.- En cuanto al objetivo específico dos: Estadísticamente está demostrado que a mayor nivel educativo más posibilidades de empleo (esta es una realidad general y también en el caso de las personas con discapacidad independientemente de su tipología y grado de discapacidad por tanto la formación académica es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas por las personas con discapacidad al acceso de un puesto de trabajo, en la localidad de Huancavelica las personas que padecen discapacidad han alcanzado una capacitación técnica y profesional que les permite competir en el mercado laboral de nuestra ciudad, capacitación que se logra mediante el nivel de estudios alcanzados, en los resultados se evidencia que el 52.1 % de la población encuestada ha alcanzado estudiar en los institutos

superiores tecnológicos y el 22.9 % lograron terminar sus estudios superiores universitario y el 25 % culminaron la secundaria.

También es un hecho que el tipo de discapacidad que padecen contribuye de manera negativa y positiva; de los resultados se traduce que, los que padecen discapacidad de tipo físico tienen más posibilidades de integración laboral a diferencia de los que sufren discapacidad de tipo visual, y cognitivo.

3.- En lo concerniente al objetivo específico tres: Las instituciones de nuestro medio reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo, por eso el 32.1 % califican de bueno su desempeño laboral, ya que la mayoría laboran en las instituciones públicas por modalidad del CAS ,así mismo el 82 .1 % conocen la normativa legal acerca de las personas con discapacidad a pesar que muchos de ellos no tiene personas con discapacidad trabajando en sus instituciones, un 67.9 % de instituciones públicas han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley como política de fomento para el empleo , pero un importante 32.1 % no lo ha hecho, a esto resalta que un 17.9 % a contratado por cuota de empleo para personas con discapacidad en cumplimiento de la norma.

Un aspecto importante de resaltar es que, según cifras en los resultados de la encuesta el 64.6 % de personas encuestadas consideran que no han sido beneficiados por la ley general para personas con discapacidad en fomento de empleo, así como el 95.8 % de las personas encuestadas sufren de discriminación lo cual repercute mayoritariamente afectando su autoestima y posterior deserción laboral.

Cabe precisar también que en las instalaciones de instituciones de nuestro medio existen barreras de tipo arquitectónicos en un 92.9%; el 75 % en el sector público y el 19.9 % en el sector público, que lógicamente contribuye en forma negativa en accesibilidad de las personas con discapacidad y posterior repercusión en la integración laboral.

RECOMENDACIONES:

1.- A las instituciones del sector público y privado a implementar los procesos de selección conforme estipula las normas legales vigentes sobre integración de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante fomento de cuota de empleo.

2.- Apostar por las capacidades y potencialidades del sujeto que padece algún tipo de discapacidad a través de programas de entrenamiento laboral, repotenciando el desarrollo de habilidades y destrezas que faciliten su integración laboral y social

3.- Es posible adoptar dos enfoques para potenciar el éxito de la integración de personas con discapacidad al mundo laboral. El primero va encaminado a la adopción de medidas "sociales", tales como la eliminación de barreras físicas y culturales, que las instituciones fomenten la no discriminación. Un segundo enfoque engloba una serie de medidas centradas en la persona, capacitación y construir su perfil de empleabilidad para mejorar sus habilidades y conocimientos.

APORTE DEL INVESTIGADOR:

Considero un aporte la realización del presente trabajo de investigación lo cual permitió mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar los factores que intervienen en la integración de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.

