



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TITULO DE LA TESIS

**“INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS
INSTITUCIONES PUBLICAS DEL DISTRITO DE SICUANI EN EL AÑO 2016”**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ABOGADO**

PRESENTADO POR:

Bach. Williams Florentino Álvarez Muñoz.

ASESOR:

Dr. Anselmo Díaz Silva

CUSCO – PERÚ

2017



DEDICATORIA

A ti que me diste todo, sin pedir nada

A ti que dejaste todo por mí

A ti que entregaste todo por mí...

Gracias Mamá



AGRADECIMIENTO

Cuando todo falla sé que puedo confiar en ti mamá. Cuando la vida sea muy dura y me sea difícil continuar sé que tengo en ti un refugio al que puedo regresar.

Gracias mamá por ser mi ángel y por darme tu amor infinito.



RESUMEN

En nuestro país, actualmente se ha incorporado la palabra *sensibilidad pública* que refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad, a nivel ciudadano como en el plano político, ya que nuestra constitución involucra derecho de igualdad que significa no discriminar a las personas discapacitadas específicamente en el ámbito laboral. Podemos mencionar que esta política de ayudas externas surge como resultado de la concepción que se tiene, en nuestra sociedad, de la discapacidad; una concepción que se la entiende como algo <<anormal>>, por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la «dependencia»; una concepción según lo cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente», sea éste genético o fruto de algún incidente traumático. De esta manera, podemos considerar que la discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales así como factores del medio social y físico. Así mismo la discapacidad está enfocada a representar un cambio fundamental a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social. En este proyecto estamos promoviendo la integración y la protección social de las personas que poseen algún tipo de discapacidad; siendo así que nos involucramos en el acceso de estos seres a la posibilidad de elegir cuando se adoptan decisiones relacionadas al bienestar, medios de vida, participación civil y política.



ABSTRACT

In our country, today the word public sensitivity has been incorporated, which reflects the respect and inclusion of disability, at the citizen level and at the political level, since our constitution involves a right to equality which means not discriminating against disabled people specifically in The workplace. We can mention that this policy of external aid arises as a result of the conception in our society of disability; A conception that is understood as something "abnormal", in contrast to the standards that stipulate normality and condemns "dependence"; A conception according to which disability is an exclusively individual fact that a person "suffers" and that can be interpreted as a mechanical consequence of a lamentable "accident", be it genetic or the result of some traumatic incident. In this way, we can consider that a person's disability is seen as a dynamic interaction between health conditions and other personal factors as well as factors of the social and physical environment. Likewise, the disability is focused on representing a fundamental change to a physical, sensorial or opportunity development in society and to the importance of social inclusion. In this project we are promoting the integration and social protection of people who have some kind of disability; Being that we are involved in the access of these beings to the possibility of choosing when decisions are made regarding welfare, livelihoods, civil and political participation.



INDICE

Contenido

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
INDICE	VI
CAPITULO I	10
1. EL PROBLEMA	10
1.1 Planteamiento del problema:	10
1.2 Formulación del problema.	12
1.2.1 Problema Principal	12
1.2.2 Problemas secundarios.	12
1.2.3 Objetivos de la investigación	12
1.2.1 Objetivo general	12
1.2.2 Objetivos específicos	13
1.2.3 Justificación de la investigación.	13
1.3 Delimitación del estudio:	14
1.3.1 Delimitación espacial:	14
1.3.2 Delimitación temporal.	14
CAPITULO II	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.1.1 Antecedentes de la integración laboral de personas con discapacidad.	16
2.2 Bases Teóricas	18
2.2.1 Teoría Científica	18
2.2.1.1 Las instituciones públicas y el origen de la discapacidad.	18
2.2.1.2 Enfrentamiento de la discapacidad.	20
2.2.1.3. Fuerza de Superación en la Sociedad	20
2.2.1.4. Derechos y Deberes de los discapacitados	21
2.2.1.5. La OMS y la clasificación de discapacidades	22
2.2.1.6. Países con mayor número de discapacidad	24
2.2.1.7. Cifras A Nivel Mundial	26



2.3 Inserción laboral de personas con discapacidad. 27

2.3.1 CONCEPTO: 27

2.3.2 Caracterización de la inserción laboral en relación a las acciones de la política nacional para la interacción social de personas con discapacidad. 27

