

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del
Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad
Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017

Para optar el Título de Licenciado en Trabajo Social

Presentado por:

Autor: Bachiller Yhon Huamán Soto

Lima – Perú

2017

Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del
Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad
Metropolitana de Lima, periodo enero-julio del 2017

Dedicatoria

A Dios, por darme la sabiduría que permitió culminar mis estudios superiores de manera satisfactoria, por darme salud y fortalecerme mediante la fe en cada desafío personal y profesional. A mis padres, por darme la vida, por su apoyo incondicional y por haberme guiado mediante sus consejos y valores que hoy en día soy la persona que soy, gracias a ellos.

Agradecimiento

En primer lugar agradecer a Dios, a mis padres el Sr. Feliciano y la Sra. Felicitas, a mis hermanos Ronald, Karina, Edward y Erica, a mi tía la Sra. Faustina; por todo su apoyo brindando a lo largo de mi vida.

A la Mg. Eva Riquez y a la Lic. Verónica Molina, por sus orientaciones durante todo el proceso y la culminación para el presente trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la directiva N° 003-FPS y TS – 2016.

Mediante el presente expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulado “Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio 2017”, en la modalidad: Trabajo de Suficiencia Profesional de Trabajo Social, para la obtención del título profesional de Licenciado en Trabajo Social.

En tal sentido, espero la evaluación respectiva.

Atentamente,
Yhon Huamán Soto

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática:	15
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1. Problema Principal.	19
1.2.2 Problemas Específicos.....	20
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivo General	20
1.3.2 Objetivos Específicos.....	21
1.4 Justificación e Importancia.....	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	23

2.1	Antecedentes	23
2.1.1	Antecedentes Internacionales	23
2.1.2	Antecedentes Nacionales	29
2.2	Bases Teóricas	34
2.3	Definición Conceptual	59
CAPITULO III: METODOLOGIA		62
3.1	Tipo y diseño utilizado.....	62
3.1.1	Tipo de investigación	62
3.1.2	Diseño utilizado	63
3.2	Población y muestra	63
3.2.1	Población.....	63
3.2.2	Muestra	63
3.3	Operacionalización de la variable	64
3.4	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnostico	66
CAPITULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS		
RESULTADOS		69
4.1.	Procesamiento de los resultados	69
4.2.	Presentación de los resultados.....	69
4.3.	Análisis y discusión de resultados.....	85
4.4.	Conclusiones.....	89

4.5. Recomendaciones.....	90
Capítulo V: Propuesta de Intervencion	91
5.1 Denominación del programa	91
5.2 Justificación del problema.....	91
5.3 Establecimiento de Objetivos	93
5.4 Sector al que se dirige	93
5.5 Metodología de la intervención	94
5.6. Instrumentos / material a utilizar	97
5.7 Cronograma de actividades.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS.....	101

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución numérica y porcentual por sexo	70
Tabla 2. Distribución numérica y porcentual de la edad	71
Tabla 3. Distribución numérica y porcentual del Estado Civil	72
Tabla 4. Distribución numérica y porcentual de Carga Familiar.....	73
Tabla 5. Distribución porcentual del nivel educativo y grado de discapacidad .	74
Tabla 6. Distribución numérica y porcentual de nivel educativo	75
Tabla 7. Distribución numérica y porcentual del Grado de discapacidad y sexo	77

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual por sexo (Elaboración Propia)	70
Figura 2. Distribución porcentual por edad (Elaboración Propia).....	71
Figura 3. Distribución porcentual por estado civil (Elaboración Propia)	72
Figura 4. Distribución porcentual por carga familiar (Elaboración Propia)	73
Figura 5. Distribución porcentual por indicadores (Elaboración Propia)	74
Figura 6. Distribución porcentual por nivel educativo (Elaboración Propia)	76
Figura 7. Distribución porcentual por grado de discapacidad y sexo (Elaboración Propia)	77

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima del periodo enero - julio del 2017. Se caracteriza por ser cuali-cuantitativo de tipo descriptivo. Para la obtención de los datos estadísticos se utilizó el Análisis de fuente documental, cuyo instrumento es la ficha de datos; el mismo que se aplicó a una muestra de 77 usuarios con discapacidad física. De acuerdo al análisis estadístico se concluye que el 70% corresponde al sexo masculino, el 36% de hombres y mujeres cuentan con un rango de edad entre 40 - 50 años, el 62% de hombres y mujeres con discapacidad física se encuentran en estado civil soltera/o. Respecto a las dimensiones de intervención el 49% de hombres y mujeres con discapacidad física, cuentan con un nivel académico secundario completo, el 44% de hombres y mujeres con discapacidad física tiene un grado de discapacidad moderado.

Palabras claves: Escasa inserción laboral, departamento de atención a las personas con discapacidad, nivel educativo, grado de discapacidad, discapacidad física.

ABSTRACT

The following investigation work aim to determine the factors that cause the less laboral insertion of disabled people of the Disabled People Department of Lima Metropolitan City Hall, from January to July 2017. It characterizes to be cuali-quantitative descriptive type. Documental source was held In order to obtain the statistics facts; the instrument use was a applicated to 77 disabled users. According to the analized statistics, 70 % are masculine, 36 % men and women are between 40 – 50 years old, 62% disabled men and women are single. As a result of the interventions, 49 % disabled men and women have finished secondary level, 44 % men and women have a moderate disabled condition.

Key words: Less laboral insertion, disabled people department, level of education, disabled level, physical disabled.

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad física, son una población vulnerable en un sentido que no se respetan sus derechos al ser excluidos de los servicios sociales que el estado brinda. Si bien existen políticas que facultan la participación de las personas con discapacidad, son las de tipología física y/o motora las que tienen mayores oportunidades.

Se han elaborado una gran cantidad de estudios que indican las problemáticas de las personas con discapacidad, pero en la mayoría de casos se fundamentan en discapacidad física debido a que son una población dentro de las discapacidades la que cuenta con características que pueden ser trabajadas en temas de capacitación y asesoría. Los autores de las diversas investigaciones dan como recomendaciones que las personas con discapacidad física deben ser abordadas con propuestas donde el estado siempre debe invertir y los profesionales que actúan en pro de su bienestar deben diseñar nuevas herramientas.

El problema de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, está motivada por muchos factores que van desde la misma persona con discapacidad hasta las barreras impuestas por los mismos empleadores.

En ese sentido, esta investigación plantea determinar cuáles son los factores que condicionan a la escasa inserción laboral de las y los usuarios con

discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, la estructura del contenido detalla los siguientes enunciados:

El capítulo I, se basa en el Planteamiento del Problema; el cual describe la situación de la problemática actual, formulando el problema general como específicos, elaborando el objetivo general y los secundarios, y justificando el trabajo de investigación.

El capítulo II, contempla el Marco Teórico; basado en antecedentes internacionales como nacionales. Seguido de las bases teóricas y las definiciones conceptuales.

Capítulo III, se emplea la Metodología; donde se señala el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, la identificación y operacionalización de variables y las técnicas y recolección de datos.

Capítulo IV, fija el Procesamiento, análisis y presentación de resultados; donde se muestran los resultados mediante su procesamiento, análisis y discusión de los mismos. También se mencionan las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo V, se encuentra la propuesta de un programa de intervención mediante la promoción y capacitación en emprendimientos productivos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática:

Las personas con discapacidad en el mundo han sido sujetos permanentes de estigmatización y exclusión por parte de la sociedad, convirtiéndose actualmente en uno de los grupos con mayor situación de vulnerabilidad social. Diariamente este colectivo enfrenta barreras actitudinales, estructurales, sociales y económicas; que les impide desarrollarse plenamente en igualdad de condiciones y oportunidades.

Toboso y Arnau (2008), describen tres formas de tratamiento social hacia las personas con discapacidad y que han ido evolucionado a lo largo del tiempo; sin embargo, aun coexisten en la actualidad. El modelo de prescindencia consideraba que la discapacidad tenía sus orígenes en la religión, las personas con discapacidad eran tratadas como una carga social que no aportaban a la comunidad, por lo cual eran sujetos de la caridad y del asistencialismo. El modelo rehabilitador considera a la discapacidad, como un problema individual producto de una enfermedad que pueden aportar a la comunidad según su proceso de rehabilitación logrando obtener un valor como personas y como ciudadanas(os) dentro de la sociedad. El modelo social, considera que la discapacidad es producto de las limitaciones y barreras sociales impuestas por la sociedad; en este contexto, las personas con discapacidad son consideradas como sujetos de derechos civiles y políticos que pueden aportar a la sociedad de igual forma que las persona sin discapacidad.

Si bien la discapacidad se correlaciona con la desventaja, es decir, que no todas las personas con discapacidad tienen las mismas desventajas; sin embargo,

la imagen de discapacidad o las visiones estereotipadas de la misma insisten en los usuarios en silla de ruedas u otro soporte biomecánico percibidos como aquellos que no producen y/o son menos productivos en el mercado laboral.

Se menciona explícitamente, que la discapacidad es cualquier impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma del margen que se considera para el ser humano. En ese sentido, se puede entender que la discapacidad no es una limitación ni una dificultad, sino que es una **manifestación** de la diversidad humana.

Según la Guía didáctica para la Inclusión en educación inicial y básica (2010), refiere que la discapacidad física o motora; es la alteración de movimiento que afecta a las extremidades, las funciones de desplazamiento, manipulación y respiración; limitando a la persona en su desarrollo personal y social. Esta manifestación, se presenta cuando hay una alteración en los músculos, huesos o articulaciones o bien cuando hay un daño en el cerebro. Asimismo la discapacidad física es adquirida por problemas de gestación, lesión medular, accidentes y/o problemas en los organismos.

Por tanto podemos decir que la persona con discapacidad física es aquella con movilidad reducida para desarrollar sus funciones motoras de manera autónoma e independientemente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe mundial sobre la discapacidad elaborada en el año 2011, menciona que existen alrededor de más de mil millones de personas que padecen de algún tipo de discapacidad lo cual representa el 15% de la población a nivel mundial. Este documento expone también que entre 110 y 190 millones de personas con discapacidad presentan

problemas de todo tipo para tener una calidad de vida plena. En cuanto al trabajo y discapacidad, figura en relación a la tasa de desempleo que con un 53% se da en el sexo masculino y con un nivel más bajo en las mujeres con un 20% que para los hombres sin discapacidad (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%). Asimismo, en los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%). La OMS también indica que en la india el 87% de personas con discapacidad se dedica al comercio informal y por ende son pobres, mientras en los Estados Unidos de América el 44% de los trabajadores tienen empleos a tiempo parcial y el restante son autogenerados o contratados con remuneraciones por debajo del mínimo vital en comparación con las personas sin discapacidad y a esto se suma los roles de género, ya que por lo general los varones con discapacidad presentan sueldos más altos que las mujeres con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (2003), indicó que de los 16 de 111 países que participaron en una encuesta para obtener información porcentual sobre su situación laboral con personas con discapacidad, ninguno disponía de datos de empleabilidad con la discapacidad. En 22 países de ingreso bajo o regular, la factibilidad de información es reducida, debido a que la mayoría de personas con discapacidad trabajan de manera informal, por ende no figuran estadísticamente y menos cuentan con beneficios sociales y laborales.

En el informe final del trabajo de investigación **“IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

EN EMPRESAS PRIVADAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA QUE SON: MEDICAMENTA ECUATORIANA S.A. HOSPITAL VOZANTES, TRANSPORTE NOROCCIDENTAL” (2015), manifiesta que el 69% de la población total, es decir, de personas con discapacidad física han culminado sus estudios secundarios. Siendo así un aval para que postulen a trabajos con una remuneración mínima según el marco de empleabilidad.

En el Perú, las personas con discapacidad física, es aquel colectivo en situación de vulnerabilidad con pocas oportunidades laborales debido a las barreras y/o limitaciones a las que enfrentan actualmente.

De acuerdo a los resultados de la Primera Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2012, menciona que un millón 575 mil 402 peruanos tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 5.2% de la población peruana. De ellas, el 52.1% son mujeres y el 50.4% tienen 65 y más años de edad.

Asimismo, 6 de cada 10 personas con discapacidad presentan más de una limitación (61.4%), siendo las físicas (59.2%), las visuales (50.9%) y las auditivas (33.8%) las más comunes; y 4 de cada 10 requieren de apoyo de una tercera persona para realizar sus actividades diarias, con un impacto directo en la familia.

Además, el 76.8% de personas con alguna discapacidad se encuentra fuera del mercado de trabajo, y entre aquellas que buscan trabajo, el 12.1% no lo consiguen que equivale al triple de la tasa de desempleo nacional.

Por otro lado, en una entrevista en el diario “Gestión” de Lima (24/01/2016), a Jorge Rodríguez Lava, Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Continental, señala que solo 2 de cada 10 de las personas con discapacidad

pueden acceder a un empleo; así mismo señala, que esta baja empleabilidad se debe a la baja calificación con que cuentan muchos de las personas con discapacidad.

El Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, es el órgano que se encarga de promover el bienestar integral de las personas con diversos tipos de discapacidad en la geografía de Lima Metropolitana y casos especiales derivados de cualquier otra localidad.

Las personas con diversos tipos de discapacidad, recurren al Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima en busca de los servicios y/o beneficios, entre ellos el programa de inserción laboral que tiene como finalidad la ubicación de personas con discapacidad a empleos. En ese sentido, las personas con discapacidad física son las que acuden en mayor porcentaje para ser inscritos en la bolsa laboral; sin embargo, tienen pocas probabilidades de ser incluidos laboralmente en empresas privadas y públicas debido a diversos factores.

Por lo antes expuesto, resulta importante investigar la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal.

¿Cuáles son los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las

Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017?

1.2.2 Problemas Específicos.

a) ¿En qué medida la escasa inserción laboral está condicionada por el nivel educativo de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017?

b) ¿En qué medida la escasa inserción laboral está condicionada por el grado de discapacidad de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el periodo enero a julio del 2017?

c) ¿En qué medida, la propuesta de un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos, contribuiría a mejorar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo de enero a julio del 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

a) Analizar la escasa inserción laboral y su relación con el nivel educativo de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

b) Explicar la escasa inserción laboral y su relación con el grado de discapacidad de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

c) Diseñar un programa de promoción y Capacitación en emprendimientos productivos que contribuya a mejorar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

1.4 Justificación e Importancia

La Constitución Política del Perú de 1993, refiere que el trabajo es un deber y derecho de todos los peruanos sin distinción de raza, sexo, religión, y condición social. Para que se pueda llevar a cabo la aplicabilidad de la constitución se requiere que las condiciones de trabajo sean las adecuadas y con la misma igualdad de oportunidades, y que las instituciones tanto públicas y como privadas se sensibilicen y tomen conciencia sobre la declaración de los derechos humanos “EL DERECHO AL TRABAJO”, y al no contar con investigaciones actualizadas y relacionadas al tema, vemos la importancia social que representa el identificar y diagnosticar los factores que influyen en la no reinserción laboral de las personas con discapacidad física. Cuyos resultados nos va a permitir elaborar y aplicar un

programa de intervención social para las y los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con la finalidad de ser incluidos al mercado laboral, y que esto, permita mejorar su calidad de vida y bienestar social en igualdad de oportunidades. Así mismo, busca ser considerado o utilizado como aporte teórico y práctico para las próximas investigaciones que se realicen.

CAPITULO II: MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

En relación al tema de investigación a desarrollar, se ha encontrado pocas investigaciones internacionales y nacionales en cuanto a los antecedentes se refiere; es por ello que se consideró oportuno seleccionar investigaciones que guardan mayor relación y similitud con la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física. Por consiguiente, se menciona los siguientes antecedentes internacionales y nacionales.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

1. Garavito (2014): “*La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*”. (Tesis presentada como requisito para optar el título de Magister en Discapacidad e Inclusión Social). Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina Maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá. Colombia.

El objetivo general de la investigación fue identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Política Pública Nacional de Discapacidad. La metodología fue el análisis cualitativo de contenidos, por medio de los cuales se abordó el estudio documental de ciertos apartados pertenecientes al marco legal y normativo de la política pública nacional de discapacidad de Colombia, teniendo como tema central la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado colombiano.

Esta investigación, concluyo que la Política Pública Nacional de Discapacidad de Colombia no posee directrices bien definidas en términos de regulación que permita su correcta implementación, puesta en práctica y

seguimiento. El estado es el responsable de diseñar opciones manejables y fluidas para superar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para su correcta inclusión laboral. Para una correcta inclusión de las personas con discapacidad es necesario la correlación, en el cual involucre de forma real y efectiva al Estado, las personas con discapacidad y sus familias, los empleadores y la sociedad civil.