Este estudio hace evidenciar que las políticas activas al fomento de empleo de las personas con discapacidad son en general; ya que en la actualidad en nuestro medio no hay políticas específicas orientadas a los distintos colectivos con discapacidades (físicos, enfermedad mental, discapacidad intelectual, sensorial), sino una sola política y no es lo mismo insertar laboralmente a una persona con discapacidad, que a una persona con discapacidad intelectual o a una con enfermedad mental, y las instituciones aplican las "mismas fórmulas" para los distintos problemas, considero que un problema tan complejo como la integración laboral de personas con discapacidad necesita disponer de un marco de referencia que tome en cuenta las particularidades de una población históricamente postergada ciertamente, un análisis clásico del mercado laboral en mi entender insuficiente a fin de lograr una aproximación adecuada al fenómeno bajo estudio.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Bravo, P., Peirano, C., Sevilla, M. y Weintraub, M. (2001). Formación dual un desafío para Chile. Santiago.
2. Gómez, M., Navarro, I. y Rojas, L. (2005). Inserción laboral de personas con retardo mental de la ciudad de Talca. Tesis inédita para optar al título de Profesor de Educación Especial y Diferenciada, Universidad Católica del Maule, Talca, Chile.
3. Barton, L. 1999. Sociología y discapacidad: Algunos temas nuevos. En Barton, L. (comp.). 1999. Discapacidad y Sociedad. Madrid: Morata
4. Borea, Y. (2005). Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Productivo Local de Regiones Urbanas. Magíster en derecho del trabajo en la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
5. Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2004). Real Academia Española. Madrid, España.
6. ALBOR, J. Minusvalía e inserción social en la Comunidad, Instituto para la Sociedad: Madrid; 1995.
7. Revista de las Naciones Unidas. "El Derecho a una vida normal: ayuda internacional en la rehabilitación de personas con defectos físicos". Revista de las Naciones Unidas. Año X, núm. 284, Marzo 1956.
8. Inzua Canales Víctor, "Una conciencia histórica y la discapacidad" Revista Trabajo Social. Nueva época; núm. 3, Verano 2000.
9. Aguado Díaz Antonio León. Historia de la Deficiencias. Colección Tesis y Praxis. Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE, Madrid España, 1993.
10. De María y Campos, A. Los Toros en México. Siglo XX 1810- 1863, Imprenta Acción Moderna Mercantil. México 1938.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ANEXO " A "

Instrumento de Recolección de información

Cuestionario A

DIRIGIDO A DIRECTORES, JEFES, ADMINISTRADORES, GERENTES, DIRECTORES O JEFES DE PERSONAL,DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA

Reciba un cordial saludo:

El presente instrumento tiene el propósito recabar información de muchísima relevancia y valor. Él mismo forma parte de un trabajo de investigación de tipo académico. Los datos que usted proporcione son de gran importancia para la efectividad de la tarea, por lo cual se le agradece su objetividad al momento de responder las interrogantes planteadas, la información recogida será utilizada únicamente para fines académicos, se les garantiza la confidencialidad en su manejo.

Antes de proceder el llenado del instrumento, le agradezco suministrar la siguiente información, la cual será de mucha utilidad para el procesamiento de los datos estadísticos del estudio.

Instrucciones Generales:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla
- Marque con una (X) la opción a responder
- Solo podrá elegir una alternativa, salvo en aquellos casos en que se le indique en la pregunta.
- No identifique con su firma, el cuestionario es anónimo.
- Devuelva el instrumento.

Se agradece su colaboración y disposición.

Atentamente:

Edilberto Huamani Carrillo.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CUESTIONARIO DIRIGIDO A INSTITUCIONES

CODIGO:.....

A.- DATOS GENERALES: (Datos para uso interno)

A.1.- La Entidad que dirige usted pertenece al sector:

1. Publica ( )
2. Privada ( )

Especifique.....

B.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

B.1.- ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores que laboraron en su Institución y/o empresa?

.....Trabajadores.

B.2.- ¿Cuál es el número de personas con discapacidad que trabajan en la Institución y/o empresa?

.....

3.- ¿En caso tuviera personas con discapacidad en su institución/empresa, cómo se llevó el proceso de selección?

1. Concurso Público ( )
2.- Invitación Directa ( )
3. Otra Modalidad ( ).....
4. No se llevó ningún proceso porque no hay personas con discapacidad trabajando ( )

B.4.- En caso tuviera laborando personas con discapacidad, porque cree usted que fueron contratados y/o nombrados las personas con discapacidad en año 2012?

1. Por su formación académica ( )
2.- Por fomento al empleo para este grupo de personas ( )
3. Ya venían laborando desde antes ( )

B.5.- ¿Considera Ud. Que las barreras arquitectónicas influyen en la contratación de personas con discapacidad ya que impiden el buen desplazamiento y tránsito de estas personas en su Institución y/o empresa?

