

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS

**“INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO
2014”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO PUBLICO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

PRESENTADO POR EL SEÑOR:
VLADIMIR ÁNGEL LOAYZA HUAMÁN

HUANCAMELICA – PERÚ
2017



Universidad Nacional de Huancavelica
(Creada por Ley N° 25265)
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En el ambiente del auditorio de Simulación de Audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNH, ciudad universitaria Paturpampa, a los 18 días de enero de 2017, siendo las 10:00 a.m., se reunieron los miembros del Jurado Calificador conformado por:

Presidente: Dr. Esteban Eustaquio FLORES APAZA

Secretario: Mg. Pedro Mijaíl ORELLANA PÉREZ

Vocal: Abg. Job Josué PÉREZ VILLANUEVA

Ratificados mediante Resolución Decanal N° 013-2017-RD-FDYCCPP-UNH, del 16 de enero de 2017.

Trabajo de Investigación:

**“INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE YAULI – PERIODO 2014”**

Cuyo(a) autor(a) es:

Sr. (Srta.) Bachiller: Vladimir Ángel LOAYZA HUAMÁN

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.....

Vladimir Ángel Loayza Huamán

DESAPROBADO ()

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

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

Mg. Luis Alberto LUNA HERNÁNDEZ
ASESOR

ÍNDICE

PORTADA.....	1
AGRADECIMIENTOS.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	11
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	13
1.3.1. General:.....	13
1.3.2. Específicos:.....	13
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	17
2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	17
2.1.2. NIVEL NACIONAL.....	19
2.1.3. NIVEL REGIONAL.....	20
2.2 BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1 MARCO HISTÓRICO.....	21
2.2.1.1 Prehistoria y Antigüedad.....	21
2.2.1.2 La Edad Media.....	23
2.2.1.3 En la Modernidad.....	25
2.2.2 MARCO FILOSÓFICO.....	26
2.2.2.1 IMPORTANCIA DE LA DISCAPACIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA EXISTENCIAL Y POBLACIONAL.....	27
2.2.3 MARCO DOCTRINARIO.....	28
2.2.3.1 PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	29
2.2.3.2 TIPOS DE DISCAPACIDADES.....	30

2.2.3.3 INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EL ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD	31
2.2.3.4 LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y LA CLASIFICACIÓN DE LAS DISCAPACIDADES	33
2.2.4. MODELOS DE DISCAPACIDAD	34
2.2.4.1 CALIDAD DE VIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE.	35
2.2.4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS QUE RECONOCEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	36
2.2.4.3 REALIDAD SOCIO CULTURAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	37
2.2.4.4 BENEFICIOS Y DERECHOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	38
2.2.4.5 INCLUSIÓN LABORAL	39
2.2.5 DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL	40
2.2.6 TRATADO INTERNACIONAL	41
2.2.7 MARCO LEGAL NACIONAL	43
2.2.7.1 LA LEY N° 27050 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”	43
2.2.7.2 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993.....	44
2.2.7.3 EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)	45
2.2.7.4 (CONADIS) DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	47
2.2.7.5 MARCO NORMATIVO Y DE POLÍTICA.....	51
2.2.8 JURISPRUDENCIA.....	51
2.3 HIPÓTESIS.....	51
2.3.1. HIPÓTESIS NULA (Ho)	51
2.3.2. HIPÓTESIS ALTERNA (Hi)	51
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	52
2.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	55
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:	55
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE:.....	55
OPERALIZACION DE VARIABLES.....	57
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	60
3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO:.....	60
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	60
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:	61

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	61
3.4.1 MÉTODO GENERAL.....	61
3.4.2 MÉTODO ESPECÍFICO.....	61
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	62
3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO:	62
3.6.1. La Población.....	62
3.6.2.Muestra.....	63
3.6.3 Muestro.....	63
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	63
3.7.1. Técnicas.....	63
3.7.2. Instrumentos.....	63
3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	63
3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXO	79

A mí, Mamá con todo mi amor, por estar siempre en los momentos difíciles e importantes de mi vida, por ser el ejemplo a seguir adelante y por las enseñanzas que fueron de gran ayuda para mi vida.

Para Vicenta Huamán Soto... mi Mamá.

AGRADECIMIENTOS

- A Dios por todo.
- A mi Mamá, por la los años sisados de su hermosa juventud que siempre lo amare con todo mi corazón.
- A la Universidad Nacional de Huancavelica por permitirme ser parte de una generación de estudio y sacrificio.
- A mi Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, en cual me forme.
- A mi maestro Mag. Luis Alberto Luna Hernández, por las lecciones y enseñanzas brindadas.
- A mi Hermano Wilmer Loayza Huamán, por su comprensión y confianza depositada en mi persona.

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito recabar información sobre la Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli, para tal fin, se planteó el objetivo general, que fue determinar cuál es el grado de Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014, asimismo la hipótesis de investigación, que se planteó es el grado de Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, es alta.

La investigación fue de tipo Básico, nivel descriptivo y diseño descriptivo simple; se empleó la técnica de encuesta y como instrumento cuestionario, para recolectar los datos.

La investigación ejecutada esta direccionada a demostrar que la Inclusión laboral, tiene el carácter de igualdad de oportunidades cobran una renovada y particular relevancia en la agenda del Estado y de los actores sociales como emprendimiento y organización dirigida hacia las personas con discapacidad, que puedan desempeñar un trabajo, incorporarse al Mercado Laboral, emprendimiento social y empresarial; a su vez integrarse eficazmente a su entorno y generar habilidades que le permitan independencia.

De la misma manera, encaja dentro de los lineamientos del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en la Inclusión laboral, dentro de las líneas estratégicas que el Estado establece a través de la ley, relacionada con el Fomento, apoyo y promoción del asociacionismo de las personas con discapacidad para su decidida integración, inclusión, su participación activa y organizada en la toma de decisiones en el ámbito distrital, regional y nacional en el marco de los derechos políticos reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la organización de estados americanos (OEA) y la Constitución Política del Perú.

Lo cual indica que el grado de Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, es alta.

Palabras Clave: Derechos Laborales, Inclusión, Personas con Discapacidad.

ABSTRACT

The purpose of this study is to collect the information on the inclusion of work for people with disabilities in the Yauli District Municipality. For this purpose, the general objective was to determine the degree of inclusion of persons with disabilities In the Municipality of Yauli in the period 2014, also the research hypothesis, which is raised in the degree of Labor Inclusion in people with disabilities in the Municipality of Yauli - period 2014, is high.

The research was of Basic type, descriptive level and simple descriptive design; We used the survey technique and as a questionnaire instrument, to collect the data.

The research has been carried out in the demonstration of labor inclusion, has the nature of equal opportunities that demand a renewal and in particular the relevance in the agenda of the State and social actors such as entrepreneurship and the organization directed towards people With disabilities, Work, joining the Labor Market, social entrepreneurship and entrepreneurship; In turn integrate effectively into your environment and generate skills that allow independence.

In the same way, it fits within the guidelines of the Equal Opportunities Plan for Persons with Disabilities in Labor Inclusion, within the strategic lines established by the State through the law, related to the Promotion, support and Promotion of the Association of persons with disabilities for integration, inclusion, active and organized participation in decision-making at the district, regional and national levels within the framework of human rights recognized by the United Nations (UN) , The Organization of American States (OAS) and the Political Constitution of Peru.

This indicates that the degree of Job Inclusion for people with disabilities in the Municipality of Yauli - period 2014, is high.

INTRODUCCIÓN

Siguiendo la tendencia actual, la dignidad de la persona humana ha sido colocada como punto de partida, fundamento y horizonte de nuestro sistema jurídico, pues se considera que constituye a la vez un umbral mínimo sobre lo que debe contener un ordenamiento justo y que su realización es la aspiración máxima para el Estado. Cambiar el esquema evaluativo del ingreso laboral para incluir a las personas con alguna discapacidad al proceso productivo, uno de los temas más interesantes en los últimos tiempos reside en el nivel de protección de los derechos laborales por parte del ordenamiento, que a su vez posee una relación directa con la existencia de rigideces aplicables a dichos derechos, resulta una tarea constante en las que participan el Estado y las organizaciones no gubernamentales, en un esfuerzo conjunto que se ve reflejado en la promulgación de normativas que permitan a este grupo de personas obtener puestos de trabajo.

La ley para las personas con discapacidad; hace énfasis en que todas las empresas y/o instituciones, ya sean públicas o privadas, deben incorporar a su campo laboral, no menos de un cinco por ciento de personas con discapacidad, de su nómina total, sean ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros y obreras. Sin embargo, esta obligación legal no se ha podido cumplir, por cuanto la aceptación de personas con discapacidad es muy limitada.

Es importante tomar conciencia al respecto y ver que la discapacidad no debería ser un problema social, pues las personas con estas condiciones, más aun físicas, tienen en algunos casos que soportar el mal trato, sin embargo, dentro de sí mismo son personas muy preparadas académicamente y saben sobresalir en la vida y luchar con las demás personas que tienen las cualidades físicas y mentales completos.

En consecuencia, no debería presentarse este tipo de discriminación laboral, sin embargo, es importante atender que una cosa es la discapacidad física y otra la discapacidad de índole mental. En oficio de ello, surge la presente investigación cuyo objetivo general fue Determinar cuál es el grado de Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.

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

En el capítulo I denominado el problema, se especifican aspectos donde se plantea el problema sobre la Inclusión laboral de personas con discapacidad física, asimismo, se formula el problema, la cual origina una serie de objetivos, aunado a su justificación y principales criterios que delimitan el estudio.

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

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

Luego en el capítulo IV, se analizan e interpretan los resultados obtenidos en la investigación, consecuentemente se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones con respecto a los resultados del estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los derechos humanos son universales que se los imputan a la persona por el solo hecho de serlo, pertenecen a todos los seres humanos, sin embargo existen derechos aplicables a determinadas personas por su condición, así como incluyendo a las personas con discapacidad; en los tiempos modernos se ha avanzado en la promulgación de los derechos de estas personas con el objetivo de integrar y realizar un cambio social que asegure su plena inclusión en la sociedad, sin embargo, aún existe barreras que impiden su participación activa en la misma.

Este es un problema social que no debería existir en nuestro país y mucho menos en una sociedad como Yauli, siendo una sociedad que está desde hace muchos años atrás en un proceso de desarrollo económico, social y cultural, donde este tipo de problemas sociales ya no deberían presentarse, más aun teniendo de lado y en nuestro favor el avance tecnológico.