2. Borja (2015): “Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidad en Empresas Privadas e Instituciones Públicas de la Provincia de Pichincha que son: Medicamenta ecuatoriana S.A. Hospital Vozantes, Transporte Noroccidental”. (Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicología Industrial). Universidad Central de Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial. Quito-Ecuador.

El objetivo general de la investigación fue determinar cuáles son los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas o instituciones de la Provincia de Pichincha. El diseño de la investigación fue no experimental. Se trabajó con la población total de 30 personas o empresas públicas y privadas de la provincia de pichincha. Los métodos que se usaron fueron: inductivo, deductivo, descriptivo y estadístico.

Los resultados indicaron que la mayoría de la población(69%) es del género masculino, el 68% son mayores de 30 años de edad, el 37% a concluido sus estudios secundarios, el 48% corresponde al estado civil soltero/a, el 54% no presenta carga familiar. La mayor parte de los investigados con mayores posibilidades de acceder a un empleo son las personas con discapacidad física, la mayoría de los investigados son de grado moderado y leve. En relación a la

accesibilidad, se observó que las personas con discapacidad física presentan mayores dificultades arquitectónicas de accesibilidad.

Lo expuesto manifiesta que solo en este caso la mayoría de las personas con discapacidad solo cuenta con nivel secundario culminado, no existe una adecuada infraestructura en las empresas privadas e instituciones públicas para personas con discapacidad.

3. Ibarra y Josué (2015): “La eficacia de la Normativa Laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado”. (Proyecto de Investigación para obtener el grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas). Universidad de el salvador Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Escuela de Ciencias Jurídicas. San Salvador-El Salvador.

El objetivo general de la investigación fue establecer la eficacia de la aplicación de normas jurídicas, políticas y estrategias gubernamentales que garanticen la equiparación de oportunidades para el sector discapacitado, incide en la vulneración del derecho del trabajo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales. El tipo de investigación fue bibliográfica-documental, en el que se recolectó información proveniente de libros y tesis realizadas que guardan relación con la temática de estudio.

Se utilizaron el método de la observación y el método científico a nivel explicativo. Entre los resultado que se hallaron fue que el 65% de la población encuestada presentaba discapacidad física, el 80% se encontraba desempleada, el 60% contaba con un nivel básico de estudio.

Concluye que el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con discapacidad, institución de carácter público cuya atribución principal es la atención integral a las personas con discapacidad, debe extenderse más como conjunto de medidas adoptadas, encaminadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones individual, familiar y comunitaria que promuevan su desarrollo integral, bienestar y la mejora de su calidad de vida. La igualdad de oportunidades debe mostrarse mediante planes ejecutados de inserción laboral a las personas con discapacidades. Esta información brindada trata de exhortar a los organismos que velan por el bienestar de las personas con discapacidad a diseñar y ejecutar más propuestas que giren en torno a la discapacidad.

4. Recalde (2015): “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”. (Trabajo de graduación previa a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica de Ecuador). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho. Ambato-Ecuador.

El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas. La metodología que aplico esta investigación fue cuantitativa y cualitativa. El tipo de investigación fue descriptiva y explicativa. La población total estuvo conformado por funcionarios del SIMTEL, ELPECO, CONADIS, Ministerio de Trabajo y abogados en libre ejercicio profesional del Cantón Latacunga; siendo un total de 873 personas. Se realizó la muestra estratificada aleatoria simple en el

que se extrajo de la población total la cantidad de 267 personas para la muestra de estudio, a los cuales se le aplicó una encuesta.

Entre los principales resultados que se hallaron fue que el 63% de encuestados afirmaron que la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por la inobservancia de las disposiciones legales. El 58% afirmó que la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El 52% de los encuestados considera que los empleadores no contribuyen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El 55% considera que las personas con discapacidad tienen pocas oportunidades de inclusión laboral. El 60% considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas privadas y públicas. El 54% considera que las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad de las personas con discapacidad.

La investigación concluye que existe un elevado porcentaje del desconocimiento sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas. Las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes, en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación.

Haciendo referencia al contexto determinado se expone que las personas con discapacidad no están incluidas en el ambiente laboral de las empresas públicas debido al desconocimiento de cómo implementar espacios adecuados y

designarles funciones pese a tener una ley que ampare el derecho al trabajo a las personas con discapacidad.

5. Velarde (2015): “La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú”.
Universidad Politécnica de Catalunya Departamento de Organización de Empresas Programa de Doctorado en Administración y Dirección de Empresas, Barcelona-España.

El objetivo general de la investigación fue proponer un modelo de inserción laboral en el mercado de Lima-Perú para personas con discapacidad. La metodología que aplico esta investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo. El diseño utilizado fue de tipo no experimental, de tipo transaccional. La muestra estuvo constituida por 188 empresas. La técnica utilizada para medir la variable fue la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario. Las 188 empresas contaban con un total de 86,883 trabajadores en la planilla laboral, de los cuales solo el 0.84% de trabajadores eran personas con discapacidad.

Entre los principales resultados, se observó que el 65% de la población con discapacidad ocupada, eran personas jóvenes de entre 18 y 35 años de edad. El 77% de empresas que más contrataban personas con discapacidad, eran las grandes empresas. La mayoría de las empresas encuestadas que contrataba personas con discapacidad afirmaron que su contratación generaba desventajas para la empresa por el mayor costo de implementación, el trato diferenciado entre los empleados, y problemas de trato hacia el cliente y público en general. Por otro lado, las empresas que no contrataban personas con discapacidad, afirmaron que

su contratación generaban desventajas para la empresa al generar un mayor costo de implementación y la disminución de la productividad.

La investigación concluyo que las principales empresas de Lima Metropolitana solamente contaban con un 0.84% de personas con discapacidad trabajando en sus planillas; esto representaba 35 veces menos de lo que manda la ley. La investigación evidencio la poca información y buenas prácticas que tienen los empleadores, las cantidades de puestos de trabajo disponibles para las personas con discapacidad sensorial y/o física era insuficiente y el tipo de apertura generada no respondía al cambio cultural para el logro de una real inclusión social, sino más bien se daba una visión de tipo asistencialista. Asimismo se evidencio que las personas con discapacidad poseían niveles bajos de formación y calificación, los cuales dificultan aún más su proceso e inclusión laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

1. Ccora (2015): “*Inserción Laboral a Personas con Discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión-periodo 2013*” (para optar el Título Profesional de Abogado) Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas Especialidad de Derecho y Ciencias Políticas. Huancavelica-Perú.

El objetivo general de la investigación fue determinar cuál es el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en el periodo 2013. La metodología utilizada fue de tipo básico con un nivel descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental transversal. La muestra estuvo representada por 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. El muestreo fue no probabilístico, intencional. Para la recolección de datos se utilizó

el cuestionario como instrumento. Entre los resultados que se obtuvieron a través del cuestionario aplicado a los trabajadores entrevistados, el 85% de los encuestados indicaron que la personas con discapacidad presentan una baja contratación laboral, el 50% refirió que las personas con discapacidad una alta condición laboral y a la vez el 50% correspondiente refiere que las personas con discapacidad presentan una baja condición laboral, el 50% refirió que las personas con discapacidad presentan una alta optimización laboral y finalmente el 70% refirió que las personas con discapacidad presentan una alta tasa de inserción laboral.

2. Gaspar y Huatorongo (2016): “la empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED-Huancayo-2015” (para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social) Universidad Nacional del Centro del Perú Facultad de Trabajo Social. Huancayo-Perú.

El objetivo principal de la investigación fue describir las condiciones de la empleabilidad de las personas con discapacidad inscritas de la OMAPED-Huancayo. La investigación es de tipo básico, nivel descriptivo. El diseño utilizado es no experimental-transversal. El método utilizado, es el método científico. La muestra estuvo compuesta por 50 personas con discapacidad que laboran el sector informal. Entre los resultados del estudio del total de encuestados se observó que el 74% de las personas con discapacidad son varones y el 26% son del sexo femenino. El 54% presentan la edad de 39 y más años. El 50% son del estado civil soltero. El 42% presenta discapacidad física, el 54% presenta discapacidad de grado moderado, el 28% presenta grado severo y el 18% presenta grado leve. El 32% cuenta con secundaria completa, el 22% no tiene

estudios, el 22% tiene primaria incompleta, el 18% primaria completa y el 6% secundaria incompleta.

Según lo observado en esta investigación; se puede inferir que las personas con discapacidad en mayor situación de desempleo son las personas con discapacidad física; puesto que los resultados demostraron que la mayor parte de la población con discapacidad física cuentan con niveles bajos de estudio que no superan la secundaria completa, y sumado a ello, presentan grados de discapacidad moderado y grave en altos porcentajes. En ese sentido se observa que estos factores de bajo nivel educativo y grados moderados y graves de discapacidad influyen en la baja inclusión laboral y empleabilidad formal de las personas con discapacidad; por consiguiente, esto genera que se encuentren en situación de desempleo o cuenten con empleos informales, convirtiéndose en la población en mayor situación de vulnerabilidad social.

3. Acuña, Álvarez, Flores, Castillo y Vallejos (2016): “Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.” (Trabajo de investigación para obtener la licenciatura en la especialidad administración de empresas) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Facultad de Administración y Negocios Carrera de Administración de Empresas. Lima. Perú.

El objetivo general de la investigación fue explicar que las personas con discapacidad no califican con el perfil requerido por la empresa. El tipo de investigación es de carácter cualitativo, para lo cual emplearon la técnica entrevista teniendo como instrumento las guías de entrevista que fueron aplicadas a las personas con discapacidad, representantes del área de recursos humanos

de empresas privadas del rubro electricidad, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; con el objetivo de conocer las distintas percepciones, puntos de vista de estos grupos de vista. Además, adicionalmente aplicaron un análisis de costo-beneficio para evaluar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

De acuerdo a la investigación, concluyen que, la mayoría de las empresas carecen de una verdadera política de gestión de los recursos humanos que incluyan la incorporación de personas con discapacidad en sus planillas. Solo el 11% de personas con discapacidad cuenta con algún nivel de educación superior, por ello es reducida la oferta laboral.

4. Arriola (2016): “Creación y adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad en hoteles 5 estrellas de Lima Metropolitana” (Monografía para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración Hotelera) Universidad San Ignacio de Loyola Facultad de Administración Hotelería, Turismo y Gastronomía. Lima. Perú.

El objetivo general de la investigación fue establecer cuáles son los puestos creados y/o adaptados para personas con discapacidad en hoteles cinco estrellas de Lima Metropolitana. El tipo de investigación es descriptiva simple con un análisis cuantitativo y cualitativo. El diseño de investigación es no experimental – transaccional. La muestra está conformada por 12 gerentes de recursos humanos de hoteles cinco estrellas de lima metropolitana. Asimismo se les aplico encuestas. Entre los resultados, se observa que el 58% de encuestados no cuentan con trabajadores con discapacidad frente a un 42% que si cuenta con trabajadores con discapacidad, de los cuales el 40% de trabajadores con

discapacidad cuentan con secundaria. El 75% de las empresas encuestadas que cuentan con personal con discapacidad tuvieron que realizar adaptaciones en los puestos de trabajo.

De acuerdo a la investigación, concluyen que, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es baja y no cubren la cuota laboral (3%) que establece la ley 29973. Esto se refleja porque de las 12 empresas encuestadas, solamente 5 de ellas cuentan con personas con discapacidad y entre las 5 no cumplen con la cuota laboral. Asimismo concluyen que esta baja inclusión laboral de personas con discapacidad se ve reflejada porque la mayoría no cuenta con los estudios requeridos que el perfil del puesto exige para la inclusión laboral.

5. Pinto (2016): “Discriminación y maltrato de las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú” (tesis para optar el título profesional de Abogado) Universidad Wiener Facultad de Derecho en Ciencia Política. Lima-Perú.

El objetivo general de la investigación fue establecer la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral. El tipo de investigación es aplicativo con un enfoque cuantitativo y cualitativo. El diseño de la investigación es no experimental. La muestra está conformada por 15 personas con discapacidad que laboran en ocho (08) distritos de Lima Metropolitana y que fueron seleccionados aleatoriamente de la población total de 60 trabajadores con discapacidad. Asimismo se aplicó una encuesta para la recolección de datos.

Concluye con respecto a los ajustes razonables que la mayoría de los trabajadores con discapacidad tienen dificultades en la accesibilidad dado a que la

infraestructura no es adecuada para personas con discapacidad, asimismo, no cuentan con materiales y sistemas de trabajo adaptado para personas con discapacidad en sus centros laborales.

2.2 Bases Teóricas

La sustentación de la literatura sobre la discapacidad se dio a mediados de los años 60, esto debido a que todavía no se había definido este término. Por ende, se presenta una matriz donde se resume los diversos estudios sobre discapacidad que se han elaborado:

<i>Estudios</i>	<i>Año</i>	<i>Muestra</i>
Hyman	1975	58
Stowell & Day	1983	14
Buckle	1984	133
DIG	1988	87
NRB	1995	59
Dobson & Middleton	1998	300
Walsh & Chapel	1999	1000
Langa	2000	-----
Ziadi & Burchardt	2003	-----
Smith	2004	78
FEAPS	2009	-----

Fuente: elaboración propia

2.2.1 Teorías que fundamentan la discapacidad

1. Teoría del Análisis Funcionalista de la Discapacidad:

Esta teoría se basa en investigaciones históricas entre los siglos XIX y XX, especialmente en los países de Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania; donde la condición “vulnerable”, se convierte en una oportunidad para las personas con discapacidad pero a la vez es limitada. Para abordar aquellas limitaciones, esta teoría propone un plano de necesidades el cual permite una adecuada distribución de un sistema de bienestar establecida por el estado.

Bajo esta perspectiva Albrecht y Bury (1992), De Jong y Basnett (2001); manifiestan que la discapacidad se encuentra bajo un enfoque “negociador”, el cual tiene un interés comercial. Por ello los propósitos actuales e independientes en las personas con discapacidad se fijan prácticamente en la capacitación, autogestión y el control de esta misma población.

2. Teoría del Creacionismo Social en la Discapacidad:

Se percibe a la discapacidad como una anormalidad o desviación construida socialmente, es decir, que la discapacidad es un hecho ocasionado por factores económicos y políticos en la sociedad. Por lo tanto las personas con discapacidad son consideradas un ***colectivo social bajo una opresión***.

Una nueva perspectiva que figura en esta teoría es la “conceptualización de la discapacidad” fundamentada por la UPIAS (Unión of the Physically Impaired Against Segregation), quienes realizan primero una diversificación de las discapacidades que se mostraron en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, publicada en 1980. En ese sentido la discapacidad

o persona con discapacidad, es definida por esta visión como una deficiencia la cual carece de un órgano excluyéndoles de las actividades cotidianas y sociales.

Desde este punto de vista, las personas con discapacidad no cuentan con fuentes de empleo y no por factores causales discriminatorios sino más bien por el sistema de organización social que se encuentra en un régimen de economía capitalista.

3. Teoría del Modelo Social de Discapacidad:

Esta teoría propuesta por John Swain, tiene como antecedentes relaciones socios políticos, culturales económicos. También se menciona la importancia que las personas con discapacidad han tenido para que ellas mismas participen como actores en las elaboraciones de supuesto teóricos a los largo del tiempo y en la actualidad.

Esta teoría, cuenta con características como de una sociedad organizada y para personas con discapacidad, aporta las diferencias brindadas por la UPIAS, existencia de elementos que limitan a las personas con discapacidad. Así esta teoría o modelo, excluye la participación de las personas con discapacidad por su propia limitación.

Por último este modelo, se opone al paradigma individualista que es comprendida bajo criterios médicos y con una visión dolorosa y hasta trágica. Sin embargo, la discapacidad bajo este modelo, pero dentro de un enfoque colectivo constituye una posición más saludable como la autoestima y autoconfianza por las mismas personas con discapacidad, fomentando así un empoderamiento de las mismas.

2.2.2 Enfoques de la discapacidad

En la publicación de las Naciones Unidas: Guía de formación (serie de capacitación profesional N° 19) de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2014); hace mención los siguientes enfoques de discapacidad:

1. El Enfoque de Beneficencia:

Este enfoque considera a la personas con discapacidad; como sujetos que solamente deben recibir apoyo de diversas instituciones mediante la asistencia social, vulnerando sus derechos a la participación en la vida política y cultural para su desarrollo. Desde este punto de vista las personas con discapacidad son consideradas objeto de la filantropía dependiendo de la buena voluntad de la sociedad. Las personas con discapacidad no deben ser empoderadas, capacitados y no deben ser sujetos de obligaciones y responsabilidades; solo se basa en el simple hecho que son una población vulnerable al que la sociedad debe hacerse cargo de ellos. Por lo tanto, al tener este diseño estructurado hacia las personas con discapacidad, hace que lejos de avanzar haya un retroceso en construir políticas inclusivas e invada la dependencia institucional, social y familiar.