2.3.3 Elementos a considerar para la inserción laboral de personas con Discapacidad: 28

Perspectiva de la Persona: 29

Educación y Formación: 29

Redes familiares y de apoyo: 30

Habilitación y rehabilitación: 31

Actitud de la persona: 31

Perspectiva del Entorno Social: 32

Barreras físicas (accesibilidad): 32

Relaciones interpersonales: 32

Cultura organizacional: 33

2.3 Aspecto de la legislación: 33

A.CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ: 33

B. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 34

C. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 34

D. LEY NRO. 27050 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD” 35

E. D.S. 007-2008-MIMDES 36

A) CONADIS: (El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).) 36

B) DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 38

2.4 Políticas de empleo en el Perú en Relación con las Personas con Discapacidad 40

2.4.1 Políticas de empleo para las personas con discapacidad durante la década del ochenta. 40

2.4.2 Políticas de empleo para las personas con discapacidad durante la década del noventa 44

2.4.3 Patrones de gasto e inversión estatal en la inserción laboral de las personas con discapacidad. 45

2.4.4 El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.



..... 46

2.5 Los recursos del PIO para las personas con discapacidad. 47

2.6 Programas de empleo del Ministerio de Trabajo y su relación con las necesidades de las Personas con Discapacidad. 48

2.6.1 Acceso de las personas con discapacidad en los programas del ministerio de Trabajo. 48

2.6.2 Participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo del Ministerio de trabajo..... 49

a) “A Trabajar Urbano” 49

b) “PROJoven” 50

c) Red “CIL-PROEmpleo”..... 51

2.7 Iniciativas de inclusión laboral desde las organizaciones de las personas con discapacidad y de la sociedad civil. 52

2.8 Algunas experiencias exitosas de inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el sector privado y la sociedad civil 53

2.9 Definiciones de términos: 54

2.10 Variables de estudio. 54

2.11 Sistema de Hipótesis. 55

2.11.1 Hipótesis General: 55

CAPITULO III 56

3. METODOLOGÍA 56

3.1 Diseño Metodológico: 56

3.1 Población y muestra: 56

3.1.1 Población de estudio. 56

3.1.2 Tamaño de la muestra 57

3.1.2.1 Unidad de análisis 57

3.2 Técnicas e instrumentos de Recolección, procesamiento y análisis de datos. 57

..... 57

CAPITULO IV 58

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS 58

“LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EN EL DISTRITO DE SICUANI DEL AÑO 2016”.. 58

4.- INTERPRETACION DE DATOS. 58

4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 58

CAPITULO V 79

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 79

5.1 Recursos y Presupuestos. 79



5.2 Cronograma	80
5.3 MATRIZ DE CONSISTENCIA	82
CAPITULO VI	83
CONCLUSIONES	83
CAPITULO VII:	84
RECOMENDACIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	85



CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema:

El tema de tesis planteado busca involucrar socialmente a unas personas con otras, dejando atrás las diferencias y barreras sociales que existen, aceptando a todos con respeto para que sean incluidas a cualquier actividad laboral.

En nuestro país, actualmente se ha incorporado la palabra sensibilidad pública que refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad, a nivel ciudadano como en el plano político, ya que nuestra constitución política involucra el derecho de igualdad que significa no discriminar a las personas discapacitadas específicamente en el ámbito laboral.

Podemos mencionar que esta política de ayudas externas surge como resultado de la concepción que se tiene en nuestra sociedad de la



discapacidad; una concepción que se la entiende como algo «anormal», por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la «dependencia»; una concepción según lo cual la discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente» sea éste genético o fruto de algún incidente traumático.

De esta manera, podemos considerar que la discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales así como factores del medio social y físico.

Así mismo la discapacidad está enfocada a representar un cambio fundamental a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social.

En este proyecto estamos promoviendo la integración y la protección social de las personas que poseen algún tipo de discapacidad; siendo así que nos involucramos en el acceso de estos seres a la posibilidad de elegir cuando se adoptan decisiones relacionadas al bienestar, medios de vida, participación civil y política.

Desde nuestro punto de vista, la ayuda inmediata que se debe dar a través de la capacitación es orientándolos a la igualdad de oportunidades con etapas de integración física y social como:

Adaptación a una condición de discapacidad y aprovechar al máximo la capacidad funcional, así mismo se podrá disfrutar de la interacción mutua con la comunidad y con la sociedad.

Acceso a las diferentes actividades económicas y sociales y que estas actividades le den sentido y propósito a la vida incluyendo la contribución de 'a familia a la familia y a la comunidad. Y la participación activa en la sociedad para lograr un empleo productivo y rentable.



Es así que la integración laboral es de mucha importancia para las personas discapacitadas porque los estamos ayudando a sobresalir de una mejor manera, involucrándolos en todo el contexto.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema Principal

¿Por qué se debe incluir a las personas con discapacidades al mercado laboral en las diferentes Instituciones Públicas del distrito de Sicuani provincia de Canchis, departamento de Cusco 2016?

1.2.2 Problemas secundarios.

- Cómo contribuyen las personas discapacitadas en las actividades laborales de las Instituciones Públicas.
- Cuáles son las razones que existen en las Instituciones Públicas para no ofrecerles los mismos beneficios que se les brinda a todos los empleados sin ninguna discapacidad.
- Cual el porcentaje de las personas discapacitadas que requieren en las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la Ley.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Promover el desarrollo de las personas con discapacidad y su inserción en el campo laboral con información a través de las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la constitución vigente.



1.2.2 Objetivos específicos

- Valorar la contribución que ofrecen las personas discapacitadas en las actividades laborales de las Instituciones Públicas.
- Conocer las razones que existen en las Instituciones Públicas así como el no ofrecerles los mismos beneficios que se les brinda a todos los empleados sin ninguna discapacidad.
- Determinar el porcentaje de las personas discapacitadas que requieren en las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la Ley.