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

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

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

La discriminación y la no aceptación de las personas con discapacidad dentro del sector laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Yauli es un problema social, que se ve el día a día, ya que por la desinformación y la ignorancia que existe en nuestra población sobre las distintas normas a favor de las personas con discapacidad hace que muchas de las personas cometamos errores como el rechazo y la discriminación de las personas con discapacidad, no solo en el ámbito de la administración pública sino también en el sector privado de nuestra sociedad. Como se observa en el Distrito de Yauli existen personas con discapacidad, previo a ello la realidad de estas personas tienden a ser vulnerados en sus derechos fundamentales, con la presente investigación se pretende dar a conocer la igualdad de oportunidades en la Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.

Bajo este escenario es evidente que el Distrito de Yauli, Provincia y Departamento de Huancavelica está al tanto de la preeminencia del tema de la Discapacidad y la Inclusión Laboral a personas con Discapacidad como Derecho Fundamental. Es por ello que muchos Departamentos a nivel Nacional cuentan con distintas herramientas para determinar cuánto es la proporción de su población total que sufre alguna discapacidad y vulneración de sus derechos (derecho al trabajo) y poder así unir esfuerzos en pro de garantizarle sus derechos y permitir la plena integración social y su Inclusión laboral en el ámbito de desarrollo familiar, social, económico y cultural, de esta manera se busca garantizarle a las personas con

discapacidad el disfrute efectivo en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación y una Inclusión laboral plena para su mejor desarrollo tanto social y laboral. Es por ello que toda persona con discapacidad está en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones que cualquier otra persona. Por esta razón damos a conocer la inapropiada aplicación de la Ley de personas con discapacidad, en general, daremos a conocer la Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli periodo 2014.

Para las personas con discapacidad, el trabajo tiene una connotación y sentido especial, representa la culminación de un proceso que comienza, en el seno familiar, primero con la aceptación de la discapacidad y, luego, con la construcción de una determinada forma de convivencia.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014?

1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1. General:

Determinar el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.

1.3.2. Específicos:

1. Identificar las condiciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.
2. Identificar si se da contratación laboral especial en las personas con discapacidad en el desempeño de la función que se le asigna en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014

3. Analizar las condiciones de contratación laboral que le asiste al discapacitado en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.
4. Promover el principio de oportunidad a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli. en el periodo 2014.
5. Identificar las políticas de optimización laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli. en el periodo 2014.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación ejecutada esta direccionada a demostrar que la Inclusión laboral, tiene el carácter de igualdad de oportunidades cobran una renovada y particular relevancia en la agenda del Estado y de los actores sociales como emprendimiento y organización dirigida hacia las personas con discapacidad, se considera de mucha utilidad, siendo que a través del estudio realizado se podrá difundir la información acerca de las oportunidades laborales que tendrían las personas con discapacidad objeto del presente estudio, en la inserción laboral a nivel del local central de la Municipalidad Provincial de Yauli para favorecer su integración a la sociedad como personas productivas.

De la misma manera, encaja dentro de los lineamientos del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en la Inclusión laboral, dentro de las líneas estratégicas que el Estado establece a través de la ley, relacionada con el Fomento, apoyo y promoción del asociacionismo de las personas con discapacidad para su decidida integración, inclusión, su participación activa y organizada en la toma de decisiones en el ámbito distrital, regional y nacional en el marco de los derechos políticos reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la organización de estados americanos (OEA) y la Constitución Política del Perú.

En este sentido, los gobiernos Regionales y locales y distritales deben incluir en los planes de desarrollo acciones que faciliten ajustar y asignar los recursos y las

decisiones de la comunidad a las soluciones de su problemática local, con la decidida participación de las organizaciones de personas con discapacidad, para su respectiva Inclusión laboral para un ámbito económico, político y social y una respectiva autoestima personal por parte de estos, quienes se encuentran agrupados bajo una Asociación, con registro y documentos en orden, los cuales la facultan como Organización Social de Base.

El presente trabajo de investigación se justifica en la falta de criterios y la toma de decisiones para el adecuado desarrollo y adaptación de las personas con discapacidad, para evitar consecuencias tales como denigrar la calidad humana de las personas. Así mismo tiene como propósito determinar si las normas a favor de las personas con discapacidad vigentes son aplicadas adecuadamente, y el grado de conocimiento de dichas normas por parte de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yauli.

De modo que, el presente trabajo radica en que posee una gran importancia tanto en el ámbito social como Institucional. En el ámbito social, permitirá que la municipalidad distrital de Yauli direcciona su rol tuitivo - protector hacía la víctima directa y particular (personas con discapacidad a la Inclusión laboral); y, en el ámbito Institucional contribuirá al mejoramiento de la Aplicación de la Ley en su respectiva Administración de Justicia, ya que se pretende demostrar que el impartir justicia adecuadamente, repercutiría en favor de su propia imagen, con lo que se lograría recuperar la Seguridad Jurídica de las personas con discapacidad en su ámbito de sus derechos a una igualdad de oportunidades a la Inclusión laboral a personas con discapacidad en el Distrito de Yauli Provincia de Huancavelica.

La importancia de desarrollar el presente trabajo está basada en estrategias para incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral dentro de la municipalidad distrital de Yauli, que ayuden a solventar sus gastos y al mismo tiempo que puedan involucrarse de manera plena en la sociedad en la que vive y en la que se disfruta de los mismos privilegios, derechos y oportunidades que tienen todos los seres humanos

para mejorar su nivel de vida y así tener nuevas expectativas de progreso y vinculación con la comunidad.

Así mismo en esta investigación se realizará un estudio profundo que permita la aplicación de las leyes en las que están este grupo de personas amparadas, las mismas que serán un estímulo que otorgue a cada una de ellas por su condición.

La labor que se va a rescatar facilitará la formación de nuevos retos, formando mejores conocimientos de las diferentes necesidades especiales en la municipalidad distrital de Yauli, y de este modo romper barreras de limitaciones y prohibiciones, abriendo oportunidades auténticas para la perfecta inclusión de todas las personas con discapacidad del distrito de Yauli, para que estos trabajen en un proyecto de vida en forma normal.

De esta forma con esta investigación que se va a efectuar dará como conclusión respetar el mandato constitucional peruano y la ley de personas con discapacidad; e incluir a este grupo de personas discapacitadas que a diario lucha por contar con una fuente de empleo.

Por este motivo, la Inclusión laboral es fundamental para que la vida de estas personas con discapacidad sea normal y ellos mismos se sientan útiles de seguir adelante, de esta forma ser parte del potencial humano de la municipalidad distrital de Yauli dando frutos personas e institucional.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.

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

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

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

- Las instituciones públicas locales no les da la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Además, estas instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales.

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

EL TESISTA (LOZA IZARRA, 2006), de la Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, cuyo Título “**RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE**” llega a las siguientes conclusiones:

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

- La calidad de vida laboral promedio de los individuos bajo esta modalidad es alta. Sin embargo, existe un grupo que reporta una calidad de vida laboral media, por lo que se hace necesario buscar las posibles fallas y seguir trabajando en la mejora de los programas de Inclusión laboral.
- La calidad de vida laboral promedio asociada a la dimensión condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo de los individuos es media, lo que indica la importancia de que estos problemas evalúen sus condiciones de seguridad y bienestar para sí garantizarle el trabajador un ambiente fuera de amenazas y riesgos. (Peralta Venega, 2010).

EL TESISTA (GIRON BARRONDO, 2001) de la Universidad Nacional de Caracas con el título de proyecto “**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**”, llega a la siguiente conclusión:

- La calidad de los propios programas de Inclusión laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puede alcanzar los individuos, es decir, pese,

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

2.1.2. NIVEL NACIONAL

EL TESISISTA (MALDONADO ZAMBRANO, 2004) de la Universidad Católica Pontificia del Perú cuyo título **“MERCADO LABORAL, POLÍTICAS PUBLICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”** – Lima, diciembre del 2004, llegando a las siguientes conclusiones:

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

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

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

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

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

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

2.1.3. NIVEL REGIONAL

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

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 MARCO HISTÓRICO

2.2.1.1 Prehistoria y Antigüedad

Las complejas situaciones de supervivencia que debieron afrontar las primeras sociedades humanas ha llevado a pensar que las personas con discapacidad eran abandonadas o muertas por ser consideradas una carga durante los traslados de campamento en busca de presas o mejores tierras, o cuando era necesario huir de los desastres naturales. Sin embargo, existen evidencias de que se intentaban medidas curativas como trepanaciones (heridas en el cráneo para que “huyera el mal”) o amputaciones sin empleo de anestesia. Dos ejemplos de esto son el esqueleto de un anciano Neandertal encontrado en Shanidar Cave que padecía un estado avanzado de artritis, tenía un brazo amputado y una herida en la cabeza, y los restos de un hombre con artritis grave en Chapel Aux Saints. Del periodo Neolítico se conservan vasijas y pinturas en donde se pueden apreciar personas con escoliosis, acondroplasia o con miembros amputados. Desde la antropología se han propuesto teorías en torno a la situación de las personas con discapacidad en estas sociedades. Acaso la más influyente es la «tesis de la población excedente» -desarrollada por el utilitarismo liberal y el darwinismo social del siglo XIX, que considera que en las sociedades donde la supervivencia económica es precaria, cualquier persona considerada débil o deficiente (niños/as con discapacidad congénita, personas adultas con discapacidad adquirida, enfermos/as, ancianos/as) será eliminada.

El antropólogo (Rasmussen) observó a principios del siglo XX el caso de un matrimonio inuits que resultaron heridos en una explosión. Al no poder valerse de sí mismos, la mujer se dejó morir y el hombre se suicidó. Esta teoría ha sido cuestionada por la observación de gran cantidad de sociedades en donde la supervivencia económica es extremadamente inestable, y a pesar de ello las personas con discapacidad, los/as ancianos/as y quienes portan alguna enfermedad son miembros valorados. En estas sociedades se prohíbe la muerte de estas personas. Entre los daleguera de Sudamérica está documentado el caso de

una mujer que nació con imposibilidad para caminar y fue trasladada en los desplazamientos hasta su muerte a los 65 años. Por lo tanto las respuestas ante la discapacidad no siempre fueron negativas como sostiene esta tesis. En el Antiguo Egipto existía el abandono e infanticidio de niños y niñas con discapacidad, pero también hay evidencia de que se intentaban diversos tipos de tratamiento. Se ha encontrado una fractura de extremidad inferior con una ingeniosa férula inmovilizadora en una momia de la V Dinastía (2500 AC), y en una imagen se puede ver a un sumo sacerdote portando una muleta como consecuencia de una poliomielitis. En la mitología encontramos que una de las versiones del dios Horus lo presentaba como un patrono de los ciegos, oculista de Ra (que había sido cegado por otro dios) y dedicado a la música (los ciegos a menudo eran arpistas).