2. El Enfoque Médico:

Este enfoque se centra en las deficiencias de la persona, que es considerado como origen de la desigualdad. Considera a la discapacidad como una enfermedad que debe ser curada mediante la medicina a través de los procesos de rehabilitación para que la persona con discapacidad sea reinsertada en la sociedad. En ese sentido no toma en cuenta los factores contextuales de la persona, considerando a la discapacidad como una enfermedad individual.

Todo un equipo de profesionales de la salud realiza las intervenciones, tratamientos, terapias ocupacionales y rehabilitaciones a las personas con discapacidad con la finalidad de desaparecer el mal de la discapacidad.

Si en el caso que las personas con discapacidad no lleguen a curarse por completo, las consecuencias serían que los pacientes estén internados y reciban malos tratos, y hasta llegar a la violencia por los profesionales de la salud.

3. El Enfoque Social:

El enfoque social considera a la discapacidad como la consecuencia de la interacción del individuo con su entorno. Este modelo se centra en la persona antes que su discapacidad, reconociéndolo como parte de la sociedad. Asimismo, considera que las personas con discapacidad no son un problema, sino que el error principal está en el rechazo y la desigualdad de oportunidades por parte de la misma sociedad.

Este enfoque trabaja en conjunto con el modelo médico y con otros profesionales que actúan conjuntamente para lograr un trato amable y una intervención más eficiente como de valores.

La discapacidad, es considerada como una especie de diversidad dentro de la sociedad que lucha por sus derechos y quiere que se apliquen políticas inclusivas y homogéneas donde las personas con discapacidad puedan obtener oportunidades para mejorar sus condiciones en todas sus áreas.

4. Enfoque de Derechos Humanos:

Este enfoque busca el respeto por el derecho de las personas con discapacidad mediante acuerdos que se vuelven en normas y leyes para establecer la igualdad entre este colectivo en situación de vulnerabilidad.

Este enfoque se considera un compromiso debido que tiene un trabajo amplio de denunciar cada acto contra las personas con discapacidad, considerando primero la discriminación seguido de los servicios y la accesibilidad como inclusión en los que merecen estar insertados no por el hecho de padecer de una discapacidad sino porque también son ciudadanos con problemas deficientes y cuentan con un marco normativo que los protege.

El enfoque de los derechos humanos está vinculado a todos los estados que hayan participado en la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad y presentar nuevos proyectos que mejoren las condiciones de vida en planos generales de esta comunidad en riesgo social.

2.2.3 Clasificación de la discapacidad

a) La Organización Mundial de la Salud y la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (1980)

Estos dos organismos, en su búsqueda de la relación entre la discapacidad y la salud se enfocaron en conceptos “tradicionales” y en una descripción para obtener una visión nueva en respuesta a la discapacidad y su implicancia con ciertas definiciones propuestas y su clasificación de la misma.

Esquema de clasificaciones establecidas por la OMS y la CIDDM

Enfermedad-----Deficiencia-----Discapacidad-----Minusvalía

Fuente: adaptada del artículo de clasificaciones de la OMS sobre discapacidad.

La siguiente terminología fue propuesta por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, acorde al esquema citado a priori entre los cuales se define:

Enfermedad.- considerada como una patología, accidente o trastorno y establecida dentro de la Organización Mundial de Salud.

Deficiencia.- efecto producido por una enfermedad, la misma que daña los órganos y sus funciones.

Discapacidad.- resultado de la deficiencia, es decir, cualidad en la que la persona no puede realizar actividades por sí sola.

Minusvalía.- es la repercusión de una enfermedad y que a través de una deficiencia o discapacidad afecta la vida social y física de la persona.

La CIDDM, busca en sí la reconstrucción conceptual de la discapacidad para ello quiere primero desvincular cualquier referencia con la salud en los diversos países. Seguido de contar con un marco de términos adecuados en los cuales pueda contener precisiones exactas para diferenciarlas de las definiciones de lo que significa discapacidad; en tal sentido la finalidad de esta clasificación es evitar la interpretación relacionada de la enfermedad dentro del marco de la discapacidad, conociendo las diferencias de ambos términos con los cuales siempre se han venido asociando.

Los siguientes ensayos, son una muestra el trabajo por tener una clasificación, diversificación y conceptualización de las palabras claves con los cuales el CIDDM, se ha valido.

Revisión de los ensayos de la Clasificación Internacional de Discapacidad.

<i>Año</i>	<i>Descripción del Estudio</i>
1976	La Organización Mundial de la Salud, aprueba como ensayo la Clasificación Internacional de Deficiencias,

	Discapacidades y Minusvalías.
1980	Se publica la primera versión traducida en el idioma inglés sobre el ensayo de la Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.
1983	El Instituto Nacional de Servicios Sociales (España), publica su versión en castellano de la Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, con la aceptación de la OMS.
1986	El Instituto Nacional de Estadística (España), realiza una encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías; empleando conceptos de la OMS y la CIDDM.
1987	El Consejo Europeo, crea un comité para la aplicación de la CIDDM
1989	El Consejo Europeo, diseña un documento sobre la importancia de la CIDDM.
1991	El equipo de RACIM (Revisión y Actualización de la Clasificación Internacional de Minusvalías), realiza un estudio sobre la aplicación de la CIDDM, con un contenido para países de habla hispana.
1992	Se redacta una nueva introducción de la CIDDM, mejorando su contenido.
1993	Se reimprime la versión de la CIDDM y la ONU,

	realizan publicaciones en pro de los derechos de igualdad hacia las personas con discapacidad.
1996	CIDDM-2, la nueva versión de su antecesor CIDDM.
1997	Aparece, la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Actividades y Participación; como un segundo ensayo del CIDDM-2 y en su versión en castellano.
1998	Se elabora la RHHD (Re Habla Hispana en Discapacidad), con la finalidad de ser un modelo interlocutor para la OMS.
1999	Se diseña un segundo ensayo de borrador llamado Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad.
2000	Un pre-ensayo final con el nombre de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, esto con dar las observaciones puntuales y tener una publicación actual.
2001	En el mes de octubre, queda aprobada la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud; con las siglas de CIF.

Fuente: adaptada y elaborada propiamente.

b) La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y el Estado de la Salud (2001)

Las deficiencias son los problemas en las funciones o estructuras corporales que son una parte del estado de salud el cual no necesariamente indica que el individuo este enfermo o presente un trastorno, por ejemplo la pérdida de un brazo es una deficiencia mas no una enfermedad. Las deficiencias se clasifican en categorías con criterios bien definidos como la pérdida o ausencia, reducción, aumento o exceso y desviación de la misma. La deficiencia es graduada en términos de severidad, tales como:

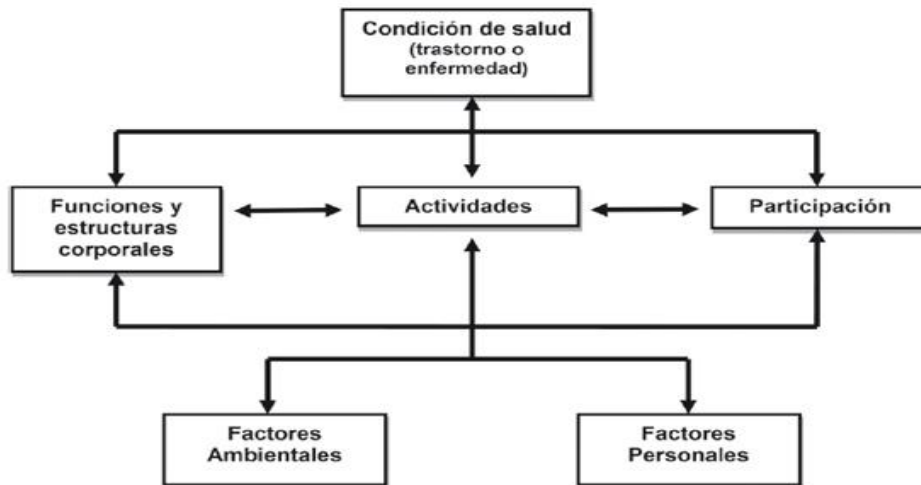
- “0” no hay problema (ninguna, insignificante); 0 - 4%
- “1” problema ligero (poco, escasa); 5 - 24%
- “2” problema moderado (regular, media); 25 – 49%
- “3” problema grave (mucho, extrema); 50 – 95%
- “4” problema completo (total); 96 – 100%

Las limitaciones en la actividad son dificultades que presenta un individuo en la ejecución de actividades y las restricciones en la participación son los problemas que puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales en su contexto o entorno actual.

En ese sentido el funcionamiento de una persona resulta de la interacción entre las condiciones de salud y los factores contextuales; que está integrado por los factores ambientales que vienen a ser el entorno físico, social y actitudinal en el que las personas desarrollan sus vidas y los factores personales que están

relacionados con el estado de salud que podrían influir en el grado de participación de la persona en la sociedad.

Modelo de la Clasificación Internacional de la Discapacidad.



Fuente: Organización Mundial de Salud.

2.2.4 Discapacidad Física

Definición

Godoy, M. P., González, S., & Verdugo, M. (2008). *Guía de Apoyo Técnico-pedagógico: Necesidades Educativas Especiales en el nivel de Educación Parvularia. Santiago de Chile: Editorial Atenas.* De acuerdo a este artículo, se entiende por discapacidad motora o física a las dificultades que presentan algunas personas para realizar actividades comunes de la vida cotidiana. Esto surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica como la manipulación de objetos o el acceso a diferentes espacios y actividades que puede realizar toda persona, y las barreras presentes en el contexto en el cual se desenvuelve la persona.

A las barreras que se enfrentan diariamente las personas con discapacidad; pueden ser barreras de distinto tipo, como las actitudinales y arquitectónicas. Por

ejemplo, una persona en silla de ruedas no podría acceder a medios de transporte público o edificios que no cuentan con una rampa. Así, más allá de las dificultades físicas, las barreras hacia la persona con discapacidad presente en su entorno, generan en ellas, una percepción de sus posibilidades reales y una dependencia absoluta de los demás.

En ese sentido, la discapacidad motora no depende únicamente de las características físicas de la persona, sino que más bien es el resultado de la interacción de la dificultad personal y el contexto ambiental desfavorable.

Características

1. Las personas con discapacidad física, tienen problemas para moverse

Debido al órgano deteriorado; el grado de compromiso funcional requiere de un soporte que apoye en el desplazamiento de las personas con discapacidad motora, esto se da mayormente en niños, adolescentes, adultos mayores y en algunos casos de jóvenes y adultos con tendencia a la dependencia familiar o social. En otros casos el compromiso es más grave, es decir, la discapacidad motora impide que la persona se movilice de manera independiente y siempre va a requerir de apoyo técnico y humano.

2. Las personas con discapacidad física, tienen problemas para comunicarse

La pérdida o ausencia del lenguaje oral, se da debido al tipo de discapacidad física que haya comprometido la actividad neurofisiológica de la persona lo cual imposibilita el habla. El desafío de las personas con discapacidad física con limitación de la oralidad, tiene su alternativa en el lenguaje de señas el

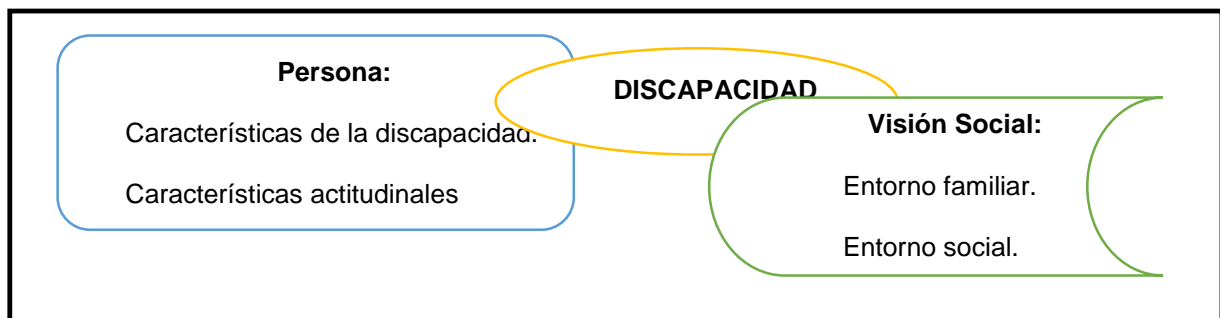
cual permite una comunicación no verbal que debe ser aprendida y entendida; debido a que es el único sustento en el cual este colectivo puede tener un manejo de comprensión integral.

3. Las personas con discapacidad física, presentan problemas intelectuales

La discapacidad motora, si bien no es sinónimo de dificultad de aprendizaje se deben mencionar dos aspectos importantes para poder diferenciarlos: por una parte la discapacidad física o motora es comprendida como la falta de movilización, desplazamiento y manipulación; mientras que la deficiencia intelectual hace referencia al procesar la información en donde faculta el problema en algunas personas con este tipo de discapacidad.

La rendición académica en las personas con discapacidad física, tiene su ventaja por el uso de herramientas que han sido modificadas durante el tiempo; existen ahora dispositivos tecnológicos que permiten que la lectura, escritura, aprendizaje y desplazamiento sea más óptimo.

Dinámica de los componentes y características de la discapacidad



Fuente: elaboración propia

Causas de las dificultades de la discapacidad física

La discapacidad motora se presenta por diferentes factores que se pueden originar en distintas etapas del ser humano (pre-natal, post-natal), alguno de estos factores son:

- Factores congénitos: son las alteraciones que se presentan durante la etapa de gestación (parálisis cerebral, tumores, amputaciones, etc.).
- Factores adquiridos: se presentan a partir de la etapa post natal (traumatismos, infecciones, asfixia, accidentes, etc.).
- Factores hereditarios: son los transmitidos de una generación a otra.

2.2.5 Barreras en la participación de las personas con discapacidad física

Las barreras son premisas que a su vez se definen como obstáculos. En el campo de la discapacidad física, las barreras son netamente un factor que impide el logro positivo en las personas que padecen de esta tipología de discapacidad.

Se mencionan tres barreras, donde las personas con discapacidad física siempre tienen dificultad y/o son vulnerados sus derechos siendo considerados como ciudadanos y parte de la comunidad activa-participativa; sin embargo esto nunca se da por la falta de alianzas humanas, institucionales, legales, entre otros aspectos. En referencia se exponen los siguientes sucesos:

Barrera en la Actividad Laboral.- se manifiesta por la incapacidad de encontrar oportunidades laborales que cuenten con beneficios y una estructura idónea para el futuro colaborador (dependiendo el tipo de discapacidad física y el

grado de la misma). La inactividad de empleo trae consigo efectos como la pobreza familiar y sentimientos de baja autoestima en este tipo de personas.

Villa (2003), en su estudio que realizó sobre la situación laboral y las personas con discapacidad física en España; describe que los puntos que desencadenan esta problemática se da por diversos factores como: el bajo nivel educativo, la cualificación profesional, la propia familia, la falta de información sobre que es discapacidad física y su dinámica de intervención, la actitud pesimista de las mismas personas con discapacidad; pero sobre todo el presupuesto para capacitar y diseñar propuestas laborales independientes como inclusivas laborales.

En la guía práctica para la elaboración de un programa laboral de personas con discapacidad (Millas 2005), las barreras encontradas y designadas como principales pilares vienen hacer en primer lugar la discriminación hacia las personas con discapacidad física, seguido de la infraestructura inadecuada en los centros de trabajo como de estudios y por último las normativas laborales no aplicadas por ley y sobre todo por derecho de la persona.

Barrera en los Servicios de Salud.- la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento), define esta posición como los servicios y programas de diversos ámbitos; destinados a proporcionar una actuación a las personas para su bienestar integral.

Lezzoni (2011), en su encuesta que elaboro sobre el panel de gastos médicos en Estados Unidos en los períodos 2000-2006; obtiene como resultados que el 36% de las personas con discapacidad no cuentan con un cuidado médico adecuado y que el 9.5% de la población sin discapacidad si cuenta con este

beneficio. Así mismo también concluye que tener un bajo nivel educativo y ser discapacitado físico es una barrera para la afiliación a un sistema de salud.

Barreras en las Actividades Sociales.- se describe a la falta y/o ausencia de participación en las labores de la vida cotidiana de las personas con ciertas características similares se interrelacionan con su entorno. Las personas con discapacidad física aparte de interactuar con sus pares, se les complica establecer relaciones sociales como la participación en escenarios públicos debido a que son rechazados.