1. Si ( )

Cuales:.....

2. No ( )

B.6.- En caso tuviera laborando personas con discapacidad, considera usted su desempeño:

1. Excelente ( )
2. Bueno ( )
3. Regular ( )
4. Deficiente ( )

B.7.- ¿Cuál cree usted que son las desventajas al incluir a personas con discapacidad en el sistema laboral como política laboral de su institución?

1. Ninguna ( )
2. No sabe / no responde ( )
3. Baja productividad ( )
4. Adecuaciones en Infraestructura ( )
5. Adaptación al equipo de trabajo ( )

B.8.- ¿Conoce la normativa legal vigente que obliga a Instituciones públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad?

1. Si ( )
2. No ( )

B.9.- ¿Se han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley general para personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?

1. Si ( )

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ANEXO " B "

Instrumento de Recolección de información a personas con Discapacidad

Cuestionario B

DIRIGIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LOCALIDAD DE HUANCAVELICA

Reciba un cordial saludo:

El presente instrumento tiene el propósito recabar información de muchísima relevancia y valor. Él mismo forma parte de un trabajo de investigación de tipo académico. Los datos que usted proporcione son de gran importancia para la efectividad de la tarea, por lo cual se le agradece su objetividad al momento de responder las interrogantes planteadas, la información recogida será utilizada únicamente para fines académicos, se les garantiza la confidencialidad en su manejo.

Antes de proceder el llenado del instrumento, le agradezco suministrar la siguiente información, la cual será de mucha utilidad para el procesamiento de los datos estadísticos del estudio.

Instrucciones Generales:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla
- Marque con una (X) la opción a responder
- Solo podrá elegir una alternativa, salvo en aquellos casos en que se le indique en la pregunta.
- No identifique con su firma, el cuestionario es anónimo.
- Devuelva el instrumento.

Se agradece su colaboración y disposición.

Atentamente:

Edilberto Huamani Carrillo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ENCUESTA DIRIGIDO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CODIGO.....

Parte I

A.- CARACTERISTICAS Y CONDICIONES PERSONALES:

A.1.-Que Nivel de Instrucción tiene usted?

1. Educación Superior Universitaria Completa ( )
2- Educación Superior Universitaria Incompleta ( )
3. Educación Superior No Universitaria Completa ( )
4. Educación Superior No Universitaria Incompleta ( )
5. Educación Secundaria Completa ( )

A. 2.- Sexo:

1. Masculino ( )
2. Femenino ( )

A.3.- ¿Qué tipo de discapacidad padece?

1.-Motora/física (Impedimento para movilizarse ( )
2. **Auditiva** (Dificultad para escuchar) ( )
3. **Visual** (Dificultad para ver) ( )
4. **Cognitivo** (cabeza- pensamiento) ( )
5. **Múltiple** (Dificultad para moverse, ver o escuchar) ( )

A.4.- Que edad tiene usted?

.....Años de Edad.

Parte II

B. CARACTERISTICAS LABORALES:

B.1.- ¿Cree que con la promulgación de la Ley para personas con discapacidad usted ha sido beneficiado en acceso para un puesto de trabajo?

1. Si ( )
2. No ( )

B.2.- En caso de laborar en el año 2012 a qué régimen laboral perteneció usted?

1.- D.L. Nº 276 (nombrado) ( )
2. D.L. Nº 276 (Contratado) ( )
3. CAS ( )
4. D.L. Nº 728 ( )
5. Independiente ( )

B.3.- Indique en el tipo de Institución y/o empresa que laboro usted en el año 2012?

1. Institución del Estado ( )
2. Empresa Privada ( )
3. Por su cuenta (trabajador independiente) ( )
4. No labora, depende de sus familiares ( )

B.4.- Indique, la fecha que se integró en el sistema laboral en la localidad de Huancavelica?

1. Me integre durante el año 2012 ( )
2. Trabajo desde antes del año 2012 ( )
3. Ingreso a laborar después del año 2012 ( )

B.5.- ¿En algún momento ha sentido discriminación en la Institución y/o empresa donde usted labora o cuando usted ha buscado empleo?