La sociedad hebrea consideraba a la discapacidad como una “marca del pecado”, por lo que las personas con discapacidad presentaban serias limitaciones en el ejercicio de las funciones religiosas. En el Levítico (21: 17- 21) se señala que “si alguno de tus descendientes tiene algún defecto físico, no podrá acercarse a mi altar para presentarme las ofrendas que se quemen en mi honor. No podrá ser sacerdote nadie que sea ciego, bizzo, cojo, manco, jorobado, enano o que esté deforme, que tenga alguna enfermedad en la piel o que tenga los testículos aplastados. Los que tengan alguno de estos defectos podrá participar de las mejores ofrendas que los israelitas me presentan, pero no podrán entrar más allá de la cortina del santuario, ni podrán acercarse a mi altar. Si lo hicieran mi santuario quedaría impuro”. Pero a diferencia de otras religiones, el Judaísmo prohibía el infanticidio e institucionalizada la caridad, como lo harían más tarde las religiones que de ella derivan: el Cristianismo y el Islam. Esto se debe a que su economía no era particularmente rica sino que se basaba en la cría de ovejas y cabras, y en el comercio. En una sociedad de este tipo, las personas con discapacidad contribuían de alguna forma al bienestar de la sociedad.

Entre los pueblos de Asia y África las prácticas fueron diversas. En la India los niños y niñas con discapacidad eran abandonados en el bosque o arrojados al río sagrado Ganges. Entre los Semang de Malasia se las consideraba personas sabias. Los Masái de Tanzania practicaban el infanticidio. Los Chagga de Africa Oriental

utilizaban a personas con discapacidad para espantar a los demonios, y los jukus de Sudan los abandonaban para que murieran por considerarlos obra de los malos espíritus.

En Roma comenzó a aplicarse por primera vez un sistema de retribución para personas con discapacidad por causa bélica, a través de tierras para su cultivo. También desarrollaron técnicas de hidroterapia y de mantenimiento físico para casos de discapacidad adquirida, pero a las que solo podían acceder las clases dominantes dado el alto costo de las mismas «nosocomios», instituciones destinadas a dar alojamiento, manutención y ayuda espiritual a personas con discapacidad que no tuvieran medios de subsistencia. Como hemos podido comprobar hasta ahora, el exterminio de personas con discapacidad estuvo presente en la mayoría de las sociedades. Sin embargo no podemos adherir a la tesis positivista de la «población excedente» ya que implicaría invisibilizar la variedad de miradas que hubo en torno a la discapacidad que incluían su asistencia a través de la caridad social (antiguos hebreos y comienzos del cristianismo), los intentos de tratamiento y “curación” de la discapacidad (Egipto, Grecia, Roma), la aplicación de políticas sociales por parte del Estado (la Atenas de Pericles y la Roma Imperial) o su explotación como mendigos (en la ciudad de Roma). No obstante, todas estas variantes coinciden en que se considera a las personas con discapacidad como sujetos en situación de subordinación cuya vida no es respetada o que requieren para sobrevivir de la asistencia de la sociedad o del Estado por ser incapaces de valerse de sí mismos.

2.2.1.2 La Edad Media

Esta etapa de la historia, que se extiende desde la caída del Imperio Romano de Occidente en el año 476 hasta la toma de Constantinopla por los otomanos en 1453, se caracteriza por la influencia del cristianismo en todos los aspectos de la vida política, económica, social y cultural. Surgido como movimiento de renovación del judaísmo durante el Imperio Romano, el cristianismo fue en un primer momento una religión de “quienes carecían de privilegios” (esclavos, mujeres, personas con

discapacidad) y por lo tanto, las obras benéficas que realizaba eran fundamentales para su capacidad de atracción y supervivencia en una época de persecución por parte de las autoridades. Esto cambió hacia el año 313 cuando el emperador Constantino admitió al cristianismo como religión autorizada inspirado en el mantenimiento de la idea romana de la necesidad de un fundamento religioso para el Estado. Más tarde Teodosio (346- 395) la declaró religión oficial del Imperio.

La posición frente a la discapacidad durante este periodo, fuertemente influenciada por la Iglesia, fue ambivalente. Por un lado, se condenaba el infanticidio, mientras que por otro las personas consideradas “deformes”, “anormales” o “defectuosas” eran víctima de rechazo y persecución por parte de las autoridades civiles y religiosas. Las personas con discapacidad eran confundidas con los locos, herejes, brujas, delincuentes, vagos y prostitutas. En Francia se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas para esconder a centenares de personas con discapacidad. En el siglo XIV los nacidos con discapacidad física, sensorial o mental, tales como sordera, ceguera, parálisis o cuadriplejía, eran confinados en encierros y exhibidos los fines de semana en zoológicos o espectáculos circenses para diversión o bien manipulando la conciencia social- para que las familias rectificaran sus pecados cometidos, por considerar que estos «fenómenos» o «monstruos» eran una señal de castigo enviada por Dios. Posteriormente el *Malleus Maleficarum* (1487), escrito por (Sprenger & Krämer, 1487), declaraba que los niños y las niñas con discapacidad eran producto de madres involucradas en la brujería y la magia.

Durante la Edad Media se persiguió también a las personas con enfermedades psíquicas o neurológicas tales como histeria, esquizofrenia, epilepsia o coreas (“Mal de San Vito”), por considerarlas poseídas o endemoniadas, a las que había que practicarles exorcismos. Muchas de ellas fueron a parar a la hoguera. Pero también durante este periodo las personas con discapacidad fueron consideradas un pretexto enviado por Dios para que los “normales” pudieran expiar la culpa por sus pecados a través de realizar obras benéficas. Pasaron de ser «fenómenos» que

había que ocultar o exhibir para diversión y disciplinamiento social, a ser «personas minusválidas», o sea de menor valor, a las que había que atender debido a la incapacidad que le atribuían para cuidar de si mismas. Durante la Alta Edad Media se multiplicaron el número de personas con discapacidad como consecuencia de las Cruzadas en Medio Oriente, la guerra contra los reinos árabes en la península Ibérica y las invasiones nórdicas, y de las innumerables epidemias que azotaron el continente europeo. Se crearon como consecuencia asilos o instituciones de socorro a cargo de comunidades religiosas.

2.2.1.3 En la Modernidad

Los comienzos de la Modernidad se caracterizan por dos procesos históricos que llevaron a la consolidación del mundo contemporáneo: la invasión y conquista del continente americano, y la reforma protestante que puso fin a la relativa unidad religiosa europea. Entre los pueblos indígenas americanos la práctica del abandono o muerte de personas con discapacidad estaba limitada a muy pocas sociedades. Ya se mencionó el caso de los Inuits, y también estuvo presente en pueblos nómades de la costa del Pacífico. Entre los mayas de Centroamérica (en los actuales México y Guatemala) sabemos por testimonios de cronistas que trataban con gran bondad a las personas con discapacidad física y a ancianos/as incapaces de mantenerse.

Entre los indígenas de Norteamérica los miembros impedidos de trasladarse eran cuidados por el resto de la comunidad aunque eso representara el sacrificio de los intereses comunes. De hecho las comunidades de las grandes llanuras norteamericanas contaban con una lengua de señas, que no era privativa de las personas con discapacidad auditiva sino que se empleaba para comunicarse con otras etnias. En la isla de Manhattan vivía una etnia en la que un gran número de sus integrantes eran sordos debido a la herencia de desarrollo de un gen dominante y que se comunicaban con una lengua gestual. Entre los Incas del área andina de Sudamérica era común la amputación de extremidades enfermas o con limitaciones, y se realizaban esfuerzos por compensar la discapacidad.

La Revolución Francesa que comenzó en 1789 estuvo influenciada por las obras de pensadores de la Ilustración como Voltaire, Rousseau y Locke, quienes llevaron a la sociedad a examinar la vida y el mundo con base en la experiencia humana. Como resultado las personas con discapacidad comenzaron a ser vistas como responsabilidad pública en la naciente sociedad industrial. Ya no eran concebidas como “diferentes” sino que de acuerdo a los ideales de Libertad, Igualdad y Fraternidad se empezó a pensar en la posibilidad de que pudieran llevar una vida “normal” si se le proporcionaban los medios adecuados.

2.2.2 MARCO FILOSÓFICO

Partimos del supuesto o hipótesis que la discapacidad es un fenómeno y una realidad de la existencia humana que importa de manera especial a la reflexión filosófica. En ese momento, no pretendíamos mostrar todavía la verdadera importancia filosófica que pueda tener el tema de la discapacidad en toda su magnitud. Sin embargo, sí pudimos esbozar provisionalmente algunas de las razones iniciales por las cuales nos pareció importante escoger este tema a fin de que se convierta en el objeto propio de una investigación de tesis universitaria. Aquí algunas de esas razones. En primer lugar, reconocimos que nos corresponde a nosotros, como investigadores, identificar, dentro de la totalidad de lo que se nos muestra como experiencia del mundo, aquellos hechos o fragmentos de la realidad cuyo análisis pueda aportar un significativo avance en la comprensión de nuestro ser individual o social.

En ese marco comprobamos que la discapacidad es un fenómeno de muchas facetas que ha venido cobrando un interés creciente desde comienzos de los años 60, pero de manera especial en los últimos 30 años. Aquí van algunos hechos que avalan esta idea. Un primer indicativo lo tenemos, por ejemplo, en la enorme cantidad de documentos normativos que ha generado el sistema de entidades de las Naciones Unidas a partir de la “Declaración de los Derechos de los Impedidos” aprobada en el año 1975. Esta situación es un reflejo de una tematización que ha comenzado a plantearse desde hace un tiempo en diversas ciencias o disciplinas

(sean éstas sociales, laborales, económicas, de salud, etc.). A pesar de ello hemos podido observar que la discapacidad aún no ha merecido una detenida atención y examen de parte del análisis filosófico, razón por la cual nos parece pertinente hacerlo ahora.

Pensamos que el análisis de la discapacidad, desde un punto de vista filosófico, puede aportar luces que nos permitan comprender mejor algunos aspectos de la condición del ser humano, como se verá más adelante. Por un lado vemos que la peculiar condición de vulnerabilidad, diferencia y desventajas de la persona con discapacidad se pone de manifiesto de manera especial en el despliegue de su ser social, en las relaciones intersubjetivas, en las cuales experimenta un trato desigual, discriminatorio, condescendiente e inequitativo, que confronta una severa y extendida situación de injusticia social. Por otro lado, desde la fenomenología de Merleau Ponty, entendemos que el hombre es concebido como un “ser en el mundo” y su ser social o alteridad como un “ser para los otros”. En este horizonte de comprensión vemos que el ser del hombre viene dotado de una opacidad o ambigüedad, que le es dada por su cuerpo, y que determina su finitud o su ser situado en el espacio y en el tiempo. Desde que es temporal, el hombre se define como un “ser para la muerte”. En este contexto de interpretación filosófica (que ha sido desarrollada en tiempos recientes por pensadores ligados a las corrientes postmodernas) la discapacidad se muestra como una de las contingencias del ser humano, es decir como una consecuencia de su ser corporal, finito y situado, ya que desde el punto de vista temporal el hombre se presenta como un ser que envejece y que “discapacita” con el tiempo, en el camino de su “ser para la muerte”.