Diversos estudios con muestras de más de 200 personas que padecen algún tipo de discapacidad física, sostienen que los factores que condicionan la participación en la vida social son en la mayoría de casos la disposición del trabajo con su entorno, la accesibilidad en cualquier área, las relaciones interpersonales y sobre todo la tarea encomendada con la cual se sienten desvalorizados en vez de empoderados.

2.2.6 La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (2006)

La convención, fue establecida con el propósito de garantizar lineamientos en favor de satisfacer las necesidades y promulgar los derechos a las personas con discapacidad, para que obtengan una calidad de vida óptima como cualquier ciudadano. A continuación se mencionan algunas normativas de mayor implicancia con relación al tema de investigación:

- Artículo 1, del propósito: la finalidad de este punto es promover los derechos mediante la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad...

- Artículo 3, señala principios generales donde las personas con discapacidad deben tomar conciencia de:
 - *El respeto de la dignidad inherente.*
 - *La no discriminación.*
 - *La participación e inclusión.*
 - *El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad.*
 - *La igualdad de oportunidades.*
 - *La accesibilidad...*
- Artículo 27, del trabajo y empleo: donde refiere que las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás...

La promulgación de la legislación, estipula lo siguiente:

- *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a cualquier tipo de trabajo...*
- *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, a remuneraciones justas por trabajo de igual valor, proteger contra actos de acoso laboral...*
- *Asegurar el pleno ejercicio de sus derechos laborales y sindicales...*
- *Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso a programas de orientación técnica y vocacional...*
- *Generar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral...*
- *Promover oportunidades de empleo...*

- *Contratar personas con discapacidad en el sector público, y promover la empleabilidad en el sector privado...*
- *Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional...*

Por tanto todos los estados deben aplicar esta propuesta con la finalidad de que las personas con discapacidad tengan pleno derecho a percibir los servicios, tratos e igualdades aunque esto incluya el uso de ciertas herramientas que permitan ciertas facilidades a las personas dependiendo el grado y tipo de discapacidad.

2.2.7 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento (2012)

La presente ley señala algunas normas legales a tomar en cuenta en cuanto las personas con discapacidad deben disponer de pautas que fundamenten y respalden su plena protección y deber como cualquier ciudadano del estado peruano.

Se precisan los siguientes acápite de conocimiento acorde a la Ley General de las Personas con Discapacidad en el Perú:

El Capítulo I, referente a las Disposiciones Generales, en el Artículo 1 donde se define a la persona con discapacidad, señala que: *“la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno...”* Asimismo en el Artículo 3 de los derechos de las personas con discapacidad, establece que: *“las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las*

medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales que alcance la igualdad de hecho...

El capítulo VI del trabajo y empleo en su artículo 45 del derecho al trabajo, expone que: *“las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás... En ese sentido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el ejercicio, el acceso y respeto a derechos laborales de las personas con discapacidad; así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades.*

En el artículo 46 de los servicios de empleo, muestra que: *“el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales; tienen el deber de incorporan a las personas con discapacidad en sus programas de formación, inclusión, colocación y promoción del empleo”, esto siempre de un modo sostenible. El artículo 47 sobre las medidas de fomento del empleo, expone que: “el estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo...”*

Finalmente en el artículo 50 de los ajustes razonables para personas con discapacidad, se manifiesta que: *“las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo...”*

2.2.8. Inserción laboral

Organización Internacional del Trabajo: Guía para la inclusión de personas con discapacidad física en el lugar de trabajo (2016).

Las empresas que requieran contratar personas con discapacidad física deben garantizar la existencia de rampas, ascensores, espacios amplios para el desplazamiento en silla de ruedas, muletas, de acuerdo al grado de cada discapacidad. En ese sentido deben priorizar el diseño ergonómico, adaptar las tecnologías para garantizar el desempeño del trabajo, considerar los tiempos de descanso y movimiento, evaluar los requerimientos del puesto de acuerdo a las destrezas finas que puede tener el trabajador.

Organización Internacional del Trabajo: Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo (2015).

Se indica que el índice de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo es altamente inferior que la de las personas sin discapacidad, mientras que el índice de desempleo es aún mucho mayor. Las causas para un alto índice de desempleo entre las personas con discapacidad son:

- El bajo nivel de educación y formación.
- La creencia de los empleadores de los altos costos que demanda hacer los ajustes razonables a la hora de contratar personas con discapacidad.
- Mitos y prejuicios por parte de los empleadores hacia las personas con discapacidad relacionándolos con la baja productividad

- La reducción de la fuerza de trabajo en las empresas y servicios públicos.
- El desánimo de las personas con discapacidad tras las experiencias fallidas a la hora de buscar trabajo y la imagen negativa que tienen de sí mismos.

Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad: “Hacia la Inclusión Laboral” (2015).

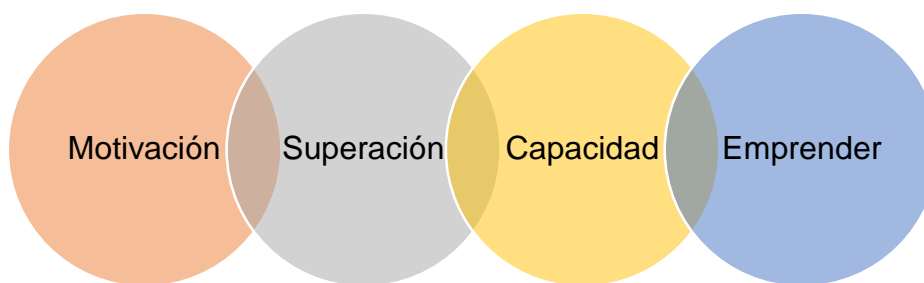
El primer congreso nacional para personas con discapacidad sobre el factor laboral, se dio en el año 2015 en España dando como objetivo que las personas con discapacidad física tengan oportunidades laborales de inserción.

En las empresas y proyectos que manejan opciones de empleo para las personas con discapacidad física, los manejan con incentivo como un beneficio social esto debido a que este colectivo debido a su bajo nivel académico no puede realizar ciertas tareas competentes y que capacitar en comenzar de cero lo cual trae consigo un atraso en el desarrollo de actividades para perseguir la meta institucional.

Esta actividad que prioriza las acciones laborales para las personas con discapacidad física, dieron como resultados que los hombres de entre 26 a 45 años de edad con un 45.2% tienen más oportunidades de conseguir un empleo por motivos diversos siendo el mayor causal el ser una persona activa y/u ocupada.

La nueva visión de este congreso, sugirió como canal de actuación para poder empoderar a las personas con discapacidad física en el campo laboral siguiendo el presente panorama:

El Coaching como método en la capacitación laboral



Fuente: adaptada y elaborada propiamente.

La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano (2012).

El presente estudio fue elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en conjunto con la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad del estado peruano en el año 2012, donde describen la situación de empleo acerca de esta población en donde a 7 mil 123 empresas a quien se les aplicó una encuesta ese mismo año dieron como un primer resultado general que el 14.8% contratan o tienen laborando a una persona con discapacidad física y un 13.5% no contratan o contratarían a posteriori a una persona con discapacidad.

El siguiente enunciado muestra las características del empleo en las personas con discapacidad, donde este trabajo menciona los siguientes factores:

1. Por categoría de empleo.-

Independientes	58.3%
Dependientes	28.4%

2. Por grupo ocupacional.-

Vendedores	24.2%
Trabajador por servicios	15.3%

3. Empleo por actividad.-

Servicios	28.3%
Comercio	25.4%

4. Por limitación.-

Problemas para movilizarse	51.9%
Problemas para entender	17.7%

5. Por nivel educativo.-

Secundaria	31.3%
Superior técnico y/o universitaria	18.0%

6. Por afiliación al seguro de salud.-

Cuenta con seguro	54.5%
No cuenta con seguro	45.4%

Fuente: elaboración propia

2.2.9. Dimensiones

Nivel Educativo:

Conceptos

Según la UNESCO, lo define como una propuesta donde los alumnos son preparados para desempeñar una carrera profesional u oficio.

Según el MINEDU, considera al nivel educativo como una proporción de elevación en la cual una persona avanza para conseguir y/u obtener grados y especialidades académicas.

Teorías sobre la educación

1. Jean Piaget (1979), desarrollo un estudio sobre el desarrollo cognitivo en los niños lo cual facilita el procesamiento de la información y un lenguaje aplicado a las asignaturas enseñadas.

2. Jean Jacques Rousseau (1777), consideró a la educación siempre como una fuente de dominio social, es decir, que una persona con un aprendizaje académico puede influenciar sobre otras personas.

3. Ovide Decroly (1929), detalló en sus investigaciones que la educación debe verse como un método en la forma que una persona percibe el mundo y como se mueve y relaciona con el mismo esta área académica debe intervenirse del mismo modo en los alumnos.

4. Lev Vygotsky (1917), para este autor todo parte del medio social en donde se hará las fácil explicar a los alumnos la razón de todo porque mientras se produzcan cambios la conciencia trabaja, procesa y piensa más.

Grados de discapacidad:

Concepto

La Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (2001), indica que son escalas de medición que permiten cuantificar todos los componentes del

funcionamiento y la salud: funciones y estructuras corporales, actividades y participación, factores ambientales.

Aportes

Las personas con discapacidad motora presentan distintos grados de compromiso funcional motor, para poder moverse o desplazarse requieren el uso de distintos soportes biomecánicos (bastones, muletas, silla de ruedas). Por lo tanto, los grados de discapacidad que presenta una persona pueden ser:

- Grado de discapacidad leve (30% de compromiso funcional): no son perceptibles a primera vista, tienen mayor posibilidad de adquirir un patrón de marcha que le permite movilizarse dentro de los límites de normalidad logrando integrarse a la vida normal sin mayores tratamientos; sin embargo, en ocasiones requieren ciertos apoyos que faciliten estas funciones. Ejemplo, personas con algún tipo de cojera leve que para grandes distancias ameritan el uso de un soporte biomecánico (bastón)
- Grado de discapacidad moderado (entre un 30 y 50% de compromiso funcional): es el grado de discapacidad de tipo intermedio, son perceptibles a primera vista. Necesitan el uso de soportes biomecánicos para lograr la independencia en la marcha y la vida diaria, requiriendo diferentes tratamientos para integrarse a la vida normal. Ejemplo, personas amputadas de un miembro inferior que requieren el uso de una pierna ortopédica.
- Grado de discapacidad severo (entre un 50 y 70% de compromiso funcional): impide el desplazamiento total en forma independiente en la

marcha y vida diaria, requiriendo obligatoriamente de un soporte biomecánico. Asimismo sus impedimentos motores le impiden lograr una independencia total en autocuidado generando que su integración social sea parcial. Ejemplo personas deficiencias medulares total; los cuales obligatoriamente necesitan el uso de silla de ruedas para su desplazamiento.

- Grado de discapacidad grave (entre un 70 y un 100% de compromiso funcional): es el grado que expone a la persona con discapacidad donde el compromiso es máximo; manteniendo una escasa conexión ambiental, en las cuales solo se le brinda calidad de vida, donde el medicamento ayuda de un modo relativo y solo se basan la rehabilitación bajo el sistema ocupacional. En ese sentido este grado de discapacidad refleja pocas posibilidades de integración a nivel social.

2.3 Definición Conceptual

2.3.1. Discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (2001), indica que la discapacidad es un término genérico que engloba a los componentes: déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Señala los aspectos negativos de la interacción entre un individuo condicionado por su estado de salud y sus componentes contextuales (componentes ambientales y personales).

2.3.2. Persona con discapacidad

Según la Defensoría del Pueblo, se considera persona con discapacidad a aquella con deficiencias mentales o intelectuales, físicas, sensoriales a largo

plazo, al interactuar con muchas barreras, pueden imposibilitar su plena y efectiva participación en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

2.3.3. Discapacidad física

La Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo – OIT (2016), en relación a la discapacidad física, refiere que, son aquellas personas que adquieren dificultades en sus funciones físicas debido a la ausencia o disminución de alguna o múltiples partes del cuerpo. Estas personas pueden demandar el uso de soporte y ayudas biomecánicas (silla de ruedas, muletas, prótesis, entre otros), entorno de accesibilidad (rampas, elevadores, barandas, entre otros), y/o apoyo personal.

2.3.4. Grados de discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (2001), indica que son escalas de medición que permiten cuantificar todos los componentes del funcionamiento y la salud: funciones y estructuras corporales, actividades y participación, factores ambientales. Las escalas de medición van en los rangos: 0 – 4% (no hay problema), 5 - 24% (ligero), 25 - 49% (moderado), 50 - 95% (grave), 96 - 100%(completo).

2.3.5. Nivel educativo

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el glosario de terminos, define el nivel educativo como las etapas del sistema educativo, perteneciente a las diversos periodos del desarrollo personal de los estudiantes teniendo como niveles: Inicial, Primaria, Secundaria y Superior.

2.3.6. Inserción laboral

Pelayo (2012), define a la inserción laboral, como un proceso de interacción entre los elementos de empleabilidad (competencias, formación académica, experiencia laboral, contexto social) y los elementos de ocupabilidad (demanda laboral, coyuntura económica, política laboral, cambios demográficos) que generan como resultado la inserción a una vacante.

2.3.7. Población en riesgo

Según la Real Academia Española; define a la población en riesgo, como conjunto de personas que, por sus características genéticas, físicas o sociales, son más propensas a padecer una enfermedad determinada.

Asimismo; Ulrich Beck, señala que la sociedad en riesgo es una fase del desarrollo de la sociedad moderna, donde los riesgos sociales, económicos, políticos e industriales tienden cada vez más a escapar a las instituciones de control y protección. Plantea que la globalidad y la globalización constituyen una sociedad del riesgo: el riesgo es lo característico de la dinámica social.

2.3.8. Población Vulnerable

Según Carolina Valdebenito, Antropóloga Social de la Universidad de Chile, refiere que la población vulnerable son grupos en menor proporción que no ostentan códigos operativos que el resto de los otros grupos generando una exclusión del sistema. Su vulnerabilidad se traduce en su escasa capacidad para intervenir en las decisiones del sistema mayor.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño utilizado.

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación, es de tipo descriptivo al detallar la situación de una problemática o fenómeno social.

La investigación descriptiva, tiene como objetivo principal explicar acontecimientos o situaciones de manera precisa sin dar predicciones algunas; se basa en instrumentos que ayudan a esclarecer la validez de la realidad. (Tamayo, 2008)

3.1.1.1 Enfoque de investigación

Tiene un enfoque mixto al presentar un factor cuali-cuantitativo; el primero permite explicar la situación que atraviesan las personas con discapacidad física en cuanto a la falta de empleabilidad y el segundo aspecto permite la obtención de resultados mediante la aplicación de técnicas e instrumentos a los mismos usuarios/os.

La investigación cualitativa, es aquella donde se explora la naturaleza de los fenómenos sociales mediante su análisis que recae en las acciones humanas. (Sandoval, 2002). Por su parte el método cuantitativo se profundiza en las causas de los problemas, para lo cual utiliza una serie de instrumentos de análisis estadísticos para verificar o en todo caso rechazar las variables aplicadas en los fenómenos sociales. (Rodríguez, 2010).

3.1.2 Diseño utilizado

El diseño de estudio es no experimental debido a que solo observa el fenómeno social, donde se cimienta una realidad sin ninguna intención de modificar a las variables. (Hernández, Fernández y Baptista; 2001).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población objetivo de la presente investigación, está representada por el 100% de las y los usuarios con discapacidad física que se encuentran inscritos en la bolsa laboral del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima del periodo enero a julio del 2017.

3.2.2 Muestra

La muestra censal de la presente investigación, está representada por 77 usuarios y usuarias con discapacidad física que se encuentran inscritos en la bolsa laboral del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima del periodo enero a julio del 2017.

3.2.3 Identificación de la variable y su operacionalización

La identificación de la variable permite conocer y describir conceptualmente la variable principal y/o indicadores del problema de estudio.

Esto permite saber cuáles son aquellos factores que van a ser medibles y estudiados para efectos de la investigación.

Variable Principal

Escasa inserción laboral: Reducción de falta de oportunidades laborales.

En este caso es la exclusión de ofertas de trabajo para las personas con discapacidad física.