1. Si ( )
2. No ( )

B.6.- En caso trabajara, que categoría jerárquica tiene usted en su empleo dentro de la institución y/o empresa donde labora?

2. Jefe/ Supervisor ( )
3. Empleado ( )
4. Obrero ( )
5. Otro ( ).....

ANEXO "C"

MATRIZ DE CONSISTENCIA

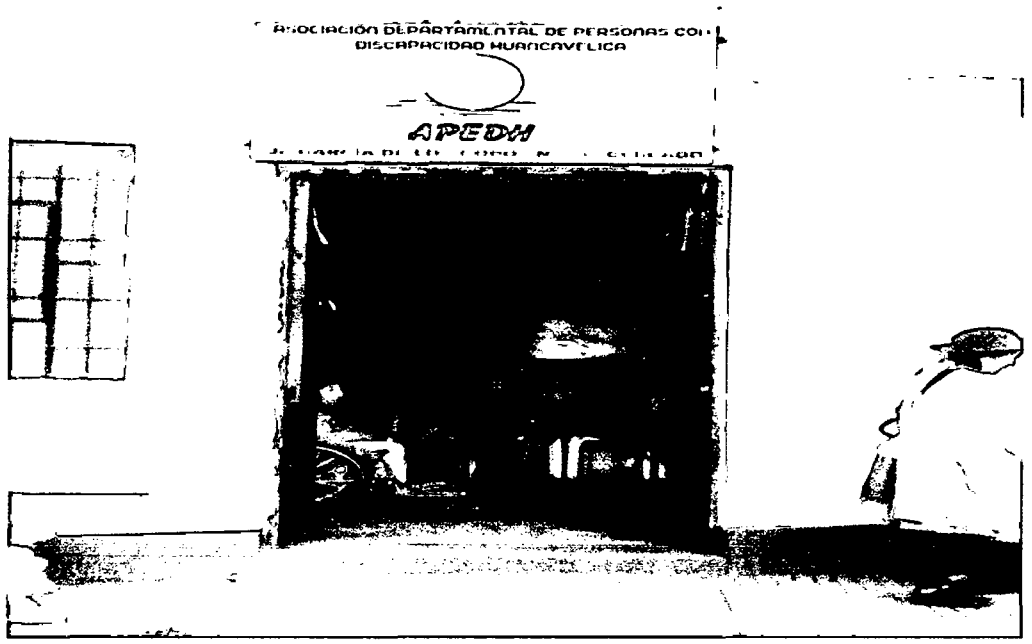
TITULO: INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL DE LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2012.
INVESTIGADOR: EDILBERTO DEMETRIO HUAMANI CARRILLO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuáles son los factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica? **PROBLEMAS SECUNDARIOS** 1.- Cuáles son las características y y los lineamientos de políticas laborales que promueven las instituciones públicas y	**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica. **OBJETIVOS ESPECIFICOS** **1.** Conocer las características y los lineamientos de políticas laborales que promueven las instituciones públicas y	**Antecedentes de Estudio:** **A Nivel Internacional:** 1. Tesis de investigación realizada por Pereda Carlos, De Prada Miguel Ángel y Actis Walter. (2009-2010), ciudad de España " titulado: La inserción laboral de las personas con discapacidades" 2. Estudio realizado por Osorto Sandra Lucia (2004), titulado "Inserción *laboral* de las *personas* con discapacidad en Chile". 3.- Tesis, Titulado "Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con	**HIPOTESIS GENERAL** Las personas que padecen discapacidad con perfil laboral han tenido una restringida integración laboral en las Instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012. **HIPOTESIS ESPECIFICA** 1. El factor características y lineamientos de políticas laborales que	**VARIABLE** Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral	**TIPO DE INVESTIGACION**: Básico. **NIVEL DE INVESTIGACIÓN**: **Descriptiva;** ya que el propósito de esta investigación consiste en describir hechos y características y perfiles de las personas que padecen discapacidad que cuentan con perfil laboral. **METODO DE INVESTIGACIÓN:** Método Bibliográfico y Documental Método Descriptivo Método Estadístico Método Científico **DISEÑO DE INVESTIGACION**: Se aplicará un diseño descriptivo simple.