2.2.2.1 IMPORTANCIA DE LA DISCAPACIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA EXISTENCIAL Y POBLACIONAL

A diferencia de la discapacidad, entendida como prejuicios y discriminación, que es una situación que afecta a un grupo minoritario de la población, la discapacidad entendida como deficiencia o deterioro, es una situación o condición general que a la corta o a la larga nos va a suceder a todos los seres humanos, por el solo hecho

de envejecer. Todos sabemos que el tiempo y la vida en este mundo traen consigo un desgaste gradual de nuestras facultades. Por ello se ve claro porqué la discapacidad es algo que nos concierne a todos, en nuestra vida, en nuestra propia existencia. Es pues una cuestión vital, existencial. La discapacidad, en el sentido de deficiencia, es una condición general o universal de la existencia ya que es algo que nos afecta a todos los seres humanos desde que nacemos, pues, por el mismo hecho de vivir, sabemos que ninguno de nosotros gozará de una salud completa, todo el tiempo. En este sentido se puede decir que todos discapacitados de una manera o de otra, de manera temporal o permanente, y en diversos grados. Sin embargo, si bien algunas manifestaciones de la discapacidad, entendida como deficiencias o limitaciones, son consustanciales al deterioro normal que se experimenta por la edad, o por circunstancias externas como son por ejemplo los accidentes o los eventos de salud, que son circunstancias que aceptamos, también se presentan otras circunstancias en las cuales la experiencia de la discapacidad genera en nosotros una reacción de negación y de rechazo. Así por ejemplo, cuando tenemos la experiencia de personas que dejan de ver, de oír, de pensar, la experiencia de gente que pierde la razón o que deja de moverse por sí misma, todo esto nos impacta. Y nos impacta más cuando observamos la discapacidad en sus grados más severos. La discapacidad que más nos impacta es la que nos recuerda la vulnerabilidad del ser humano, su ser transitorio y mortal. Por ello la mirada de la discapacidad o su recuerdo no nos resulta grato, generando reacciones diversas que van desde la indiferencia o la invisibilidad, hasta la compasión, la lástima, el rechazo, el estigma o la discriminación.

2.2.3 MARCO DOCTRINARIO

DISCAPACIDAD

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

Entonces que se entiende por discapacidad, puede hablarse de discapacidad cuando “una persona no es capaz de realizar una actividad de forma normal”

(health System de la Universidad de Virginia, 2004); también se puede ver como el resultado de la interacción entre impedimento físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos (Banco Mundial, 2006). Pero a la que se le hace más referencia es la que nos brinda la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual sostiene:

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

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

2.2.3.1 PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

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

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

Actualmente las personas con discapacidad, están siendo tomadas en cuenta ante nuestra sociedad y lo más importante está involucrándose poco a poco al

mundo social y al campo laboral, siendo beneficiadas en algunos aspectos como ayudas técnicas, medicinas, educación, entre otros.

2.2.3.2 TIPOS DE DISCAPACIDADES

- ✚ **DISCAPACIDAD COGNITIVA O MENTAL.** - Son las que se reflejan en una persona cuando tienen dificultades en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática y la disminución de habilidades como síndrome Down, el autismo, síndrome de asperger y el retraso mental.
- ✚ **SINDROME DOWN.**- Es un defecto de nacimiento genético, se le conoce como trastorno cromosómico que incluye cierto grado de discapacidad intelectual, defectos cardíacos y otros problemas de salud.
- ✚ **AUTISMO.**- Es un trastorno del desarrollo, afectando la comunicación, la imaginación, planificación y reciprocidad emocional y los síntomas en la incapacidad de interacción social, el aislamiento y las estereotipias que son movimientos incontrolados de alguna extremidad principalmente en las manos.
- ✚ **DISCAPACIDAD FÍSICA.**- Es cuando por una lesión en el sistema nervioso central (cerca de la médula o al encéfalo), desde el embarazo o en la etapa pos natal. Ya que las personas que nacen con el problema motriz, no tienen la misma habilidad en todos sus sentidos, mostrando dificultad para manipular los objetos y además tiene incidencias en el lenguaje del menor.
- ✚ **DISCAPACIDAD VISUAL.** - Es la deficiencia o disminución de la visión, en las cuales se desprenden la ceguera total, y la ceguera legal.
 - ✓ **Ceguera total.** - se presenta en forma congénita, por causa de alguna enfermedad, desnutrición o un accidente. Es la pérdida completa, y muchas de las veces irreversible, del sentido de la vista. El individuo tiene una nula percepción de su entorno visual, o tiene apenas una muy ligera captación de luz y sombras pero no es capaz de distinguir imágenes.
 - ✓ **Ceguera legal.**- es la pérdida de la visión en uno o en los dos ojos.

✚ **DISCAPACIDAD AUDITIVA.-** Es la carencia o disminución de la capacidad auditiva y se desprenden tres tipos:

- ✓ **Pérdida auditiva conductiva.-** se produce cuando se pierde la capacidad para conducir el sonido del oído externo y medio al interno.
- ✓ **Pérdida auditiva sensorial.-** son casos en los que las células capilares del oído interno, o los nervios que lo abastecen, se encuentran dañados. Esta pérdida auditiva puede abarcar desde pérdidas leves o profundas. A menudo afectan a la habilidad de la persona para escuchar ciertas frecuencias más que otras, de manera que escuche de forma distorsionada en sonido, aunque utilice un audífono amplificador.
- ✓ **Pérdida auditiva mixta.-** puede haber daño en el oído medio y en el interno o nervio auditivo.

2.2.3.3 INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EL ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD.

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

La importancia de las instituciones públicas, es que estas están sujetas al estado, teniendo como objetivo brindar servicio a la ciudadanía en general.

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

Dicho de esta forma las instituciones públicas contribuyen y promueven un desarrollo sustentable al ser humano y a la población, porque ejercen sus

actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional e internacional y como anteriormente lo expresamos pertenecen al estado.

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

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

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

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

2.2.3.4 LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y LA CLASIFICACIÓN DE LAS DISCAPACIDADES

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

“Según la (OMS, s.f.) La organización mundial de la salud, estableció la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, esto es que en el año de 1983 se quería implementar una línea común a nivel mundial para poder clasificar los efectos de las enfermedades y los accidentes y también sus repercusiones de la Inclusión laboral y social de los individuos; tales efectos la OMS los clasificó así: deficiencias, discapacidades y minusvalías”.

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

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

Este grupo de población, que siempre ha sido uno de los vulnerables, tiene carencia de todo tipo, desde falta de acceso a los servicios de salud,

educación, vivienda, trabajo hasta el rechazo y falta de aceptación de la sociedad en general.

2.2.4. MODELOS DE DISCAPACIDAD

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

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

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

2.2.4.1 CALIDAD DE VIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE.

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

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

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

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

Según (MARRONE , 1997) en **CALIDAD DE VIDA LABORAL** se refiere al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variable de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura de lugar de trabajo y facetas concretas de trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas.

2.2.4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS QUE RECONOCEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

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

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

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

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

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

2.2.4.3 REALIDAD SOCIO CULTURAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

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

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

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

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

Se debe señalar que no hay diagnósticos (nacionales, regionales o locales) precisos que dimensión la real magnitud del problemas sociales que afecta a este sector de la población, hasta hoy se trabaja con estimaciones provenientes de diferentes fuentes, así según la (OMS), en países como el nuestro, un 11% de la población padece algún tipo y grado de discapacidad

(física, sensorial, mental o psiquiátrica). En este tema, se debe relacionar las cifras de personas con discapacidad con el promedio de integrantes de grupo familiar, por cuanto la presencia de un déficit afecta e involucra a la familia, quien debe brindar apoyo y protección a la persona con discapacidad.

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

2.2.4.4 BENEFICIOS Y DERECHOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

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

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

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

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

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

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

Un aspecto notable referente a la diferentes beneficios que tienen los discapacitados nace con el apoyo de los gobiernos regionales, que en el artículo 10 de la Ley N° 27050, señala los lineamientos de política de acción para las Oficinas de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad para el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad y equidad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad, a raíz de este artículo nace las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – (OMAPED), que se encuentran bajo el control de los gobiernos locales, las cuales tienen como fines principales:

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

Contribuir a la promoción del cumplimiento de las normas que protegen a las personas con discapacidad.

Facilitar la integración de la persona con discapacidad en la comunidad, proporcionando asistencia técnica para generar ingresos y asesoría en la organización interna, que permita contar con una OMAPED debidamente implementada y en funcionamiento para cada Gobierno Local a nivel nacional.

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

2.2.4.5 INCLUSIÓN LABORAL

Está vinculada con la protección social, siendo así elemental para el Estado, en la que incorpora en su proyecto un plan de empleo estable y es un elemento

clave para la integración laboral, dando como resultado espacios para la participación ciudadana.

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

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

2.2.5 DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL

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

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

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

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

2.2.6 TRATADO INTERNACIONAL

Existen una serie de instrumentos internacionales que reconocen y protegen los derechos de las personas con discapacidad, que incluye a organismos del sistema de naciones unidas, como la Organización de Estados Americanos (OEA), Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales tienen como principales orientaciones la eliminación de toda forma de discriminación, inversión pública en servicios de salud y rehabilitación, adaptación profesional y empleo.

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

“(Unidas, s.f.) como se afirma tanto en la carta de las naciones unidas como en la declaración universal de los derechos humanos, los convenios internacionales sobre derechos humanos y demás instrumentos relacionados con los derechos humanos, las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones con el resto de personas”.

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

La convención no crea ningún derecho nuevo, lo que hace es expresar los derechos existentes en una forma que atiende a las necesidades y la

situación de las personas con discapacidad. El convenio y su protocolo facultativo entraron en vigor el 3 de mayo de 2008.

Otros instrumentos Internacionales.

- Recomendación 169, Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1983.
- Convenio Internacional sobre los Derechos de los Niños, 1989. Artículo 23 dedicado a la niñez con discapacidad, en el que reconocen que el niño que presenta esta condición “deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten su participación activa en la comunidad”.
- Convenio Interamericano para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. OEA, 1999.
- Resolución 2000/51, que encarga a la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los derechos humanos que emita medidas para fortalecer la protección y vigilar los derechos de las personas con discapacidad, Naciones Unidas, 2000. El alta comisionada, en cumplimiento de este encargo, diseñó un Plan de Largo Plazo sobre discapacidad.
- Resolución N° WHA58.23 “Discapacidad, incluyendo prevención, manejo y rehabilitación” rehabilitación basada en la comunidad, Organización Mundial de la Salud. (OMS), 2005.