Indicadores

1. **Nivel educativo:** Etapas del sistema educativo, perteneciente a los diversos periodos del desarrollo personal de los estudiantes teniendo como niveles: Inicial, Primaria, Secundaria y Superior (INEI)
2. **Grados de discapacidad:** Escalas de medición que permiten cuantificar todos los componentes del funcionamiento y la salud: funciones y estructuras corporales, actividades y participación, factores ambientales.(CIF,2001)

3.3 Operacionalización de la variable

Es el proceso metodológico donde se construye la variable que representa a la problemática del proyecto de investigación para conocer su relación y pertinencia. Permite convertir un concepto abstracto en empírico e ir de lo general a lo específico, teniendo cada ítem una representación de la variable. Además se precisa su dimensión, sus indicadores que mide la variable asimismo precisar las escalas de medición con la finalidad de obtener la data que va permitir demostrar los objetivos propuestos.

Identificación de la variable y su operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Escasa inserción laboral	nivel educativo	% de personas con discapacidad física con educación primaria	Primaria
		% de personas con discapacidad física con educación secundaria incompleta	Secundaria incompleta
		% de personas con discapacidad física con educación secundaria completa	Secundaria completa
	grados de discapacidad	n y % de personas con discapacidad física ligera	Leve
		n y % de personas con discapacidad física moderada	Moderado
		n y % de personas con discapacidad física grave	Severo
	promoción y capacitación laboral	emprendimientos productivos	Bueno
			Regular
			Malo

3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1 Descripción de las Técnicas

1. Análisis de Fuente Documental

El análisis de fuente documental, es una técnica operacional, es decir, es el conjunto de archivos el cual posibilita una recuperación, contenido y manejo de un modo distinto.

Lourdes Castillo (2005), señala que el análisis de fuente documental, es una operación de enfoque intelectual, ya que se debe primero interpretar, para luego analizarlo y finalmente sintetizar la información de los documentos.

2. La Entrevista

La entrevista, es una técnica de comunicación primaria la cual contribuye a la construcción de una realidad con la interrelación humana.

Sabino (1992), refiere que la entrevista desde un enfoque metódico, forma parte de la interacción social entre dos personas que tiene como finalidad el recolectar datos de un aspecto de indagación.

El investigador elabora interrogantes a las personas con el propósito de brindar información, donde el dialogo se convierte en una línea asimétrica.

La ventaja de la entrevista en sí, no solo es por la cantidad de información recolectada por parte de la persona a quien se entrevista sino porque también se denotan ciertas conductas, apareciendo otra técnica compañera como la observación que de la mano de la entrevista ayudan a brindar un información más

detallada sobre el comportamiento general, antecedentes y que lo que queremos saber en sí.

3.4.2 Descripción de los instrumentos

Ficha de Datos

Es el instrumento que permite el registro de información así como la obtención de evidencias fundamentadas, contenidas y/o almacenadas.

Robledo (2007), expone que la ficha de datos tiene diversas funciones, entre ellas; el facilitar información, clasifica la información, procesa la información, futura construcción de un marco teórico y el valor extra de mayor importancia es que registra información actual.

Guía de Entrevista

Instrumento que tiene pautas o indicaciones dadas de la misma entrevista, los tipos de preguntas pueden estar presentes en la guía.

Izca (2005), manifiesta que la guía de entrevista no presenta limitaciones pero que sin embargo tiene una desventaja que al contener diversas en sus preguntas se desliga del propósito de la entrevista.

En la presente investigación se utilizó como fuente de información, los expedientes de las/los usuarios con discapacidad física inscritos en la bolsa laboral del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

En ese sentido se construyó una ficha de datos basados en los indicadores de nivel educativo y grados de discapacidad que darán respuesta al objetivo general y objetivo específicos planteados en la presente investigación, y a la vez se agregó el campo de datos personales para enriquecer la información obtenida en la presente investigación.

Asimismo se realizó una entrevista semiestructurada basados en una guía de entrevista, dirigidos a los jefes de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad de la RED OESTE DE OMAPED LIMA con el objetivo de recolectar información sobre la variable de estudio y la propuesta de un programa de intervención como alternativa a la problemática descrita en la presente investigación.

CAPITULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACION Y

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados

Los resultados del trabajo de investigación se ha obtenido mediante los instrumentos diseñados y debidamente validadas por la metodóloga y la especialista como: ficha de datos y guía de entrevista; para lo cual se procesó mediante un programa Microsoft Excel 2016 que comprende resultados validados estadísticamente mediante la aplicación de análisis de porcentaje, sistema de barras las que fueron graficadas de acuerdo a la data obtenida pudiendo tener una visualización completa de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física del departamento de atención a las personas con discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Se ha obtenido 7 tablas estadísticos relacionados a las variables de estudio y 7 graficas elaboradas en el sistema de barras pudiendo visualizarse la problemática del trabajo de la investigación.

Como instrumento de trabajo para la obtención de la data de estudio también se aplicó la guía de entrevista que comprende 8 formatos con 9 preguntas cada una, la misma que fue procesada mediante un cuadro de matriz de resultados, sistematizados e interpretados según los resultados.

4.2. Presentación de los resultados

Mediante la información general de las personas con discapacidad física, se encontraron los siguientes resultados:

4.2.1. Datos Demográficos

Tabla 1.

Distribución numérica y porcentual por sexo

Sexo	total	Porcentaje
Femenino	23	30%
Masculino	54	70%
Total	77	100%

Fuente: Elaboración Propia

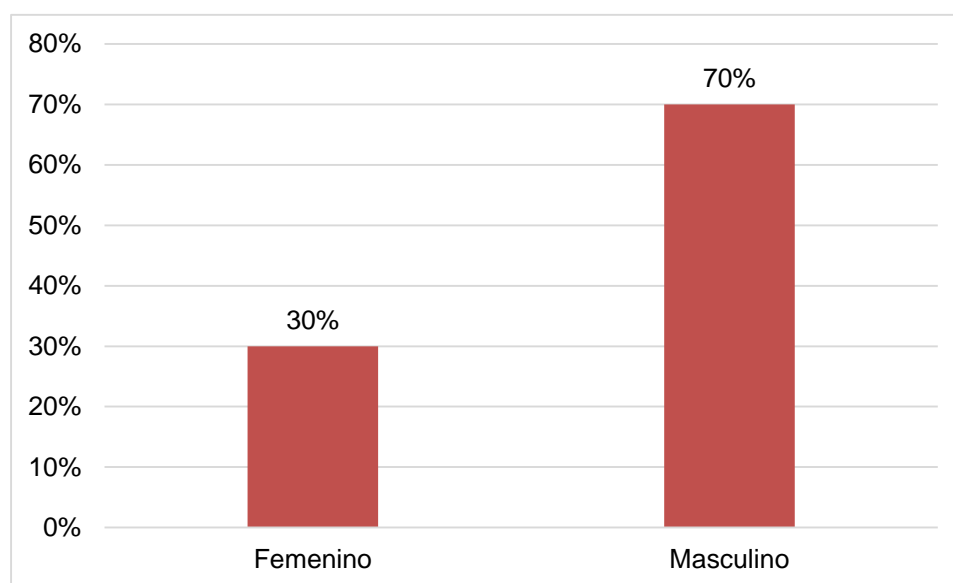


Figura 1. Distribución porcentual por sexo (Elaboración Propia)

La figura y tabla N° 1 de la data, muestra que de los inscritos en el programa de inserción laboral, el 70% corresponde al sexo masculino y teniendo la participación del sexo femenino con discapacidad física solamente el 30% que acude al servicio. Existe una mayor representatividad en el sexo masculino en el tema de discapacidad por la responsabilidad de trabajo y del hogar sin que ello el sexo femenino en los últimos años producto de la coyuntura de la situación socioeconómica que vive la sociedad peruana genero la participación en centros de trabajo por la población femenina pero en menor proporción.

Tabla 2.

Distribución numérica y porcentual de la edad

Edad	Sexo		Total	Porcent aje
	Femeni no	Masculi no		
18 - 28	3	5	8	10%
29 - 39	7	17	24	31%
40 - 50	8	20	28	37%
51 - 61	5	9	14	18%
62 - 72	0	3	3	4%
Total	23	54	77	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

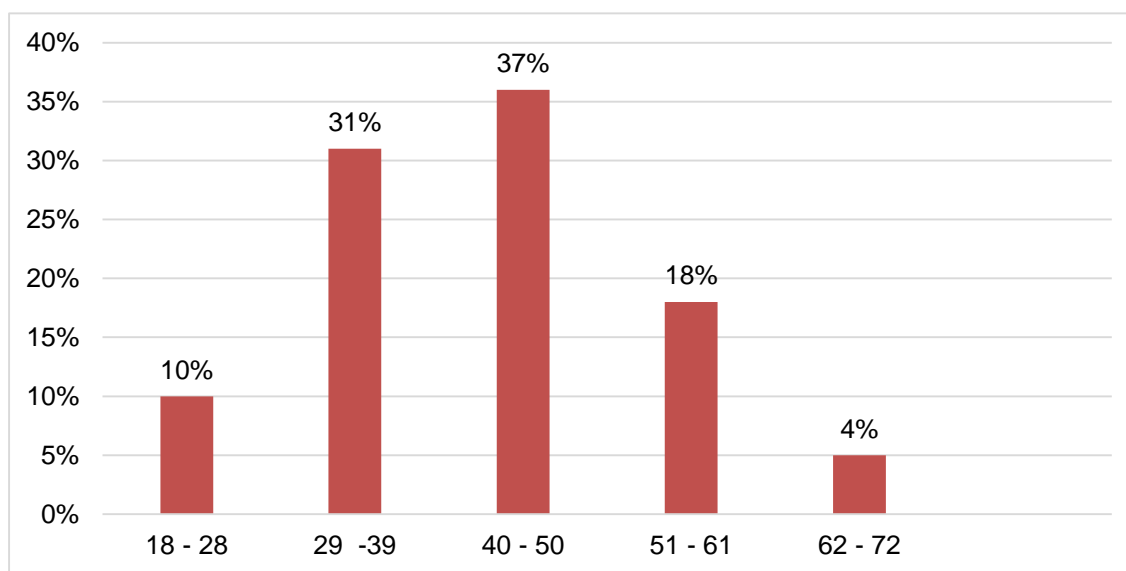


Figura 2. *Distribución porcentual por edad (Elaboración Propia)*

La tabla y figura N° 2 de la data, muestra que los inscritos en el programa de inserción laboral con un rango de edad que fluctúan entre 40 y 50 años representan el 36% de las personas con discapacidad física que se acercan al servicio; el 31% tiene entre 29 y 39 años, el 18% tiene entre 51 y 61 años, el 10% tiene entre 18 y 28 años y el 5% tiene entre 62 y 72 años respectivamente. Lo cual refleja que las personas con discapacidad física de entre 40 a 50 años de edad de

ambos sexos representan al 36%, con mayor tasa de desempleo. Por lo que se interpreta que el factor edad es una limitación para las personas con discapacidad de poder insertarse al campo laboral.

Tabla 3.

Distribución numérica y porcentual del Estado Civil

Estado Civil	Sexo		Total	Porcentaje
	Femenino	Masculin o		
Casado	3	19	22	29%
Soltero	19	29	48	62%
Divorciado	1	5	6	8%
Viudo	0	1	1	1%
Total	23	54	77	100%

Fuente: Elaboración Propia

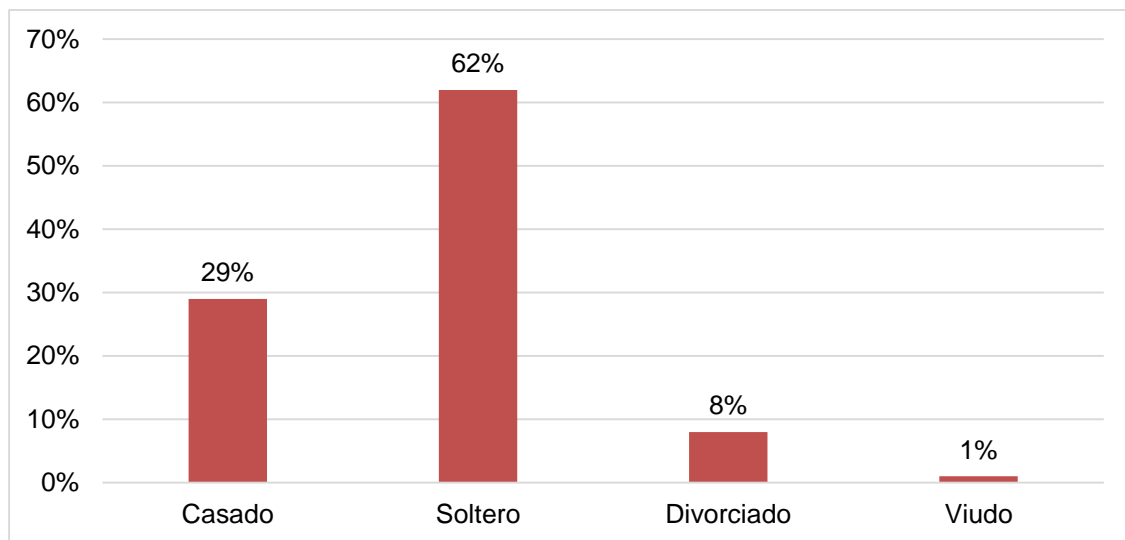


Figura 3. Distribución porcentual por estado civil (Elaboración Propia)

En la tabla y figura N° 3 de la data, muestra que los inscritos en el programa de inserción laboral en relación a su estado civil, registra el porcentaje mayor del 62% entre hombres y mujeres que se encuentran sin compromiso lo que caracteriza a la persona con discapacidad en el problema de contraer el estado

civil de casado, el 29% son personas casadas formalmente, el 8% son personas divorciadas que asumieron su estado civil después de adquirir la discapacidad, pero que asumen una carga familiar, siendo el motivo de buscar empleo y el 1% se encuentran en condición de viudos/as respectivamente.

Tabla 4.

Distribución numérica y porcentual de Carga Familiar

Sexo				
Carga familiar	Femenino	Masculino	Total	Porcentaje
con carga familiar	7	27	34	44%
sin carga familiar	16	27	43	56%
total	23	54	77	100%

Fuente: Elaboración Propia

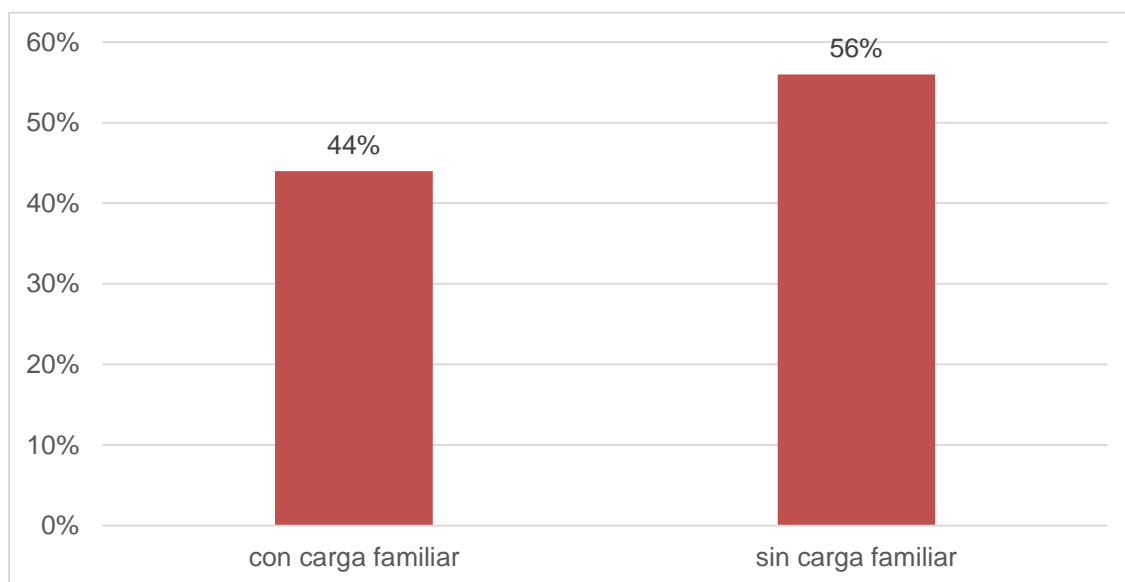


Figura 2. *Distribución porcentual por carga familiar (Elaboración Propia)*

En la tabla y figura N° 4 de la data, muestra que las personas con discapacidad física que tienen carga familiar representan el 56% de beneficiarios

inscritos en el programa de inserción laboral, mientras el 44% son personas que no tienen carga familiar alguna.

4.2.2. Nivel educativo y grado de discapacidad

Objetivo General: Determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo de enero a julio del 2017

Tabla 5.