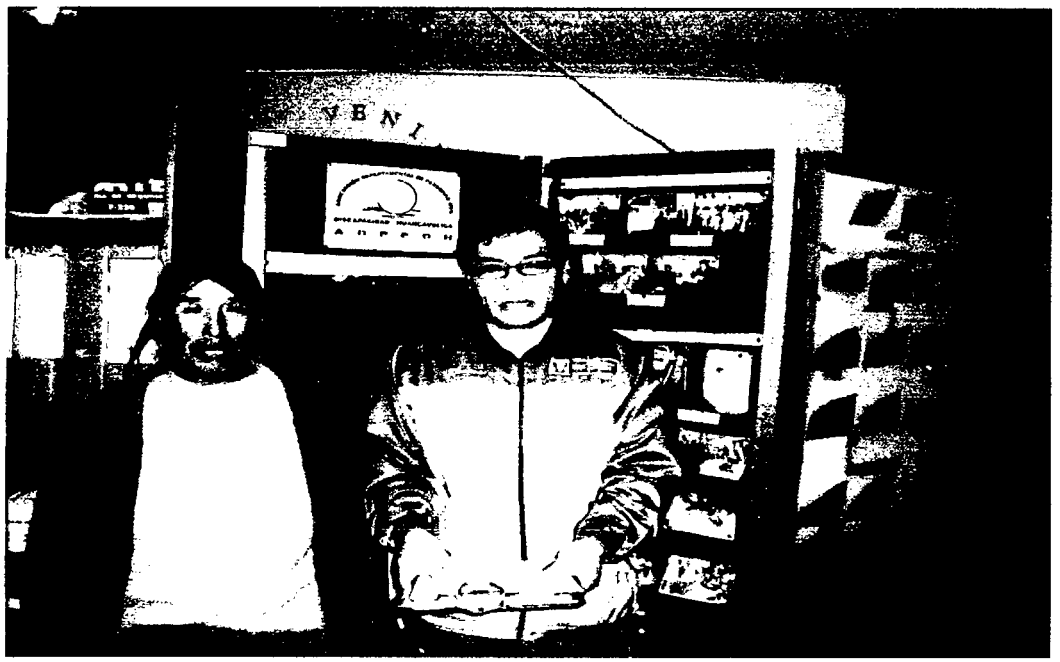
privadas; con o sin empleados con discapacidad en integración laboral de personas con discapacidad. 2.- En qué medida influye las características o factores propios de las personas con discapacidad en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica	privadas; con o sin empleados con discapacidad en integración laboral de personas con discapacidad. 2. Detectar las características o factores propios de las personas con discapacidad que intervienen en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas y privadas.	discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara, periodo 2011," de la Licenciada Lisandra Romero. **A Nivel Nacional:** 1. Tesis de investigación realizado por Juárez Salinas, Guillermo. (2005), Titulado "Estudio de diagnóstico para el fortalecimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad. 2. trabajo de investigación desarrollado por Maldonado Zambrano. (2005) Titulado "Exclusión o Discriminación, el Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano	promueven las instituciones públicas y privadas con o sin empleados con discapacidad estarían influyendo en la integración laboral en la ciudad de Huancavelica. 2. Los factores o características propias de las personas con discapacidad estarían interviniendo en el acceso a un puesto de trabajo en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica.		Ox M: Oy **M: Muestra.** Ox: Factores que influyen en la integración laboral Oy: Situación laboral o de empleo **POBLACIÓN**: **Criterio de inclusión**: Persona con discapacidad, que pueden desempeñar alguna actividad laboral en algunos puestos de trabajo y Directores o gerentes de Recursos Humanos de Instituciones pública y privada: **Criterio de Exclusión:** Persona con discapacidad, que no pueden desempeñar alguna actividad laboral en algún puesto de trabajo porque sufren patologías que impiden un desempeño laboral.