INSTRUMENTOS NACIONALES

Entre los principales instrumentos jurídicos y de política que establecen los derechos de las personas con discapacidad, están:

- Constitución Política del Perú (1993) reconoce los derechos a la participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida, la protección en el trabajo, oportunidades de superación, igualdad ante la ley, educación Artículos 2°, 7°, 16°, 23° y 59°.

- (MINDES) Plan de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad 2003-2007 y 2008 – 2014.
- Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 27050, que establece el régimen legal de protección, atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención con el fin de que la persona con discapacidad “alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural”.
- Resolución Ministerial N° 216-2014/MINSA, dispone que los establecimientos del sistema de salud: Ministerio de Salud, Essalud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional realicen una vez al año campañas gratuitas de prevención y atención en salud integral para personas con discapacidad.
- Plan nacional de la educación inclusiva. MINEDU, 2006.

El marco legal nacional establece, además, a traves de diferentes instrumentos, otros beneficios para las personas con discapacidad como la gratuidad en la emisión del DNI, ingreso a universidades y escuelas superiores, reservándoles un 5% de las vacantes, bonificaciones, beneficios laborales, descuentos en el valor de la entrada a espectáculos culturales y deportivos.

2.2.7 MARCO LEGAL NACIONAL

2.2.7.1 LA LEY N° 27050 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”

La presente Ley tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7 de la (CONSTITUCION POLITICA DEL PERU, 1993). “Derecho a la salud. Protección al discapacitado” manifiesta que todos tienen derecho a la protección de la salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

Del capítulo IV de la ley (LEY N 27050 LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD-REGLAMENTO Y SU MPDIFICATORIA LEY N

28164, 2011) el Artículo 31°. Establece sobre los Beneficios y derechos en la legislación laboral. La persona con discapacidad, gozará de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores. Nadie puede ser discriminado por ser persona con discapacidad. Es nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

(LEY No 28164, 2004) FOMENTO DEL EMPLEO.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad), apoya las medidas de fomento laboral y los programas especiales para personas con discapacidad, dentro del marco legal vigente, para tal fin se crea la Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, como órgano dependiente de dicho Ministerio, encargada de promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad, brindándoles servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos, en un marco de no discriminación e igualdad y equidad de oportunidades.

2.2.7.2 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

En el Título I, De la Persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados.

Nuestro país ha ratificado el (CONVENIO No 111-ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO), el cual aprueba el citado convenio.

En su Art. 1° comprende "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende": Sociales y Económicos, art. 23° y 26°, consagra la protección contra

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen

social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Dentro de las Políticas del Estado concretada en el documento denominado Acuerdo Nacional (suscrito por los representantes de las principales fuerzas políticas y organizaciones sociales del país con fecha 22 de julio del 2002 (Nacional, 2002)), en la Décimo Primera Política “promoción de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación”, en el inciso e), se establece lo siguiente: “desarrollar sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas”. Asimismo, en la Décimo Cuarta Política “Acceso al empleo digno y productivo”, en el inciso k), se señala: “que se promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas”.

2.2.7.3 EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)

(CONADIS) Es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Esta constituido como un organismo público ejecutor adscrito al ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.

Formula las políticas nacionales relacionadas con las discapacidades, impulsa

y realiza investigaciones, defiende los derechos de las personas con discapacidad y coordina las acciones de las instituciones, del sector público y privado, responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad.

a) FUNCIONES DEL CONADIS

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

disponibles para la persona con discapacidad y su familia y de las organizaciones de personas con discapacidad.

- Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.

2.2.7.4 (CONADIS) DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad se ven con frecuencia excluidas de las sociedades. La discriminación adopta diversas formas, desde las más claras, como la negación de oportunidades educativas, hasta otras más sutiles, como la segregación y el aislamiento que provocan las barreras físicas y sociales. La sociedad también se resiente de esta situación, ya que la pérdida del enorme potencial de estas personas empobrece a toda la humanidad. Para que se produzcan cambios en la percepción y los conceptos relacionados con la discapacidad es necesario que cambien los valores y aumente la comprensión en todos los estratos de la sociedad. A continuación le presentamos un resumen de las normas que rigen este tema.

Según (BERNALES BALLESTAROS, 1999) La Constitución Política del Estado dispone en su Artículo 7.- Derecho a la salud. Protección al discapacitado. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Rearmando la obligación y tutela del Estado en su Artículo 23º- El Estado y el Trabajo:..” El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del

estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajan”.

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

Los derechos humanos, sin dejar de lado su carácter inicial de derechos de defensa frente al Estado, se proyectan más allá para arribar a una dimensión funcional e institucional que los convierte en parte esencial de un ordenamiento democrático, en deberes positivos por parte del propio Estado que consisten en contribuir a la efectividad de dichos derechos. Estos deberes positivos del Estado comprenden a todo empleado público y personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

OFICINAS EN LOS ÁMBITOS REGIONAL Y LOCAL

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

Los gobiernos regionales contemplan en su estructura orgánica una oficina regional de atención a las personas con discapacidad (oredis) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

Esta oficina tiene las siguientes funciones:

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

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

Las municipalidades provinciales y distritales, contemplan en su estructura orgánica una oficina municipal de atención a las personas con discapacidad (Omaped) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

La oficina municipal de atención a las personas con discapacidad (Omaped), tiene las siguientes funciones:

- Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Participar en la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local.
- Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley en el

ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.

2.2.7.5 MARCO NORMATIVO Y DE POLÍTICA

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

En la medida que en otros documentos del programa, en particular en el (PROPOLI, 2008) manual técnico de derechos de las personas con discapacidad”, se presentan y describen en forma amplia y exhaustiva los diferentes instrumentos jurídicos que amparan los derechos de la personas con discapacidad, tanto de nivel internacional como nacional, en esta sección se hace tan solo una breve referencia a los principales instrumentos jurídicos y de política vigencia.

2.2.8 JURISPRUDENCIA

EL DERECHO LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la ley general de la persona con discapacidad y su reglamento. (Diálogo con la Jurisprudencia. Lima-2012).

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS NULA (Ho)

El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, no es alta

2.3.2. HIPÓTESIS ALTERNA (Hi)

El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, es alta.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Vulnerabilidad.** - La vulnerabilidad también está dada por las condiciones sociales y culturales. En este sentido, una persona que vive en la calle es vulnerable a diversos riesgos (enfermedades, ataques, robos, etc.). Por otra parte, un individuo analfabeto también se encuentra en una situación de vulnerabilidad ya que difícilmente pueda acceder al mercado laboral y, por lo tanto, satisfacer sus necesidades.

- **Discapacidad.** - Es una condición que hace que una persona sea considerada como **discapacitada**. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá **dificultades** para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

- **Derecho Fundamental.**- Derecho inherente a la calidad de personas y seres humanos, que se encuentran recogidos en instrumentos internacionales y en la Constitución, por lo que tienen rango constitucional.

- **Igualdad de oportunidades.**- Es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social poseen los mismos derechos políticos y civiles.

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

- **Discriminación.**- Es una forma de violencia pasiva; convirtiéndose, a veces, en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de la piel,

etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología. Los individuos que discriminan tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que los ubican un escalón más arriba. Desde esa "altura" pueden juzgar al resto de los individuos por cualidades que no hacen a la esencia de estos.

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

- **Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.**- Desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.
- **Inclusión Laboral.**- Al hablar de inclusión laboral es importante donde se expresan los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo y buscar un modelo que garantice buenas prácticas de inclusión, una de esas prácticas es el Empleo con Apoyo, a "trabajo real en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidad permanente, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa, y para quienes necesitan servicios de apoyo individual, en su proceso de construcción de autonomía, en su integración a la rutina laboral hasta llegar a una productividad aceptable
- **Actividad laboral.**- responsabilidades del ser humano para poder subsistir y conseguir mejorar sus bienes, esto es según sus necesidades.

- **Integración social.**- es un procedimiento emprendedor que ayuda a las personas que se sienten marginadas a participar en diferentes situaciones sociales.
- **Vinculación laboral.**- mejorar las condiciones de vida de la población participando la misma ciudadanía para poder impulsar el desarrollo de los desastres naturales.
- **Limitaciones.**- son acciones o medidas que dificulta el desarrollo de una actividad, impedimento.
- **Deficiencia.**- anormalidad de una parte de la contextura física.
- **La intolerancia.**- Se considera como "una actitud que implica negar o restringir la posibilidad de expresar opiniones o creencias, sostener valores y actuar con conductas diferentes a las que consideramos adecuadas bajo algún punto de vista". Se necesitan cambios actitudinales de tolerancias, de respeto a la diferencia y a la diversidad cultural. *"Si no hay tolerancia no hay integración"*.
- **El cambio cultural.**- Está orientado hacia un cambio de actitud y de percepción negativa hacia la discapacidad, para que los esfuerzos por disponer legislación, políticas sociales, presupuestos, sean útiles.
- **Cambio hacia una cultura solidaria.**- Propiciando valores éticos y morales para hacer cumplir los derechos humanos, la justicia social y la equidad que dignifiquen la condición humana y mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- **El principio de igualdad de oportunidades.**- Se refiere al proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. El principio de igualdad de

derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia.

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

- **Autodeterminación.** - La autodeterminación significa apoyar el que cada persona sea el gestor esencial de su propio destino, con capacidad de decisión sobre aspectos cruciales de la vida, con la posibilidad y oportunidad para el establecimiento de metas y planes que sean sentidos importantes por la persona.

2.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: si la municipalidad distrital de Yauli cumplieron con lo que estipula la ley.

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE: esto facilitara la inclusión laboral de las personas con discapacidades, favoreciendo a su desarrollo económico, al crecimiento de su autoestima y a una mejor calidad.