Distribución porcentual del nivel educativo y grado de discapacidad

sexo			
Indicadores	Femenino	Masculino	Porcentaje
Nivel educativo	19%	30%	49%
Discapacidad moderado	9%	35%	44%

Fuente Elaboración Propia

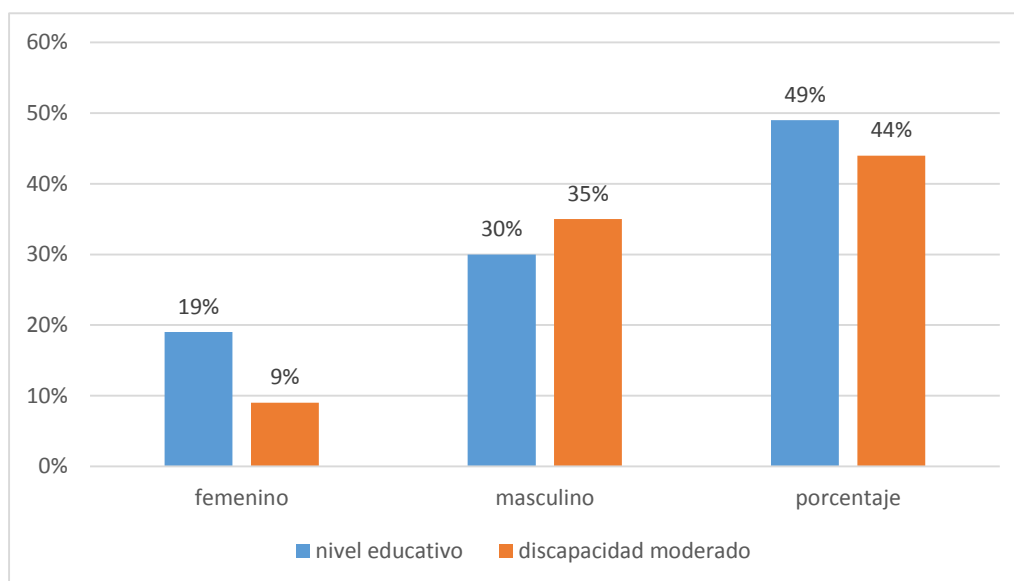


Figura 3. *Distribución porcentual por indicadores (Elaboración Propia)*

Análisis de la tabla - grafica

En la tabla y figura N° 5 de la data, muestra que las personas con discapacidad física entre hombres y mujeres que tienen secundaria completa representan el 49%, y el 44% de hombres y mujeres con discapacidad física presentan grado de discapacidad moderado. Estos altos índices de porcentaje muestran que el nivel educativo y el grado de discapacidad son factores que intervienen directamente con la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física que se encuentran inscritos en la bolsa laboral del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

4.2.3. Nivel educativo

Objetivo específico: Analizar la escasa inserción laboral y su relación con el nivel educativo de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

Tabla 6.

Distribución numérica y porcentual de nivel educativo

Nivel educativo	Sexo		Total	Porcentaje
	Femenino	Masculino		
Primaria	0	1	1	1%
Secundaria incompleta	2	8	10	13%
Secundaria completa	15	23	38	49%
Técnica Superior	5	14	19	25%
Superior	1	8	9	12%
Total	23	54	77	100%

Fuente: Elaboración Propia

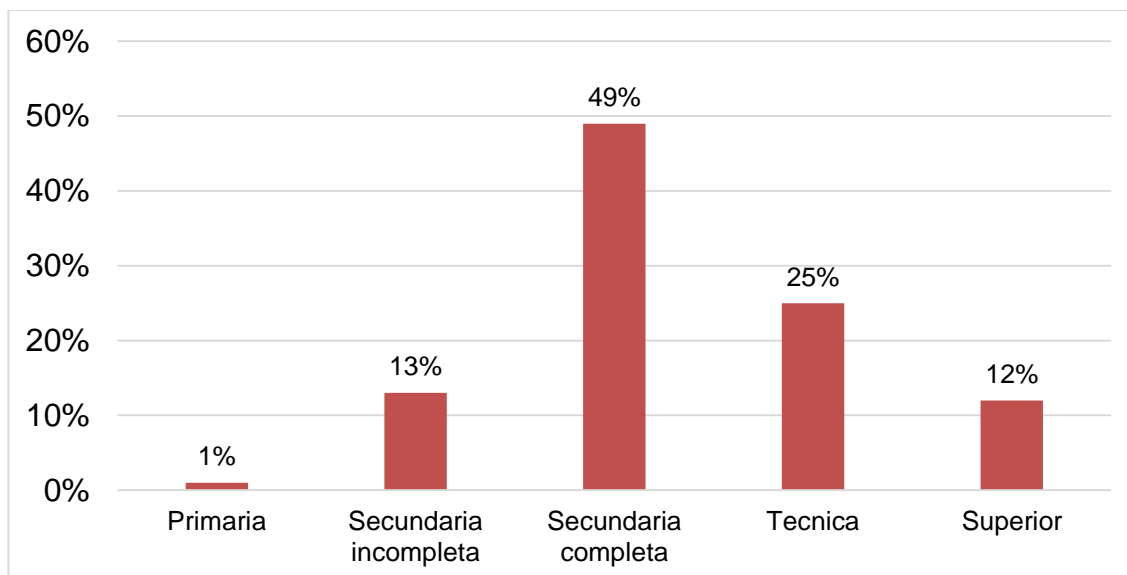


Figura 4. Distribución porcentual por nivel educativo (Elaboración Propia)

Análisis de la tabla - grafica

En la tabla y figura N° 6 de la data, los discapacitados entre hombres y mujeres que representa el 49% tiene secundaria completa que limita integrar su mano de obra laboral toda vez que no se ha insertado a un estudio técnico superior para poder trabajar lo que confirma la formulación del problema, seguido del 25% con educación técnica, el 13% cuenta con secundaria incompleta, el 12% cuenta con educación superior y el 1% cuenta solamente con el nivel primario.

4.2.4. Grado de discapacidad

Objetivo específico: Explicar la escasa inserción laboral y su relación con el grado de discapacidad de las y los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

Tabla 7.

Distribución numérica y porcentual del Grado de discapacidad y sexo

Grado de discapacidad	Sexo			Porcentaje
	Femenino	Masculino	Total	
Leve	5	10	15	20%
Moderado	7	27	34	44%
Severo	11	17	28	36%
Total	23	54	77	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

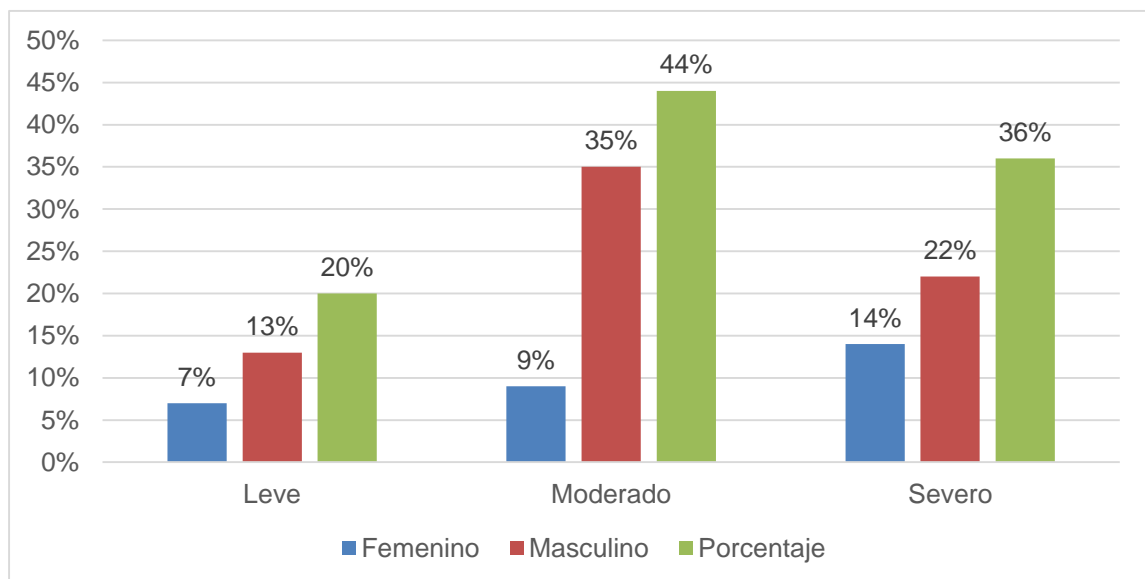


Figura 5. *Distribución porcentual por grado de discapacidad y sexo (Elaboración Propia)*

Análisis de la tabla - grafica

De la data obtenida del trabajo de investigación sobre grado de discapacidad y sexo tenemos que el 44% de la población entre hombres y mujeres presenta grado de discapacidad moderado por lo que no se puede insertar en el campo laboral teniendo en cuenta que la situación de la persona con discapacidad física moderado es una persona lesionada que requiere soporte biomecánico,

siendo esta una de las limitaciones más importantes para insertarse en el campo laboral, seguidamente se ha encontrado que existe la discapacidad en ambos sexos del grado severo en un 36% lo que representa siendo una limitación física la pérdida total de los miembros inferiores de piernas y encontrándose postrados en sillas de ruedas lo que no permite integrarse al campo laboral fácilmente por su limitación física. Asimismo la tabla estadística y la gráfica nos muestran que existe un porcentaje de 20% de discapacitados físicos leves haciendo posible su integración al campo laboral con mayor posibilidad por su misma situación física (cojeras, apoyo físico en bastones)

4.2.5. Análisis e interpretación de Guía de entrevista aplicada:

Se aplicaron 8 entrevistas debidamente validadas por la metodóloga y especialista a los jefes de las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad, de la RED DE OMAPED LIMA OESTE-2017. La entrevista consta de 9 preguntas abiertas y cerradas. Los resultados se obtuvieron mediante un matriz de respuestas.

Objetivo: Establecer un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos que contribuirá a mejorar la escasa inserción laboral de las y los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

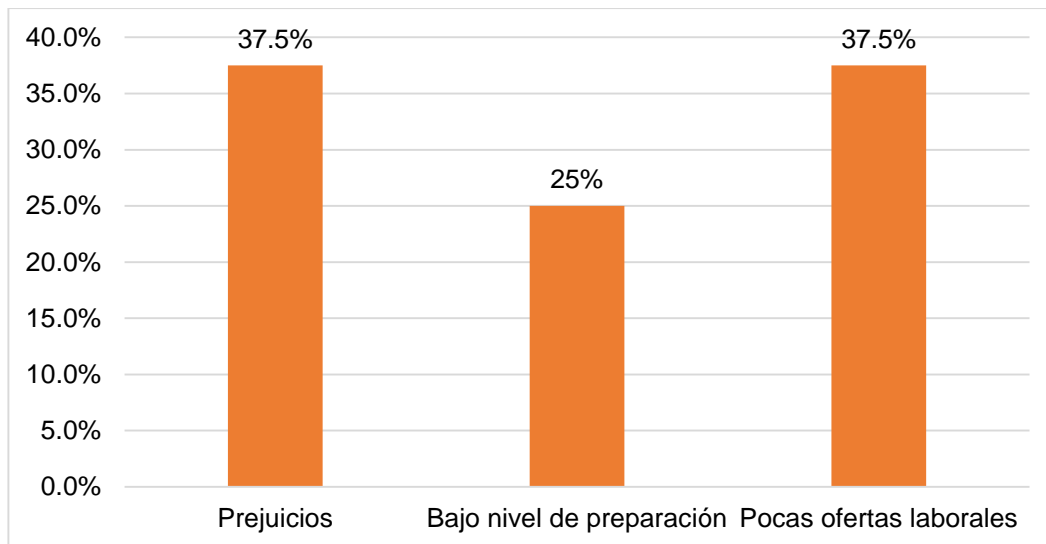


Figura 6. Pregunta 1: ¿Qué opina usted de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física? Mencione tres causas importantes. (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene como respuesta que los causales como los prejuicios y las pocas ofertas laborales se encuentran en el mismo rango con un 37.5% y con un 25% de personas con discapacidad física no encuentran un empleo debido al bajo nivel de preparación.

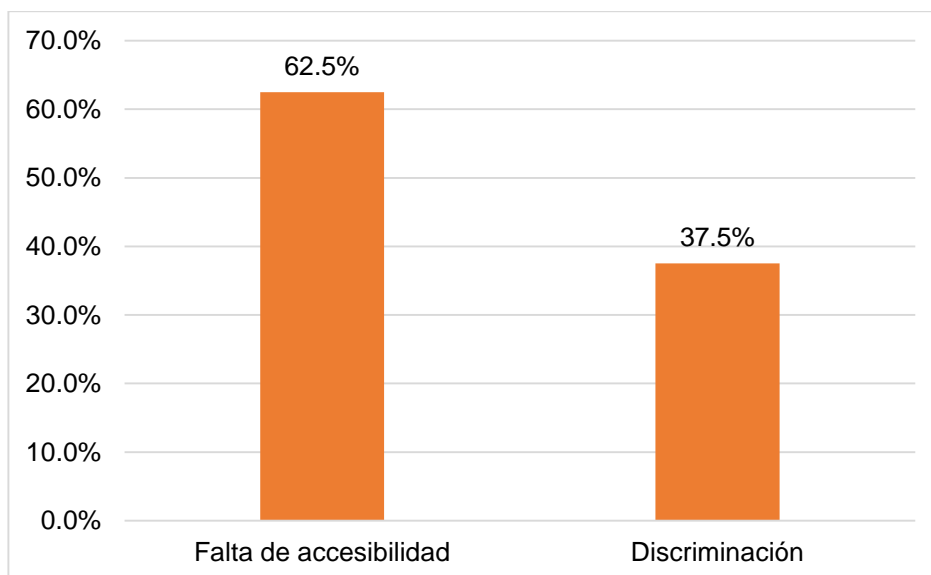


Figura 7. Pregunta 2: ¿En su opinión cuales serían los factores que dificultan la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física? Cite los tres factores que considera los más importantes. (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene que el primer aspecto es falta de accesibilidad con un 62.5% y la discriminación con un 37.5%, como factores que dificultan la escasa inserción laboral.

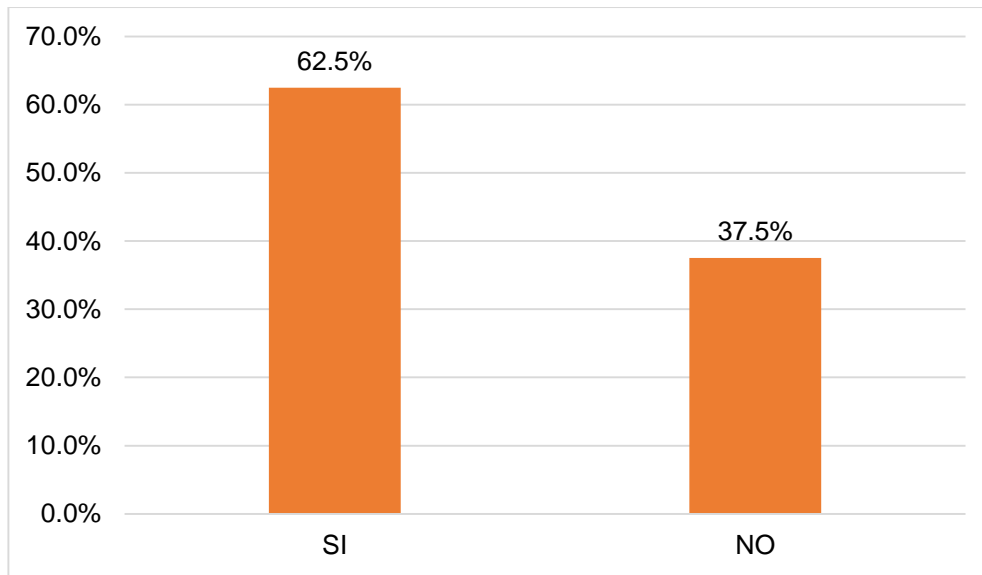


Figura 8. Pregunta 3: ¿Usted cree que las personas con discapacidad física tienen pocas posibilidades de ser insertados en una empresa? (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene que una respuesta positiva con un 62.5% que afirman que existen posibilidades de que las personas con discapacidad física sean insertadas laboralmente y con un 37.5% existe un negativismo de que esta población pueda ser ubicada en un empleo.