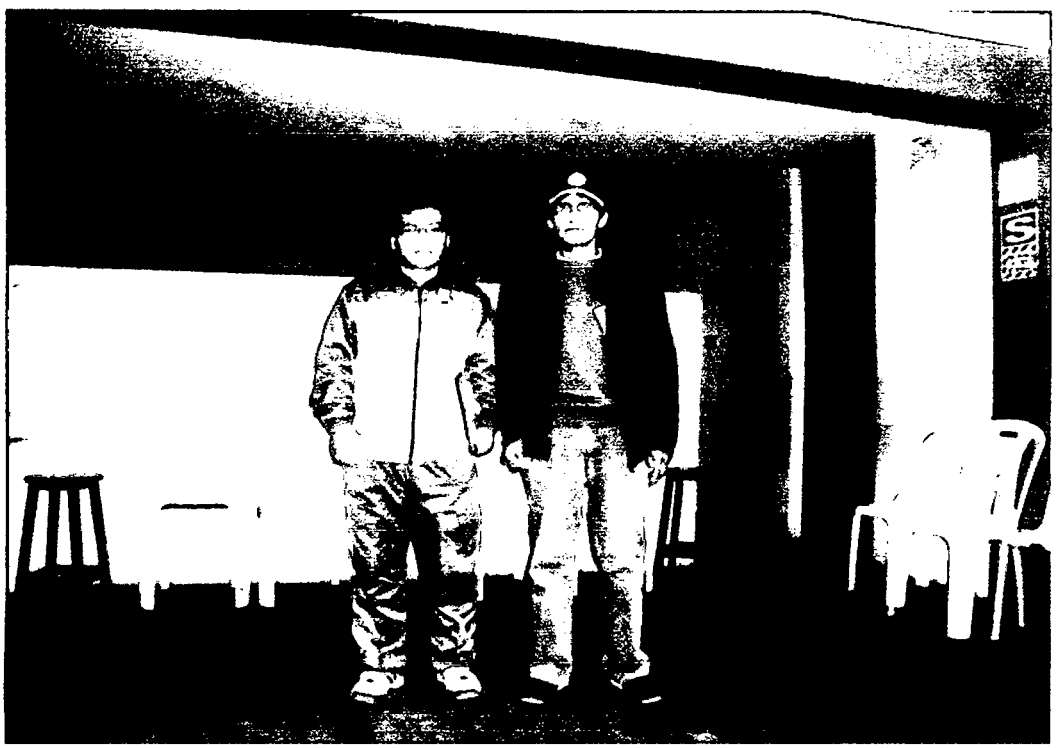
3.-Cuáles son los factores que dificultan o favorecen en la integración laboral de personas con discapacidad las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica.	3. Determinar los factores sociales que dificultan o favorecen la integración laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica.	**A Nivel Regional.** No hay investigación **Antecedentes Históricos de la Discapacidad** **Antecedentes Jurídicos** **Teorías de la Discapacidad :** -Teoría Social de la discapacidad -Teoría Medico de la discapacidad -Teoría General y político de la discapacidad.	3. Los factores sociales estarían dificultando o favoreciendo en la integración laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Huancavelica.		**TÉCNICA Y RECOLECCIÓN DE DATOS**: La técnica empleada : Análisis documental y de los Instrumentos que se utilizara para la recolección de la información en el desarrollo de esta investigación contemplan (02) cuestionarios de encuesta de preguntas estructuradas, por ser lo más adecuado en cuanto a la recaudación de la información necesaria,