OPERALIZACION DE VARIABLES

TITULO: " INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014"

VARIABLE	INDICADORES	DIMENSIONES	ITMS	VALORIZACIÓN
V1. Cumplimiento de la ley	CONDICIÓN LABORAL	Desplegar el marco legal nacional e internacional a favor de las personas con discapacidad para su Inclusión laboral en el Perú.	Los Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli es:	BUENA
			Las consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli es:	
	CONTRATACIÓN LABORAL ESPECIAL	Identificar las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el desempeño de la función que se le asigna en la Municipalidad Distrital de Yauli	Las condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Yauli es:	
			La igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Yauli), en el periodo 2014 es:	
	CONTRATACIÓN LABORAL	Analizar la condición laboral que le asiste al discapacitado en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.	Las modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli es:	REGULAR
			Las clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Yauli son:	
	OPORTUNIDAD		Se promovió facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su municipalidad entorno	MALA

V2 Facilita la Inclusión laboral de la persona discapacitada		Determinar la circunstancia de personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli.	a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades con aceptación:	
			Las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal fueron:	
			El puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad fueron:	
	OPTIMIZACIÓN LABORAL	Analizar las políticas públicas de Inclusión laboral que promueve la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli de manera:	
			Las políticas que se propician en la implementan de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli son: En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Yauli) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 y tu tuvo resultado – Ley General de Personas con Discapacidad	

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO:

- Lugar : Provincia: Huancavelica
: Departamento: Huancavelica.
: Distrito: Yauli.
- Tiempo : Inicio - 01 de MAYO del 2014.
: Culmina – 31 SETIEMBRE del 2014.
- Población : Personas que padecen discapacidad, en la Municipalidad
Distrital de Yauli – periodo 2014.
- Ámbito Doctrinal : Es un tema de derecho Público, especialidad de Derecho Laboral,
en la sub especialidad de Derecho de Personas con
Discapacidad.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

La presente investigación es de carácter Básica según: (Carrasco Díaz, 2006) porque busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes de las situaciones sociales (inclusión laboral a personas con discapacidad en la municipalidad

distrital de Yauli – periodo 2014) que se desprenderán de las encuestas a desarrollarse en el municipalidad Distrital de Yauli - Provincia de Huancavelica, para demostrar la hipótesis planteada y dar una solución de carácter jurídico social (Laboral), al problema señalado.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

El valor del fondo, que se desarrollará en la presente investigación, será el básico de carácter descriptivo y explicativo, de ámbito doctrinario, pues defenderé una posición frente a la aplicación de la normativa vigente de personas con discapacidad que muchas veces se ven vulnerados por Personas Naturales. Personas Jurídicas, como así como también por Entidades del propio Estado, por medio del análisis a la población de las encuestas a realizarse, sobre el amparo de la legislación vigente del Estado Peruano, y lograr un precedente Doctrinario.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1 MÉTODO GENERAL

En la presente investigación, se utilizará el Método Científico como método general. En la actualidad “ (Dulio, 2008, pág. 184) **El estudio del método científico es objeto de estudio de la epistemología. Asimismo, el significado de la palabra “método” ha variado. Ahora se le conoce como el conjunto de técnicas y procedimientos que le permiten al investigador realizar sus objetivos”**

3.4.2 MÉTODO ESPECÍFICO

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

- **Método de la Observación.** Camino para llegar al conocimiento contable por medio de la percepción directa de los fenómenos.
- **Método de Testimonio Personal.** Trazo para llegar al conocimiento por medio del testimonio de otras personas.

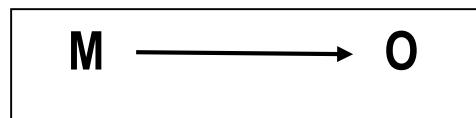
- **Método Histórico.** Recorrido para llegar al conocimiento registrable por medio del estudio de acontecimientos acaecidos en el pasado.

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

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

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Se utilizó el Diseño Descriptivo Simple según Sánchez y Reyes (2006), que consistió en organizar las muestras para la observación de información, el esquema del diseño descriptivo simple como sigue a continuación:



Dónde:

M = Muestra

O = Observación

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO:

3.6.1. La Población

(CARRASCO DIAZ, 2006) La población es el conjunto de todos los elementos (áreas de análisis) que pertenecen al ámbito espacial. En la presente investigación estuvo conformado por el número total de 53 personas

que laboran en la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2014 donde se desarrolló la investigación y la aplicación de las encuestas.

3.6.2. Muestra

(BERNAL T., 2000) La muestra es la parte de la población que se selecciona y del cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio. Bajo esta premisa y la formula de la T de student, se determinó que nuestra muestra estuvo conformada por 20 trabajadores en la municipalidad distrital de Yauli periodo 2014.

3.6.3 Muestro

Se empleó el tipo de muestra censal (No probabilístico).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.7.1. Técnicas

La recopilación de información implico la selección de los instrumentos o método que se utilizó para la recolección de datos.

Las técnicas usadas en la presente investigación fueron:

a. La Observación

Proceso sistemático por el cual se obtiene información relativa al tema investigado cuyo objetivo es la descripción y la interpretación de hechos observados.

3.7.2. Instrumentos.

El instrumento a utilizarse es la ficha de observación, Guía de observación, folletos, todos estos concernientes a la persona con discapacidad.

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se aplicará la observación mediante fichas y/o folletos que nos ayudó a recopilar datos relevantes. El cuestionario es con preguntas de opción múltiple relacionada con los objetivos y la variable considerada en el estudio.

Por medio de la investigación de campo, y la recolección de los hechos a través de las diversas encuestas a desarrollarse en el distrito de Yauli, con la consulta directa a los pobladores que hacen uso de estas formas por las cuales requieren el uso de determinadas garantías. Además del análisis de las diversas documentaciones y su respectivo contenido.

Una vez recolectados, los datos, se organizarán en Matriz de datos para poder analizarlos y responder al planteamiento del problema.

Como también se utilizó los siguientes métodos de recolección de datos:

- Entrevistas a las personas que sufren la discapacidad.
- Indagación a entidades públicas (municipalidad distrital de Yauli) sobre personas con discapacidad.

3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Los procedimientos de recolección de datos, se dan de la siguiente manera:

- Fichaje de instrumentos documentales.- Para este fin se recolectara la bibliografía requerida, y conforme a esta se elaboraran fichas textuales, bibliográficas, de citas, entre otras a fin de recopilar y ordenar la información documental con la que se cuenta, a fin de determinar toda la información con la que se cuenta.
- Entrevistas.- Se realizaran entrevistas a los personajes inmiscuidos en el problema de esta investigación a fin de recolectar datos de manera directa, los cuales usaremos como puntos de comparación frente a los datos obtenidos en el párrafo anterior. En el tratamiento estadístico se utilizará la estadística descriptiva, utilizando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se empleará el software estadístico.
- Estadísticas.- Las cuales se extraerán de los organismos estatales dedicados a esta rama, a fin de crear un marco referencial. Tabulación y comprensión de datos estadísticos y gráficos. Esta tabulación de datos se hará en forma manual y computarizada en lo que corresponda.

CAPITULO IV: RESULTADOS

Para medir el grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli, se procedió a trabajar con 20 trabajadores de la Municipalidad que están relacionados con la inclusión laboral.

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

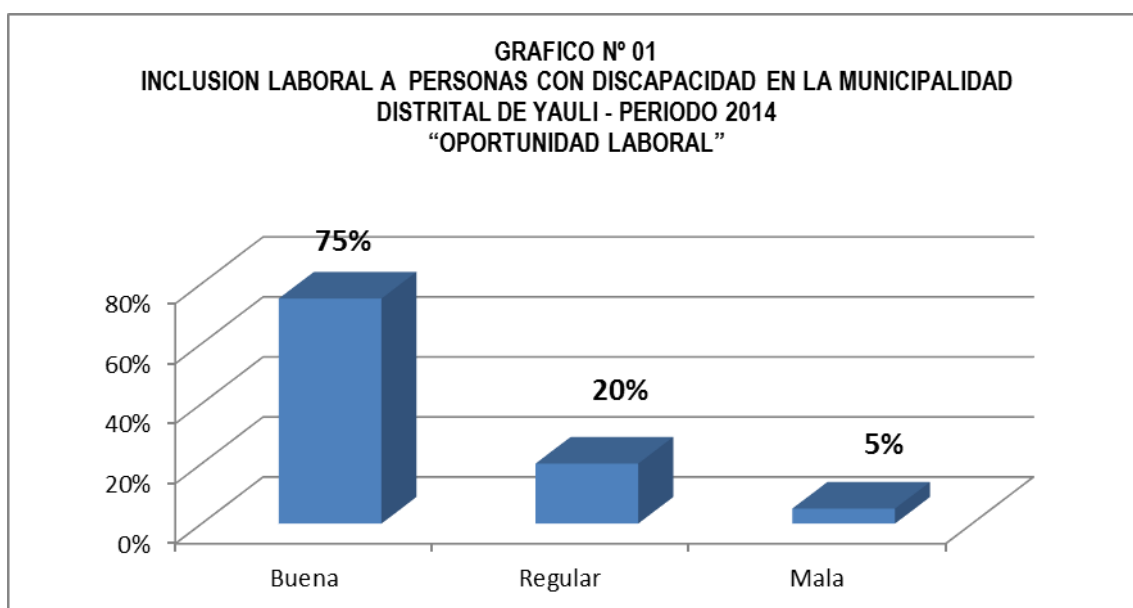
Tabla N° 01

INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014

“OPORTUNIDAD LABORAL”

OPORTUNIDAD LABORAL	f_i	$h_i\%$
BUENA	15	75%
REGULAR	4	20%
MALA	1	5%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



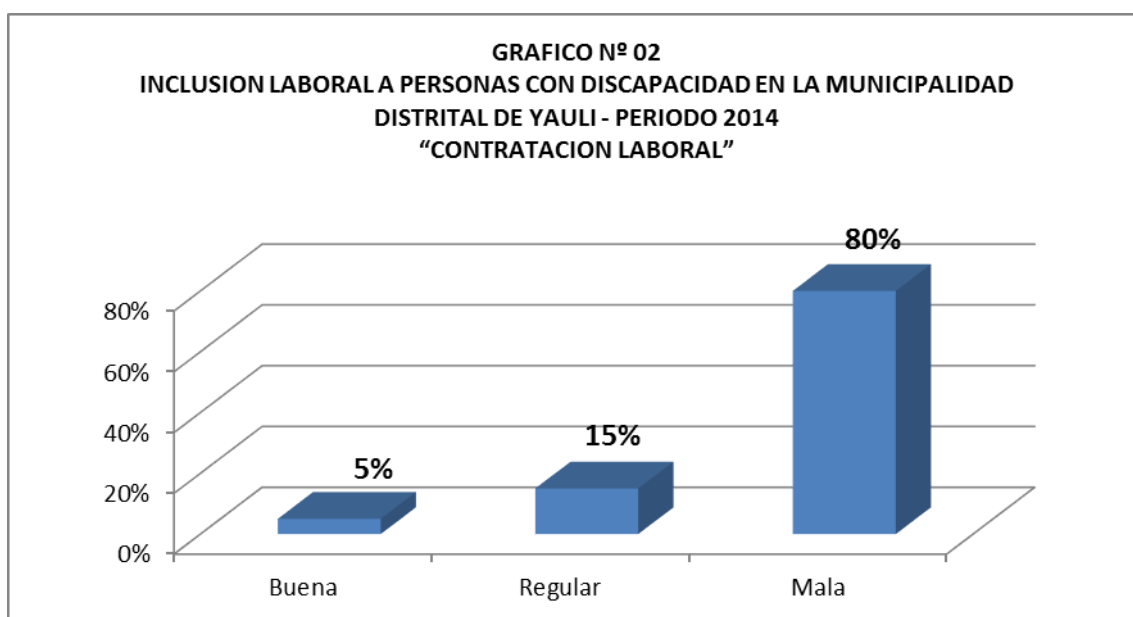
Fuente: Tabla N° 01

Interpretación: Se aprecia en la gráfica que un 75% (12), presenta una buena Oportunidad laboral, en las personas con discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Yauli, en el año 2014.