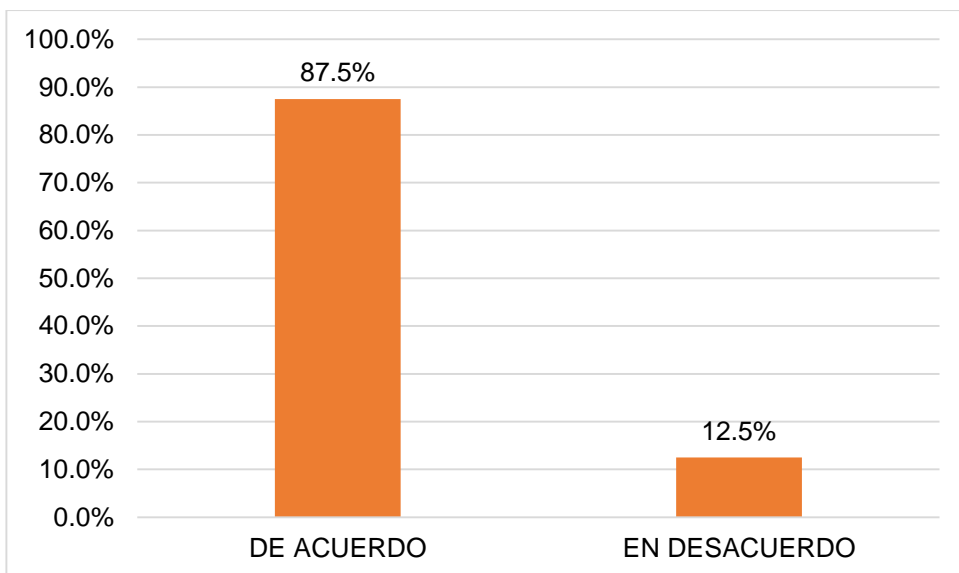


Figura 9. Pregunta 4: ¿Usted cree que diseñar y ejecutar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física? (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene un resultado que la elaboración de un programa de promoción y capacitación con un 87.5% ayudaría a reducir la escasa inserción laboral y quienes no están de acuerdo con un 12.5%, quienes piensan que no es la solución vial para esta problemática.

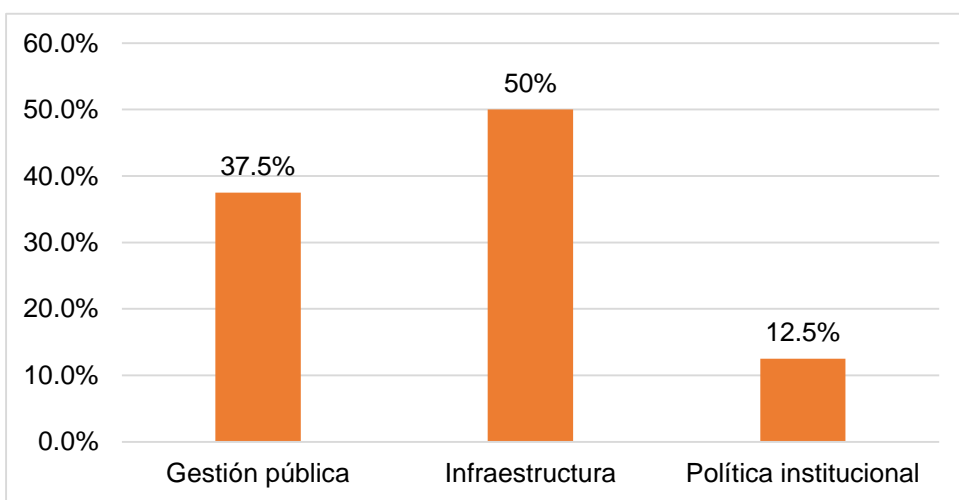


Figura 10. Pregunta 5: Considera usted que la eficiencia de un programa de emprendimientos productivos para personas con discapacidad física, depende de: (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene que toda propuesta para que sea eficiente debe contar con una infraestructura idónea con un 50%, intervenir con la gestión pública el 37.5% y a través de una política institucional el 12.5%.

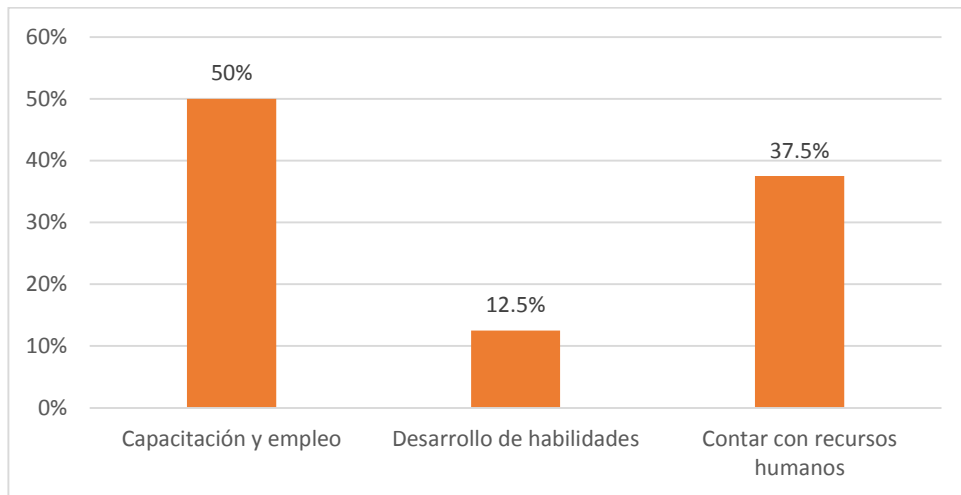


Figura 11. Pregunta 6: ¿Qué características tendría para usted un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para las personas con discapacidad física? Cite los tres factores que considera los más importantes: (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene que la primera característica se establece con un 50% en la capacitación y empleo, un 37.5% menciona contar con recursos y un 12.5% se fija en el desarrollo de habilidades de las personas con discapacidad física.

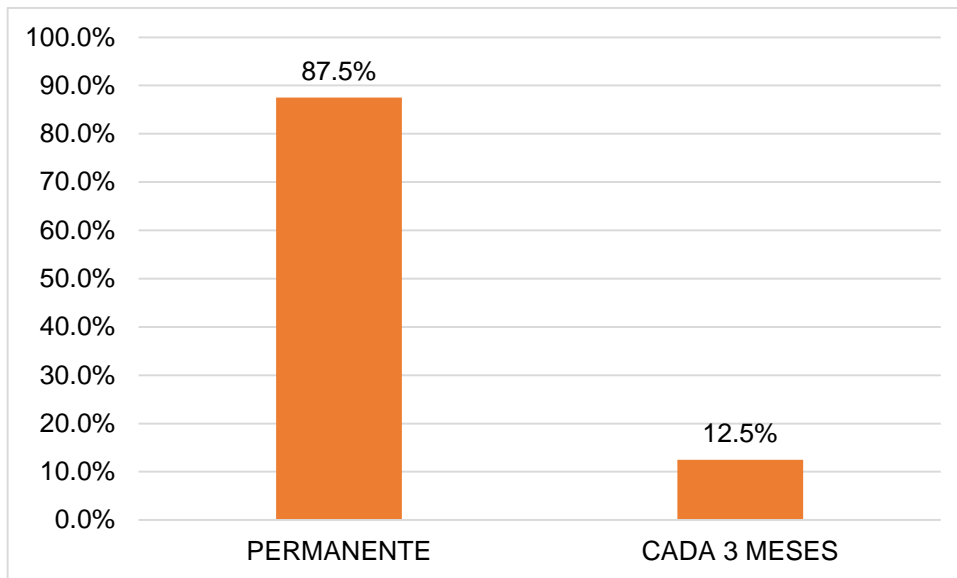


Figura 12. Pregunta 7: ¿Con qué duración considera usted que un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos debe efectuarse? (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene que la frecuencia en que se debe dar la propuesta de intervención sería permanente con un 87.5% y que debe efectuarse trimestralmente con un 12.5% respectivamente.

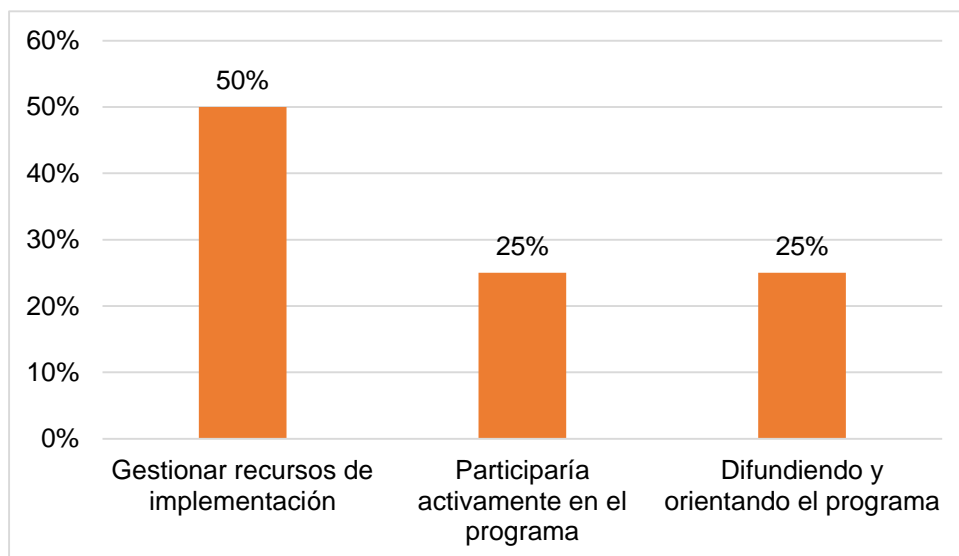


Figura 13. Pregunta 8: Sí usted, tendría la oportunidad de implementar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para personas con discapacidad en la OMAPED en la cual es responsable ¿Qué acciones realizaría? (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada se obtiene que las acciones que se tomarían para un programa de promoción y capacitación laboral en las personas con discapacidad física, se encuentra en primera plana con un 50% el gestionar recursos de implementación, con un segundo aspecto con el 25% es la participación activa dentro del programa el mismo porcentaje para el factor de la difusión de la propuesta.

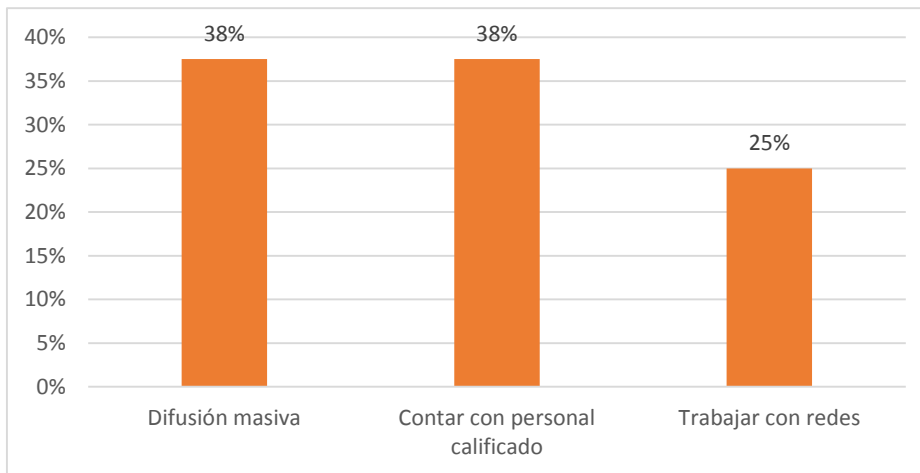


Figura 14. Pregunta 9: ¿Cuáles serían las principales recomendaciones que usted consideraría fundamentales para la implementación de un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para las personas con discapacidad física? Cite las tres que considera lo mas importantes (Elaboración Propia)

Interpretación:

De acuerdo a la pregunta formulada, se obtiene que dentro de las recomendaciones para implementar un programa de promoción y capacitación laboral en las personas con discapacidad física, se consideran dos aspectos fundamentales: la difusión masiva con un 38% y contar con personal netamente calificado. El 25% sugiere el trabajar con redes.

4.3. Análisis y discusión de resultados

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarias/os con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo de enero a julio del 2017. Para dar una respuesta a este propósito, se aplicó el instrumento ficha de datos a 77 usuarias/os con discapacidad física, para conocer primero la información personal y seguido del porcentaje de las propias dimensiones de intervención.

Según Garavito (2014), indica que las políticas nacionales en mención a la discapacidad, no posee directrices definidas, es decir, que el mismo estado debe hacerse responsable de diseñar propuestas para romper barreras que enfrentan las personas con discapacidad física, logrando así una correcta inclusión laboral.

En ese sentido, los resultados obtenidos de las dimensiones sobre la escasa inserción laboral con un porcentaje mayor; muestran que del 100% de la población, el 49% de usuarios y usuarias con discapacidad física cuentan con secundaria completa, el 44% de usuarios y usuarias con discapacidad física cuenta con grado de discapacidad moderado. Estos resultados de mayor porcentaje demuestran que el nivel educativo y el grado de discapacidad son factores determinantes que condicionan la escasa inserción laboral de los usuarios y usuarias con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad de Lima, durante el periodo enero a julio del 2017.

Asimismo se propuso oportuno realizar un análisis de la información personal, para identificar las características de las y los usuarios del programa de inserción laboral de la Municipalidad Metropolitana de Lima. Así se encontraron como resultados, según el sexo con un 70% de hombres en búsqueda de oportunidades laborales, el 36% entre hombres y mujeres de 40 a 50 años de edad que postulan al programa de inserción laboral, el 62% de hombres y mujeres de estado civil soltera/o que y el 56% de hombres y mujeres sin carga familiar, quienes a pesar de no contar con una dinámica parental de responsabilidades, su situación de empleabilidad se encuentra en un plano dificultoso y en algunos casos excluyentes.

Por lo tanto se puede indicar que referente a la información personal de las y los usuarios con discapacidad física que postulan al programa de inserción laboral; son hombres y mujeres de estado civil soltera/o, de edades entre 40 a 50 años y sin carga familiar respectivamente.

Con relación a los objetivos específicos, se detallan los siguientes resultados en base a las dimensiones de nivel educativo y grado de discapacidad propuestas para analizar y conocer respectivamente su relación con la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima. El análisis estadístico individual de cada indicador muestra lo siguiente:

Dimensión nivel educativo: las personas con discapacidad entre hombres y mujeres que representa el 49% tiene secundaria completa que limita integrar su

mano de obra laboral toda vez que no se ha insertado a un estudio técnico superior para poder trabajar lo que confirma la formulación del problema, seguido del 25% con educación técnica, el 13% cuenta con secundaria incompleta, el 12% cuenta con educación superior y el 1% cuenta solamente con el nivel primario.

Estos porcentajes, demuestran que el nivel educativo es un factor condicionante que guarda una alta relación con la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física. Esta condición se debe a que el mercado laboral de hoy, demanda mano de obra altamente calificada para ocupar los distintos puestos de trabajo. Así mismo como lo señalan Castañeda, Messina y Pieck (2008), mencionan que el trabajo es en la práctica un lugar educativo; también exponen que al realizar actividades laborales en distintas áreas, siempre exigen una preparación académica para justificar la razón de ser.

De igual forma Ibarra y Josué (2015), en su proyecto de investigación sobre “La eficacia de la Normativa Laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso al empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado”, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Escuela de Ciencias Jurídicas en la Universidad de El Salvador, señala que se deben garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones: individual, familiar y comunitaria; los mismos que promuevan su desarrollo integral (educación, trabajo, entre otros).

Dimensión grado de discapacidad: los resultados muestran que el 44% de la población entre hombres y mujeres cuentan con grado de discapacidad

moderado por lo que no se puede insertar en el campo laboral teniendo en cuenta que la situación de la persona con discapacidad física moderado es una persona lesionada que requiere soporte biomecánico, siendo esta una de las limitaciones más importantes para insertarse en el campo laboral, seguidamente se ha encontrado que existe la discapacidad en ambos sexos del grado severo en un 36% lo que representa siendo una limitación física la pérdida total de los miembros inferiores de piernas y encontrándose postrados en sillas de ruedas lo que no permite incluirse al campo laboral fácilmente por su limitación física. Asimismo la tabla estadística y la gráfica nos muestran que existe un porcentaje de 20% de discapacitados físicos leves haciendo posible su integración al campo laboral con mayor posibilidad por su misma situación física (cojeras, apoyo físico en bastones).