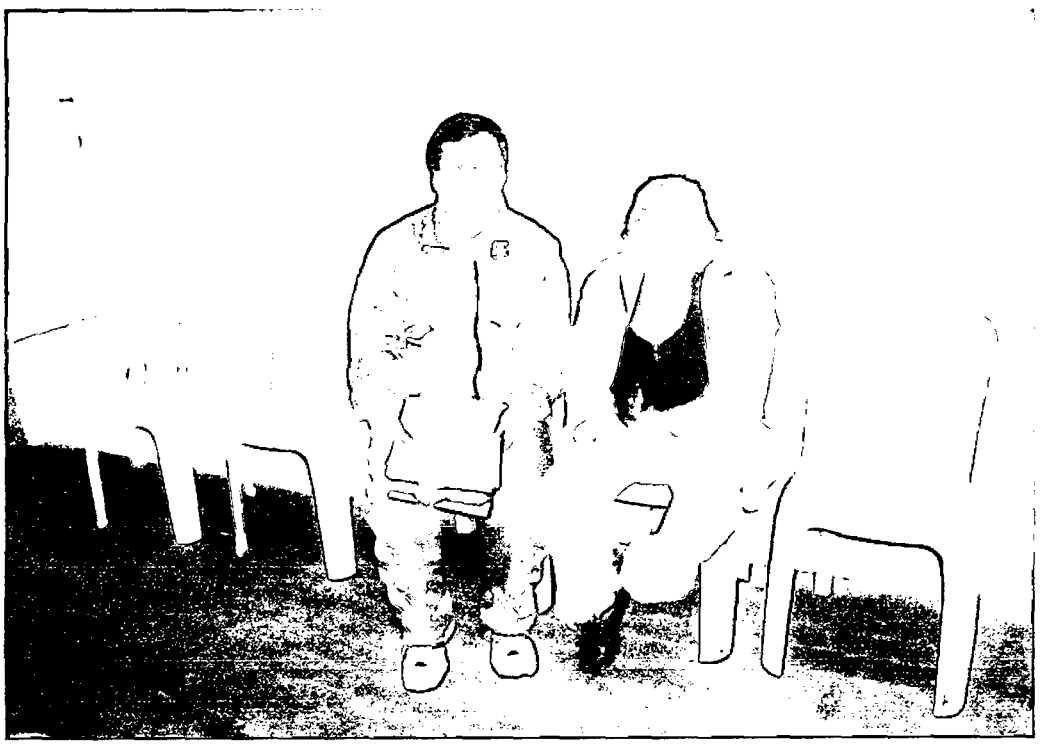
ESPERANDO QUE TERMINE LA REUNION DEL 13 DE SETIEMBRE 2014 PARA APLICAR LA ENCUESTA