Tabla N° 02
INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014
“CONTRATACION LABORAL”

CONTRATACION LABORAL	f_i	$h_i\%$
BUENA	1	5%
REGULAR	3	15%
MALA	16	80%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



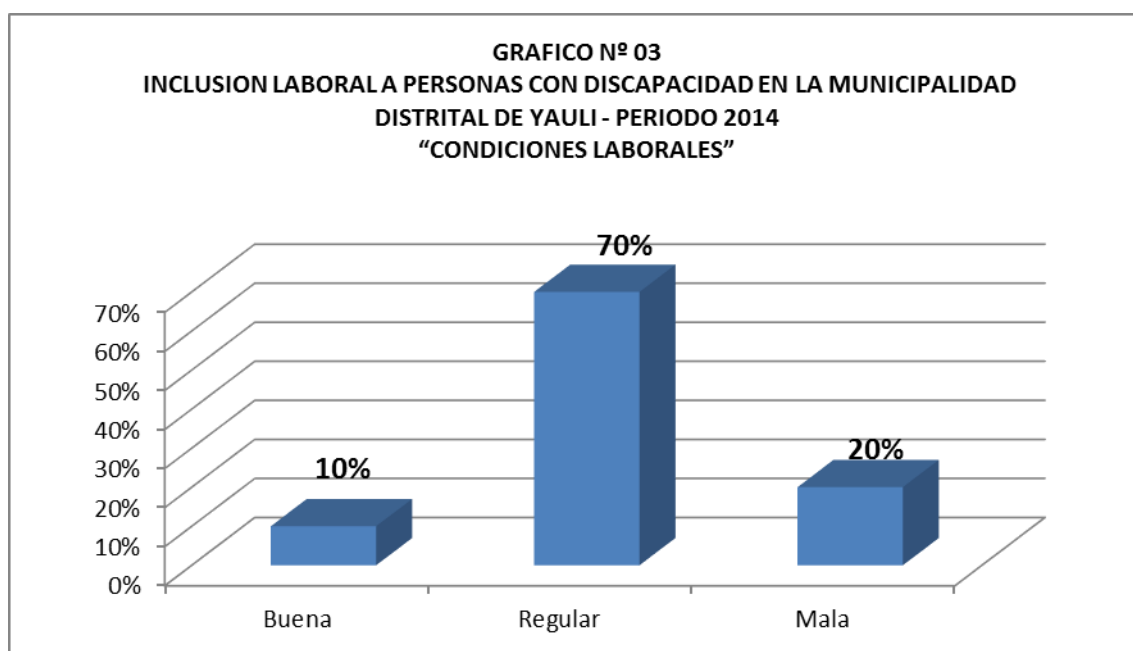
Fuente: Tabla N° 02

Interpretación: Se aprecia en la gráfica que un 80% (14), presenta una mala contratación laboral, en las personas con discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Yauli, en el año 2014.

Tabla N° 03
INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014
“CONDICIONES LABORALES”

CONDICIONES LABORALES	f_i	$h_i\%$
BUENA	2	10%
REGULAR	14	70%
MALA	4	20%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



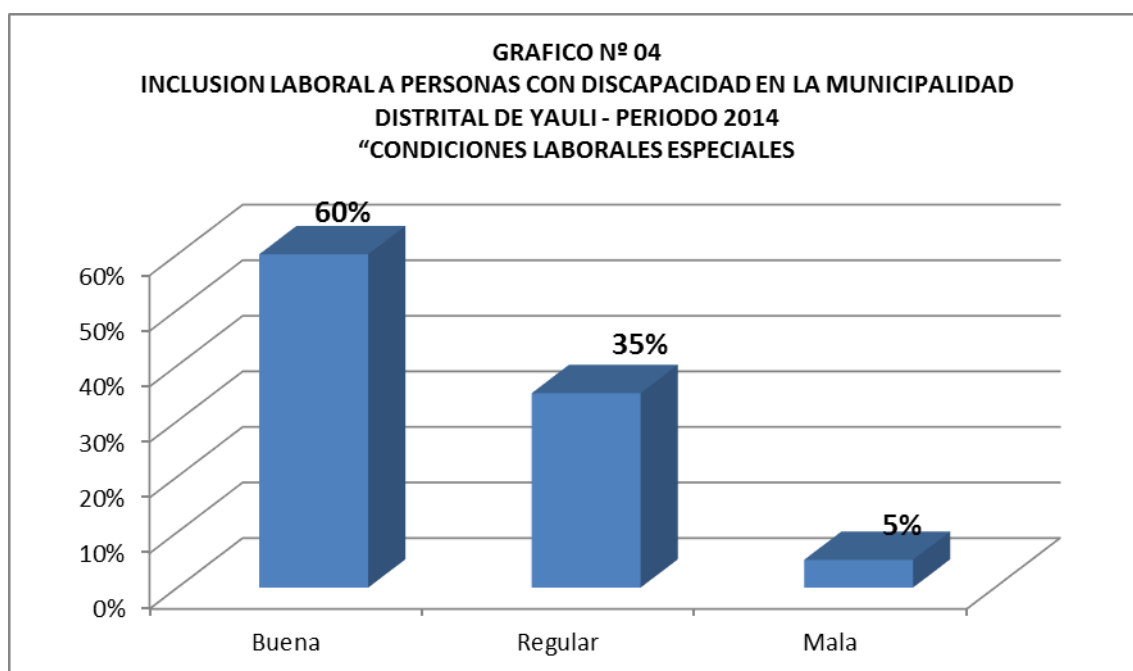
Fuente: Tabla Nº 03

Interpretación: Se aprecia en la gráfica que un 70% (14), presenta una regular condición laboral, en las personas con discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Yauli, en el año 2014.

Tabla Nº 04
INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014
“CONDICIONES LABORALES ESPECIALES”

CONDICIONES LABORALES ESPECIALES	f_i	$h_i\%$
BUENA	12	60%
REGULAR	7	35%
MALA	1	5%
TOTAL	20	100 %

Fuente: Base de Datos



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación: Se aprecia en la gráfica que un 60% (10), presenta una buena condición laboral especial, en las personas con discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Yauli, en el año 2014.

Tabla N° 05
INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014
“OPTIMIZACIÓN LABORAL”

OPTIMIZACIÓN LABORAL	f_i	$h_i\%$
BUENA	6	6%
REGULAR	12	60%
MALA	0	0%
TOTAL	20	100 %

4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

H_o : El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, no es alta.

$$H_o: t > 0.05$$

H_i : El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, es alta.

$$H_i: t < 0.05$$

TIPO DE PRUEBA: Unilateral con cola a la derecha

NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

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

PRUEBA ELEGIDA: t de Student para una muestra

TABLA N° 06: VALORES ESTADÍSTICOS.

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

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

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

Fuente: Base de datos SPSS Ver 19.0.

TOMA DE DECISIÓN:

Como el valor t de la tabla = 1.72 es menor al t calculado = +27,606, entonces se puede rechazar la H_0 a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, es alta.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

A continuación, se discutirán los resultados más relevantes obtenidos en la presente investigación, para ello es necesario mencionar ciertos detalles preponderantes que contiene nuestra discusión.

Esta investigación tuvo como propósito: Identificar las condiciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad, Identificar si se da contratación laboral especial en las personas con discapacidad, Analizar las condiciones de contratación laboral que le asiste al discapacitado. Promover el principio de oportunidad a personas con discapacidad y finalmente Identificar las políticas de optimización laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli. En el periodo 2014.

Desplegar el marco legal nacional, Identificar las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, Analizar las condiciones laborales que le asiste al discapacitado, Determinar la circunstancia de personas con discapacidad. Y finalmente Analizar las políticas. Todos a los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Yauli- Huancavelica 2014. Se trabajó bajo los 5 objetivos para profundizar y darle la validez necesaria al presente trabajo de investigación.

De los cuales se estudio a las dos variables y cinco indicadores, tal como usted puede apreciar en la tabla de Operacionalizacion de variables. De los cuadros y gráficos observados se puede apreciar que:

La inclusión laboral, a personas con discapacidad, se convierte en sí, un factor determinante favoreciendo las condiciones económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas.

En la presente tesis se encontró los siguientes resultados: que las dimensiones que se encontró sobre la inclusión laboral, fue que un 75% (15), presenta una buena Oportunidad laboral, se apreció que un 80% (16), presenta una mala contratación laboral, un 70% (14), presenta un regular condición laboral, un 60% (12), presenta una buena condición laboral especial y un 60% (12), presenta una regular optimización laboral, en las personas con discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Yauli, en el año 2014.

Referente a la inclusión laboral, en las personas con discapacidad, de la Municipalidad Distrital de Yauli, se encontró que un 90% (18), presenta regular en el año 2013. Como el valor t de la tabla = 1.72 es menor al t calculado = +27,606, entonces se rechaza la H_0 a un nivel de significancia del 5%, además este resultado se refuerza con el nivel de significancia calculado de 0.000, siendo menor a 0.05. Lo cual indica que el grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, y se acepta la Hipótesis alterna “ H_1 ” que textualmente dice: El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014 y cuyo resultado dio “alta”, esto demuestra que en la municipalidad Distrital de Yauli se tiene alta conciencia de inclusión en relación a las personas con discapacidad en la municipalidad.

Para el investigador (Peralta Venega, 2010) de la Universidad Península de Santa Elena facultad de ciencias sociales y la salud, cuyo título “**LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANON SANTA ELENA EN EL AÑO 2010**”; llegando a la siguiente conclusión:

Las instituciones públicas locales no les da la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados. Llegando a las siguientes conclusiones que concuerda la presente investigación. Estamos ante una trampa institucional en el que solo pierden las mismas personas con discapacidad.

Tal como se aprecia en la tabla y gráfico N° 05 la optimización como impedimento es la discriminación de las personas Discapacitadas.

Quiero mencionar al TESISTA (DOMINGUEZ LARA, 2013), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo trabajo titula **“CALIDAD DE VIDA SEGÚN TALLER FORMATIVO: OCUPACIONAL O LABORAL, EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL”**. Hago mención al presente trabajo porque considera que se tiene que brindar un apoyo especial a las personas con discapacidad intelectual ya que presentan limitaciones en actividades de la vida diaria con aspectos materiales del hogar y dentro de su centro de laborales.