Estos porcentajes, demuestran que el grado de discapacidad es otro factor condicionante que guarda una alta relación con la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física. Este factor implica que las empresas públicas y privados deban realizar ajustes razonables (infraestructura) para la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, las empresas optan por no realizar estos ajustes debido al aumento de costos y modificaciones en su presupuesto. A pesar, que la ley 29997, ley general de la persona con discapacidad, señala en su artículo 49 (cuota de empleo) que las empresas públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad equivalente al 5% de su población de trabajadores y el 3% para las empresas privadas. Asimismo en su artículo 50, indica que las personas con discapacidad tienen el derecho a

ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estos ajustes implican que los empleadores realicen ajustes en las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización de trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. (Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, pág. 21)

4.4. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación denominado “Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017”, se concluye lo siguiente:

- La escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, está determinado por los factores nivel educativo y el grado de discapacidad lo que influye directamente en la variable de estudio.
- Con respecto al nivel educativo; el 49% de la muestra, cuenta solamente con secundaria completa siendo esto un factor determinante para condicionar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Con respecto al grado de discapacidad; el 44% de la muestra, cuenta con grado de discapacidad moderada siendo otro factor determinante que guarda relación con la escasa inserción laboral de las/los usuarios con

discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

4.5. Recomendaciones

En consideración al contenido expuesto, se sugieren ciertas acotaciones que mejorarán las políticas laborales hacia las personas con discapacidad sin limitación de espacio:

- Diseñar más propuestas laborales, justificando los derechos de las personas con discapacidad.
- Identificar los factores causales actuales de porque las personas con discapacidad física no logran encontrar un empleo formal.
- Capacitar, asesorar, motivar, incentivar, evaluar y monitorear a las personas con discapacidad física durante su postulación e inserción al mercado laboral.
- Realizar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas a fin que puedan brindar espacios laborales formales y que sean capacitados en temáticas de discapacidad física.

Capítulo V: Propuesta de Intervencion

5.1 Denominación del programa

Programa promocional y de fortalecimiento de capacidades: “Emprendiendo juntos hacia el desarrollo”

5.2 Justificación del problema

En el artículo 54 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, indica que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo libremente escogido, en un trabajo con igualdad de oportunidades y remuneraciones, en un trabajo con un entorno libre y saludable. Asimismo en el artículo 46, señala, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y Los gobiernos Locales incorporan a las personas con discapacidad en sus programas de formación, inclusión y promoción del empleo.

Los resultados obtenidos con la investigación, nos muestran que un alto porcentaje de personas con discapacidad física, alcanzan sólo el nivel de secundaria completa y, un grado de discapacidad moderado, lo cual demuestra que dichos factores condicionan la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física.

Mientras, en la guía de entrevista aplicada, con respecto a establecer un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos que contribuirá a mejorar la escasa inserción laboral de las y los usuarios con

discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima; los resultados obtenidos en la presente investigación nos muestra que la inserción laboral, es motivada por el bajo nivel educativo y de preparación y experiencia laboral, la discriminación y prejuicios por parte de los empleadores hacia las personas con discapacidad física en relación a su rendimiento laboral, la falta de accesibilidad y los ajustes necesarios de las empresas para contratar personas con discapacidad física. En tal sentido, mencionan que es necesario realizar capacitaciones para el desarrollo de habilidades y capacidades que generen la inserción laboral a través de la promoción del autoempleo.

Cabe mencionar que en el ámbito del trabajo con poblaciones vulnerables, específicamente en este caso con personas con discapacidad física, el trabajador social se encuentra capacitado de manera integral, multidisciplinaria y multisectorialmente para realizar intervenciones orientadas a contribuir al incremento de la empleabilidad de las personas con discapacidad física. Por tanto, el desarrollo de programas alternativos orientados a la mejora de la inclusión laboral a través de la promoción y capacitación laboral constituye una intervención profesional necesaria de ser atendida por los profesionales de Trabajo Social.

Ante ello, es de gran importancia desarrollar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para personas con discapacidad física con la finalidad de promover el autoempleo formal y que las personas con discapacidad física puedan mejorar su calidad de vida y su estado de bienestar social.

De esta manera se busca incluir en el mercado laboral a las personas con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

5.3 Establecimiento de Objetivos

Objetivo general

Implementar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos orientado a la inserción laboral de las y los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Objetivo específico:

- Ejecutar acciones de capacitación en emprendimientos productivos.
- Estructurar e Implementar módulos de venta manejados por los propios beneficiarios del programa en convenio con empresas públicas y/ o privadas.
- Formular un sistema de monitoreo y evaluación para acompañar las experiencias y medir el impacto generado con la aplicación de las acciones de capacitación y la implementación de los módulos de ventas.

5.4 Sector al que se dirige

El presente programa “Emprendiendo juntos hacia el desarrollo”, esta dirigido a las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

5.5 Metodología de la intervención

La pauta metodológica empleada en la presente constituye una metodología participativa, de nivel grupal, orientada a la promoción y desarrollo de capacidades utilizando los enfoques de derechos y género.

ACTIVIDAD	META	RESPONSABLE	OBJETIVO	INDICADOR
1. Promoción y sensibilización del programa				
1.1. Talleres de sensibilización en materia de discapacidad, dirigido a empresarios.	Que el 100 % de los empresarios estén sensibilizados.	Trabajador Social	Sensibilizar a los actores directos en la promoción de emprendimientos productivos como alternativa de empleo independiente	N° de participantes
1.2. Talleres de sensibilización en oportunidades laborales para personas con discapacidad	Que el 100% de las y los usuarios con discapacidad física estén sensibilizados en la promoción de emprendimientos productivos.	Trabajador social		
2. Acciones de capacitación, gestión y ejecución del programa				
2.1. Capacitación en emprendimientos productivos y desarrollo personal (competencias laborales, liderazgo y autoestima)	El 100% de las personas con discapacidad física son capacitados en emprendimientos productivos y desarrollo personal.	Trabajador Social	Capacitar a las personas con discapacidad física en emprendimientos productivos y talleres productivos	N° de participantes con discapacidad
	El 100% de las personas con discapacidad física son capacitados en planes de negocio.			
2.2. Talleres de planes de negocio				

2.3. Acciones de coordinación con empresas públicas y privadas: a) Desayuno empresarial b) Suscripción de Convenios	Programación de tres desayunos empresariales y 100% de asistencia de invitados.	Jefe del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad	Realizar acuerdos y firma de convenios para implementación del programa	N° de empresas participantes
2.4. Ejecución del programa	El 60% de las personas con discapacidad física ponen en práctica lo aprendido y desarrollada en el taller	Beneficiarios del programa	Ejecutar el programa de emprendimientos productivos.	N° de beneficiarios del programa
3. Monitoreo y evaluación del programa				
3.1. Acciones de acompañamiento y seguimiento de la ejecución del programa (monitoreo)	El 100% de beneficiarios son monitoreados por el programa	Trabajador Social	Realizar el monitoreo y evaluación del programa	N° de visitas
3.2. Acciones de evaluación de logro del programa			Informe y sistematización del programa	

5.6. Instrumentos / material a utilizar

Los instrumentos a utilizar en el presente programa serán:

5.6.1 Entrevista semi estructurada:

Nos permitirá obtener información profunda de los empleadores con las cuales se suscribió el convenio sobre la aplicación del programa y su impacto.

5.6.2 Encuesta:

La encuesta nos permitirá conocer las opiniones de las personas con discapacidad física en las diferentes etapas del programa.

5.6.4. Ficha de registro de datos:

La ficha de datos nos permitirá recolectar información de las fuentes secundarias (ficha de monitoreo y seguimientos) la cual permitirá obtener información durante la ejecución del programa.

5.6.3 Recursos Humanos e Institucionales

- Equipo de trabajo Del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad

5.6.4 Recursos Materiales:

- Auditorio y sala de reuniones.
- 20 sillas y 6 mesas.
- 01 laptop, 01 proyector multimedia, 01 ecran, 01 cámara fotográfica.
- 02 cajas de lápices, 02 cajas de lapiceros, 05 millares de hojas bond, 01 ciento de folder

5.7 Cronograma de actividades.

Actividades	Cronograma																							
	enero				febrero				marzo				abril				mayo				junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Talleres de sensibilización del autoempleo para personas con discapacidad	■	■																						
Talleres de sensibilización en oportunidades laborales para personas con discapacidad dirigido a empresas público y privado			■	■																				
Capacitación en emprendimientos productivos					■	■																		
Talleres de planes de negocio							■	■																
Acciones de coordinación con empresas públicas y privadas									■	■														
Ejecución del programa											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acciones de acompañamiento y seguimiento de la ejecución del programa											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Acciones de evaluación de logro del programa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña Cárdenas, L. E., Álvarez Pintado, M., Ccarhuas, F., Elisabet, M., Castillo Maco, R. S., & Vallejos Robinson, A. F. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú SA.

Arriola Ramsay, A. M. (2016). Creación y adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad en hoteles 5 estrellas de Lima Metropolitana.

Borja Álvarez, M. G. (2015). Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidad en empresas privadas e instituciones públicas de la Provincia de Pichincha que son: Medicamenta Ecuatoriana SA, Hospital Vozandes, Transporte Noroccidental (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Ccora Quispe, J. (2015). Inserción laboral a personas con discapacidad en la municipalidad distrital de ascensión-periodo 2013.

Egea, C y Sabara, A. (2015). “*Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*”. Revista Española sobre Discapacidad. Pag 15-30.

Garavito Escobar, D. M. *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).

Gaspar, E y Huatarango, B. (2015). “*La empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPEL-Huancayo*”. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social). Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Trabajo Social.

Ibarra Marroquín, L. B., & Pérez, D. J. (2015). La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades está determinada por las políticas implementadas por el estado (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador).

Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática de España. (2014). “*Clasificación de tipo de discapacidad*”. Proyecto estadístico censal español. Pag. 2-49.

Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú. (2012). “*Perú: características de la población con discapacidad*”. Primer censo nacional para las personas con discapacidad. Pag. 12-17.

Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento”

Martinez, B. (2013). “*Pobreza, discapacidad y derechos humanos*”. Revista Activista de España. Pag. 10-29.

Ministerio de Educación de Chile. (2007). "*Necesidades especiales en el nivel de educación parvularia*". Guía instructiva. Pag. 7-12

Ministerio de Sanidad, Servicios Social e Igualdad de España. (2016). "I Congreso nacional sobre el empleo de las personas con discapacidad". Guía protocolar. Pag. 126-154

Mundial, B. (2011). Organización Mundial de la Salud. "Informe Mundial Sobre la Discapacidad". Obtenido desde www.who.int/iris/bitstream/10665/75356/1/9789240688230_spa.pdf?ua=1

Naciones Unidas. (2012). "*Convención de los derechos de las personas con discapacidad y guía protocolar*". Manual práctico. Pag. 3-36.

Oficina de Alto Comosionado. (2012). "*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*". Guía de formación. Pag. 1-63

Otorola, F y Celi, F. (2012). "*Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano*". Investigación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. Pag. 14-26

Pinto Rodrigo, S. (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana-Perú.

Recalde Álvarez, C. A., Silva, D. S., & Rodrigo, K. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas* (Doctoral dissertation).

Velarde Talleri, A. (2015). Inclusión de las personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física en el Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de

Lima, período enero-julio del 2017.

Problemas	Objetivos	Justificación	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Técnica	Instrumentos
<p>Problema Principal. ¿Cuáles son los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante El periodo enero a julio del 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1 ¿En qué medida la escasa inserción laboral está condicionada por el nivel educativo de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017?</p> <p>PE2. ¿En qué medida la escasa inserción laboral está condicionada por el grado de discapacidad de las/los usuarios con discapacidad física del</p>	<p>Objetivo General Determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo de enero a julio del 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1. Analizar la escasa inserción laboral y su relación con el nivel educativo de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.</p> <p>OE2. Explicar la escasa inserción laboral y su relación con el grado de discapacidad de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad</p>	<p>La Constitución Política del Perú de 1993, refiere que el trabajo es un deber y derecho de todos los peruanos sin distinción de raza, sexo, religión, y condición social. Para que se pueda llevar a cabo la aplicabilidad de la constitución se requiere que las condiciones de trabajo sean las adecuadas y con la misma igualdad de oportunidades, y que las instituciones tanto públicas y como privadas se sensibilicen y tomen conciencia sobre la declaración de los derechos humanos “EL DERECHO AL TRABAJO”, y al no contar con investigaciones actualizadas y relacionadas al tema, vemos la importancia social que representa el identificar y diagnosticar los factores que influyen en la no reinserción laboral de las personas con discapacidad física. Cuyos resultados nos va a permitir elaborar y aplicar un programa de intervención social para las y los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad</p>	<p>Escasa inserción laboral</p>	<p>Falta de formación académica</p> <p>Tipo de discapacidad</p>	<p>% de personas con discapacidad física con educación primaria</p> <p>% de personas con discapacidad física con educación secundaria incompleta</p> <p>% de personas con discapacidad física con educación secundaria completa</p> <p>n y % de personas con discapacidad física ligera</p> <p>n y % de personas con discapacidad física</p>	<p>Primaria</p> <p>Secundaria incompleta</p> <p>Secundaria completa</p> <p>Técnico Superior</p> <p>Leve</p> <p>Moderado</p> <p>Severo</p>	<p>Análisis de fuente documental</p>	<p>Ficha de Datos de</p>

<p>Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el periodo enero a julio del 2017?</p> <p>PE3. ¿En qué medida, la propuesta de un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos, contribuiría a mejorar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima?</p>	<p>de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.</p> <p>OE3. Diseñar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos que contribuya a mejorar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima.</p>	<p>de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con la finalidad de ser incluidos al mercado laboral, y que esto, permita mejorar su calidad de vida y bienestar social en igualdad de oportunidades. Así mismo, busca ser considerado o utilizado como aporte teórico y práctico para las próximas investigaciones que se realicen.</p>		<p>Taller de empleabilidad y productividad</p>	<p>moderada n y % de personas con discapacidad física grave</p> <p>emprendimientos productivos</p>	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Guía de entrevista</p>
---	--	--	--	--	--	---	-------------------	---------------------------

ANEXO 2

Formato: Ficha de datos

Dimensiones: Nivel Educativo y Grados de Discapacidad

FICHA DE DATOS

TITULO: “Escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, periodo enero a julio del 2017”

OBJETIVO: Analizar en qué medida la escasa inserción laboral está condicionada por el nivel educativo y el grado de discapacidad física de los usuarios del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

CANT	Identificación de usuarios	Datos personales			Nivel Educativo						Grado de Discapacidad			
		Nº	Nombre	Edad	Sexo	E. Civil	C. Fam	P	S.I	S.C	T	S	L	M
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														

14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														
31														
32														
33														
34														
35														
36														
37														

38													
39													
40													
41													
42													
43													
44													
45													
46													
47													
48													
49													
50													
51													
52													
53													
54													
55													
56													
57													
58													
59													
60													
61													

62													
63													
64													
65													
66													
67													
68													
69													
70													
71													
72													
73													
74													
75													
76													
77													

ANEXO 3

Formato: Guía de Entrevista

Entrevista N°:.....

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: “Escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, periodo enero a julio del 2017”

OBJETIVO: Conocer en qué medida el diseño de un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos contribuiría a mejorar la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo enero a julio del 2017.

Datos generales:

Lugar:.....
Fecha:..... Hora de inicio:..... Hora de fin:.....
Nombre del entrevistado:.....
Profesión u ocupación:.....
Institución donde labora:.....
Cargo:.....
Nombre del entrevistador:.....

Responda de manera concisa a las siguientes preguntas, según su criterio:

1. ¿Qué opina usted acerca de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física?

2. ¿En su opinión cuales serían los factores que dificultan la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física? Cite los tres factores que considera los más importantes:

1.
2.
3.

3. ¿Usted cree que las personas con discapacidad física tienen pocas posibilidades de ser insertados en una empresa?

Si ()

No ()

4. ¿Usted cree que diseñar y ejecutar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos ayudaría a reducir la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad física?

De acuerdo ()

En desacuerdo ()

5. Considera usted que la eficiencia de un programa de emprendimientos productivos para personas con discapacidad física, depende de:

- a. Gestión pública
- b. Infraestructura y recursos materiales disponibles
- c. Política institucional

6. ¿Qué características tendría para usted un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para las personas con discapacidad física? Cite los tres factores que considera los más importantes.

1.
2.
3.

7. ¿Con que duración considera usted que un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos debe programarse?

- a. Cada 3 meses
 - b. Cada 6 meses
 - c. Temporal
 - d. Permanente
8. Si usted, tendría la oportunidad de implementar un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para personas con discapacidad física en la OMAPED en la cual es responsable ¿Qué acciones realizaría?
- a. Participaría activamente en el programa
 - b. Gestionaría los recursos de implementación
 - c. Difundiendo y orientando el programa
 - d. Monitoreo y seguimiento del programa
9. ¿Cuáles serían las principales recomendaciones que usted considera fundamentales para la implementación de un programa de promoción y capacitación en emprendimientos productivos para las personas con discapacidad física? Cite las tres que considera lo mas importantes
- 1.
 - 2.
 - 3.

¡GRACIAS POR SU VALIOSO TIEMPO!