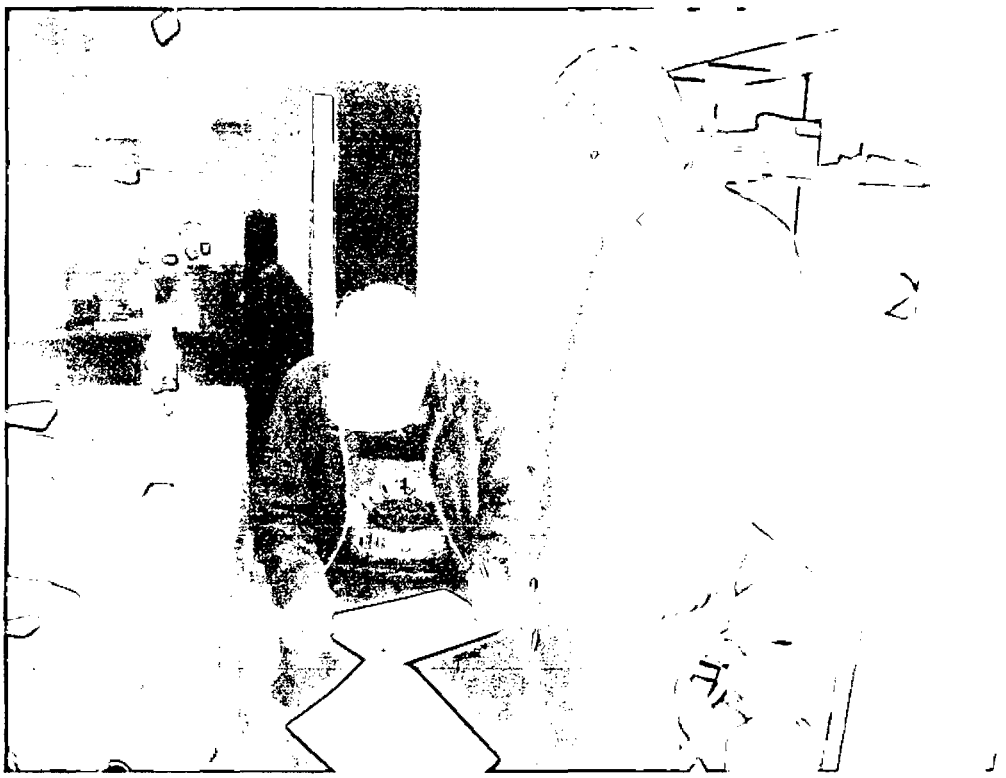
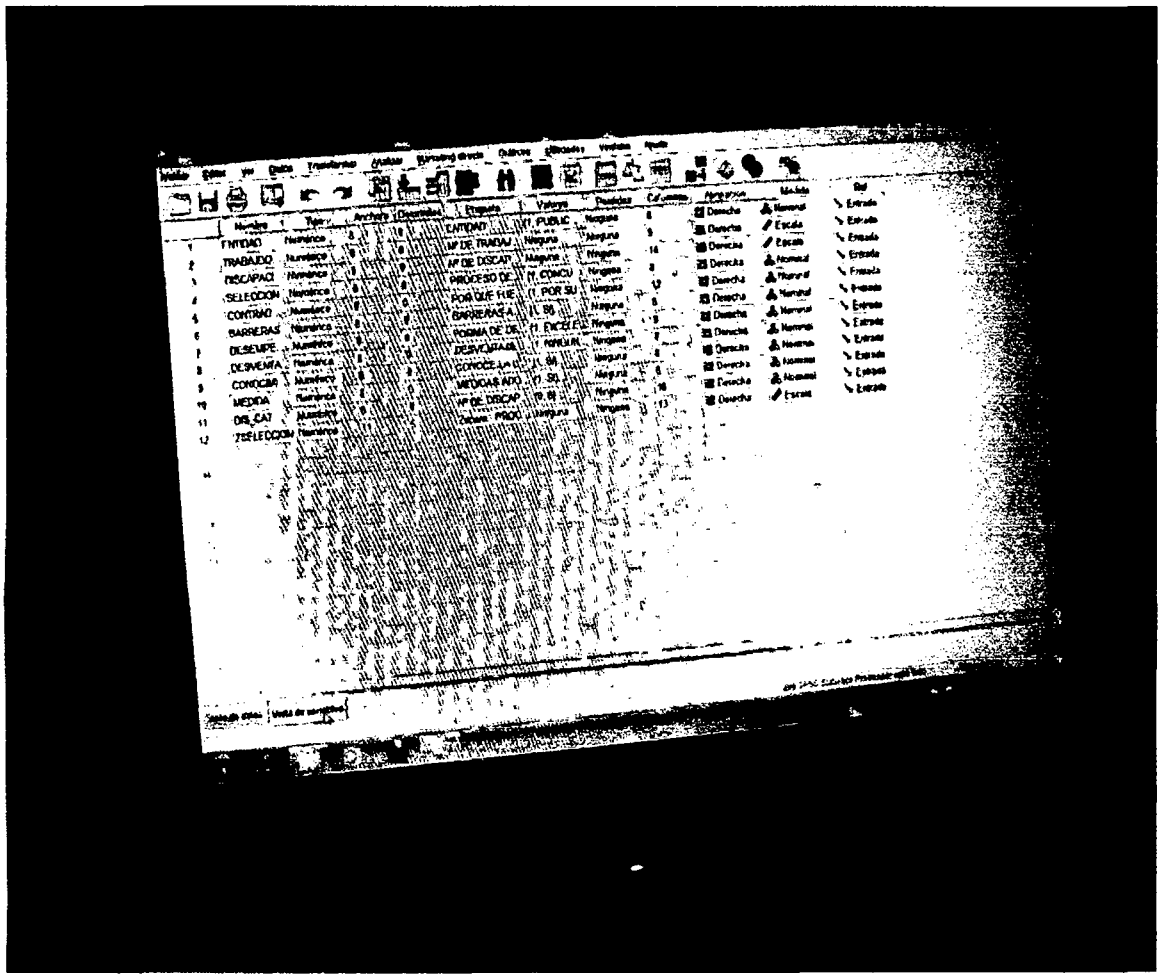


APLICANDO EL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION: CUESTIONARIO "B" DIRIGIDO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ACEPTARON FOTOGRAFIARSE









PROCESANDO LAS ENCUESTAS(PAQUETE ESTADISTICO SPSS)