Citare al investigador Maldonado Zambrano, Stanislao de la Universidad Católica Pontificia del Perú Cuyo Título **“MERCADO LABORAL, POLÍTICAS PUBLICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” – LIMA, DICIEMBRE DEL 2004**. Concordamos con los resultados obtenidos con el investigador ya mencionado ya que concuerda con nuestra variable de estudio situación laboral de las personas con discapacidad y sus emprendimientos, dando como resultado que la inclusión laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, de personas que tiene el derecho de ser parte productiva de la sociedad y acceder a las esferas económicas de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). En definitiva, los resultados de los trabajos de investigación señaladas tienen amplia aceptación por las personas con discapacidad en cuanto a las diferentes labores que desempeñan.

El investigador (LOZA IZARRA, 2006), de la Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, buscar resolver la siguiente premisa **“RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE”** llega a las siguientes conclusiones: La calidad de vida laboral promedio de los individuos bajo esta modalidad es alta. Sin embargo, existe un grupo que reporta una calidad de vida laboral media, por lo que se hace necesario buscar las posibles fallas y seguir trabajando en la mejora de los programas de Inclusión laboral. Este trabajo no guarda relación directa ya que las variables de estudio son diferentes (dos variables), lo que busca resolver es

la relación modalidad de empleo y calidad de vida laboral de personas con discapacidad “INTELECTUAL”, sin embargo, consideramos que es importante el trabajo por el investigador.

Se hace mención a la investigadora (GIRON BARRONDO, 2001) de la Universidad Nacional de Caracas cuyo trabajo llevo por título “**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**”, llega a la siguiente conclusión: La calidad de los propios programas de Inclusión laboral, cualesquiera que sean sus características, no garantiza una mayor satisfacción que un empleo protegido especialmente si este último posee niveles óptimos de calidad de hecho, podría inclusive darse una relación contraria, que la calidad de vida laboral o que algunas de las dimensiones de esta variable presenten mayores niveles para el caso de individuos en empleo protegido en contraste con aquellos que trabajen bajo la modalidad de Inclusión laboral con apoyo. Bueno si hacemos una comparación vaga de las conclusiones de la tesista Giron Barrondo, tendremos diferentes premisas cuyos resultados no se asemejan.

CONCLUSIONES

- ✚ Se identificó las condiciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.
- ✚ Se identificó que existe una mala **contratación laboral** especial en las personas con discapacidad en el desempeño en la función que se le asigna en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014
- ✚ Se presentó de manera regular las **condiciones** de contratación laboral que le asiste al discapacitado en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014.
- ✚ Se demostró que en la Municipalidad Distrital de Yauli. se presenta una buena **oportunidad laboral**, en las personas con discapacidad durante el periodo 2014.
- ✚ Se logró identificar de manera regular la optimización laboral de las políticas de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli. en el periodo 2014.

RECOMENDACIONES

- ✚ El análisis de la inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli, en el periodo 2014, permitió establecer las siguientes recomendaciones:
- ✚ A la Municipalidad Distrital de Yauli; orientar a sus trabajadores a seguir el cambio de cultura organizacional en pro del humanismo social para la inclusión laboral a personas con discapacidad, para lograr por medio de los derechos humanos, comprender y respetar las necesidades que poseen las personas cuya discapacidad física impide su aceptación en el campo laboral en cual, si bien es cierto, está muy lejos de ser integrados.
- ✚ Al órgano competente (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS), implementar una política tendiente a la inclusión laboral, independencia productiva e igualdad de oportunidades a las personas que presenten algún tipo de discapacidad, a objeto de proporcionarles una vida digna que le permita asumir una real participación en los planos sociales y laborales para su normal desenvolvimiento personal dentro de la sociedad.
- ✚ A las personas que padecen algún tipo de discapacidad; seguir adelante, demostrar que todos son iguales, no obstante ser mejores y sobre todo mantener siempre la frente en alto, pues de esa manera se enseñara sobre humanismo social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Rogrihuez Marin, V. (2010). Las Instituciones Publicas Y La Inseccion Laboral De Personas Con Discapacidad En El Canonsanta Elena . Santa Elena.
- (2011). En Ley N 27050 Ley General De La Persona Con Discapacidad-Reglamento Y Su Mpdificatoria Ley N 28164 (Pág. 17).
- Berdintasuma,A.(S.F.).
[Http://Issuu.Com/Bilbaobizkaiaikutxa/Docs/Igualdad_Oportunidades](http://Issuu.Com/Bilbaobizkaiaikutxa/Docs/Igualdad_Oportunidades). Obtenido De
[Http://Issuu.Com/Bilbaobizkaiaikutxa/Docs/Igualdad_Oportunidades](http://Issuu.Com/Bilbaobizkaiaikutxa/Docs/Igualdad_Oportunidades).
- Bernal T., C. A. (2000). Metodologia De La Investigacion Para Administracion Y Economia. Momos S.A.
- Bernales Ballestaros, E. (1999). Analisis Comparado De La Constitucion Del 1993. Lima: Rao S.R.L.
- Carrasco Diaz, S. (2006). Metodologia De La Intestigacion Cientofica. Lima: San Marcos.
- Conadis. (S.F.). Consejo Nacional Para La Integración De La Persona Con Discapacidad.
- Constitucion Politica Del Peru. (1993). Peru.
- (S.F.). Convenio No 111-Organizacion Internacional Del Trabajo.
- Dominguez Lara, S. (2013). Calidad De Vida Según Taller Formativo: Ocupacional O Laboral, En Personas Con Discapacidad Intelectual. Lima.
- Dulio, O. (2008). Metodologia De La Investigacion. Huancayo-Peru: Piramide.
- Giron Barrondo, I. (2001). Nivel De Calidad De Vida Laboral De Personas Con Discapacidad. Caracas.
- Jesus Izaguirre, A. (2008). Relacion Entre La Modalidad De Empleo Y Nivel De Calidad De Vida Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual Leve.
- Jesus Izaguirre, A. A. (2008). Relacion Entre La Modalidad De Empleo Y Calidad De Vida Laboral De Personas Con Discapacidad Ontelectual Leve.
- Ley No 28164. (2004).
- Lorena Segura, D. C., & Gonzales M., E. (S.F.). Importancia De Incorporacion A Las Personas Con Discapacidad Al Ambito Laboral.
- Maldonado Zambrano, S. (2004). Mercado Laboral, Politicas Publicas De Inclusion Social De Las Personas Con Discapacidad. Lima.

Marrone , K. (1997). Calidad De Vida Laboral.

Mindes. (S.F.). Decreto Supremo No 009-2003.

Nacional,A.(22DeJulioDe2002).

[Http://Www.Mintra.Gob.Pe/Archivos/File/Dnrt/Normas_Personas_Discapacidad.](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/normas_personas_discapacidad)

Obtenido

De

[Http://Www.Mintra.Gob.Pe/Archivos/File/Dnrt/Normas_Personas_Discapacidad.](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/normas_personas_discapacidad)

Omaped. (S.F.). Oficina De Atencion Municipal De Personas Con Discapacidad.

Oms. (S.F.). Web Www. Oms.Gov.Ec. Obtenido De Web Www. Oms.Gov.Ec.

Propoli. (2008). Manual Tecnico Normativo De Derechos De Las Personas Con Discapacidad.

Unidas, O. D. (S.F.). [Www.Un.Org/Spanish/](http://www.un.org/spanish/). Obtenido De [Www.Un.Org/Spanish/](http://www.un.org/spanish/).

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLE
¿Cuál es el grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014?	Objetivo general: - Determinar cuál es el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014. Objetivos Específicos: - Identificar las condiciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014. - Identificar si se da contratación laboral especial en las personas con discapacidad en el desempeño de la función que se le asigna en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014	Hipótesis de investigación (Hi): El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, es alta. Hipótesis Nula (Ho): El grado de inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli – periodo 2014, no es alta	1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN: básica. 2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo 3.- MÉTODO CIENTÍFICO: Método General: científico Método Especifico: deductivo 4.- TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. 5.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo simple M-----O M= Personas con discapacidad O = Inclusión laboral	V1: Cumplimiento de la ley V2: Facilita la Inclusión laboral de la persona discapacitada

	- Analizar las condiciones de contratación laboral que le asiste al discapacitado en la Municipalidad Distrital de Yauli en el periodo 2014. - Promover el principio de oportunidad a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli. en el periodo 2014. - Identificar las políticas de optimización laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli. en el periodo 2014.		6.- POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO: Población: 53 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli. Muestra: 20 Muestreo: No Probabilístico intencional. 7.- TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS. Estadística descriptiva inferencial, T de Student, para unas muestras pequeñas.	
--	---	--	---	--



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI - PERIODO 2014"

CUESTIONARIO N° ____

I. INSTRUCCIONES:

Lea atentamente y responde objetivamente las interrogantes plantadas. Esta investigación será de gran apoyo, a las personas del sector **LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**.

Edad: _____ Genero: (M) (F)

II. MARCA CON UNA "X" EN EL RECUADRO CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES DETALLES

BUENA		REGULAR		MALA	
1		2		3	
Nº	OPORTUNIDAD LABORAL	VALIDEZ			
01	Se promovió facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los procesos de convocatorias del personal, para su desarrollo de su municipalidad entorno a los espacios y servicios locales en igualdad de oportunidades.	1	2	3	
02	Se toma en consideración las condiciones especiales de las personas con discapacidad, en la convocatoria de personal	1	2	3	
03	Se respeta el puntaje especial asignado a personas con discapacidad en los procesos de selección de Personal en la municipalidad.	1	2	3	
CONTRATACIÓN LABORAL		VALIDEZ			
04	Se realizan modalidades de contratación especiales para personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli	1	2	3	

05	Se consideran clausulas especiales que contemplen su situación de discapacidad. En los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Yauli.	1	2	3
CONDICIONES LABORALES		VALIDEZ		
06	Existen Reglamentos que regulan de manera especial, las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli	1	2	3
07	Se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores con personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli.	1	2	3
CONDICIONES LABORALES ESPECIALES		VALIDEZ		
08	Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especiales etc. en la Municipalidad Distrital de Yauli.	1	2	3
09	Existió una adecuada igualdad de oportunidades frente a las personas con discapacidad en su centro laboral (Municipalidad Distrital de Yauli), en el periodo 2014.	1	2	3
OPTIMIZACIÓN LABORAL		VALIDEZ		
10	Se propician e implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli.	1	2	3
11	Se propician e implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli.	1	2	3
12	En su centro laboral (Municipalidad Distrital de Yauli) se cumplió con el 5% de la contratación a PCD de acuerdo a la ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad.	1	2	3

¡Muchas gracias por su colaboración!