1.2 Justificación de la investigación.

La importancia de desarrollar el presente trabajo está basado en estrategias para insertar a las personas discapacitadas en los diferentes fuentes de trabajo, que ayuden a solventar sus gastos y al mismo tiempo que puedan involucrarse de manera plena en la sociedad en la que viven, y en la que se disfruta de los mismos privilegios, derechos, y oportunidades que tienen todos los seres humanos para mejorar su nivel de vida y así tener nuevas expectativas de progreso y vinculación con la comunidad.

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

Esta labor que se va a rescatar facilitará la formación de nuevos retos, formando mejores conocimientos de las diferentes necesidades especiales



en las instituciones públicas de Sicuani, y de este modo rompe barreras de limitaciones y prohibiciones, abriendo oportunidades auténticas para la perfecta inclusión de todas las personas discapacitadas, para que trabajen en un proyecto de vida en forma normal.

En Perú existen diferentes instituciones que amparan el derecho al trabajo de personas con diferentes tipos de discapacidad así mismo buscan también la debida sensibilización a la sociedad peruana acerca de la cruda realidad de la población más vulnerable del país los cuales serán estudiadas en el presente trabajo más adelante.

Con esta investigación que se va a efectuar dará como conclusión respetar las normas constitucionales e incluir a este grupo de personas discapacitadas que a diario luchan por contar con una fuente de empleo.

Por este motivo, la integración e inserción laboral es fundamental para que la vida de estas personas sea normal y ellos mismos se sientan útiles de seguir adelante.

1.3 Delimitación del estudio:

1.3.1 Delimitación espacial:

La investigación se llevó a cabo en el Distrito de Sicuani Provincia de Canchis departamento de Cusco.

1.3.2 Delimitación temporal

La investigación tuvo una duración de 5 meses iniciando desde e el periodo comprendido entre el 08 de Febrero del 2017 al 08 de Junio del 2017.



CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A lo largo de la historia, han aparecido diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y su funcionamiento. Esta variedad se expresa en la dialéctica del “modelo médico” versus “modelo social”. La Organización de la Salud (OMS) ha sido la responsable de facilitar la conceptualización del fenómeno de la discapacidad, evolucionando hacia términos más neutrales y menos despectivos. (Documentos. Salónica. Panorama CEDEFOP. N° 56. CEDEFOP, 2002)

Antiguamente, la discapacidad era considerada como un problema social causado, directamente, por la enfermedad, demandando ésta la prestación de servicios clínicos para preservar las condiciones funcionales. Desde esta perspectiva, la discapacidad se reduce a cuestiones orgánicas y limitaciones funcionales de los individuos, por tanto, la discapacidad debe ser tratada como un problema individual que concierne a quien lo padece. Posteriormente, en los años 70 la OMS se plantea la necesidad de traspasar las barreras del proceso de la enfermedad e ir más allá, es decir, valorar las consecuencias que la enfermedad deja en el individuo, tanto en su propio cuerpo como las repercusiones en su actividad y en su relación con el entorno.

Más tarde, en 1980 la OMS aprueba en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) un esquema de clasificación diferenciando conceptos, tales como: enfermedad, vida cotidiana e integración social. Esta nueva clasificación se vincula con el modelo de las consecuencias de la enfermedad. (VARGAS)

Finalmente, en mayo de 2001, en la 54ª Asamblea de la OMS se aprobó la nueva



versión de la clasificación con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). En este sentido, observamos el auge del modelo de funcionamiento de la discapacidad; ya que define ésta en términos de interacción del individuo y su entorno, siendo explicada en base a los factores contextuales. Ligado a esta visión encontramos el modelo social, el cual afirma que la discapacidad se localiza en las características estructurales y fuerzas de la sociedad, es decir, su causa se encuentra en el ámbito externo de la persona y, por tanto, no se considera como un problema individual sino de la dinámica y el ambiente social. Actualmente, estamos asistiendo a un nuevo concepto denominado "diversidad funcional", el cual ha sido defendido por el Movimiento de Vida Independiente en el que la persona es valiosa en sí misma, aportando una imagen positiva de ésta. (MONTERO).

Una vez expuesto este recorrido histórico de aproximación a la discapacidad, podemos afirmar que existe una pluralidad, debate científico y diversidad conceptual acerca de esta cuestión. Tomando en consideración la discapacidad como hecho multidimensional complejo, resultante de la interacción del individuo con su entorno; requiere de una actuación social y responsabilidad colectiva de la sociedad para hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de su vida y, en especial, a través de la integración laboral que favorezca la inclusión social del colectivo. (Allan Hunt & Berkowitz, 1992.)

2.1.1 Antecedentes de la integración laboral de personas con discapacidad.

En tiempos recientes la globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de aceptar la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad. La contratación de personas con discapacidad se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de las empresas.

A ESCALA INTERNACIONAL En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se enfatizó la urgencia de promover estrategias orientadas a que las personas con discapacidad contribuyeran con su esfuerzo a mejorar su situación económica y social; para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



emitió en 1955 la Recomendación 99, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en el establecimiento de programas que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo. (ONU, 20 de diciembre de 1993.)

La mencionada *Recomendación* fue complementada por el *Convenio 159*, instrumento que genera la obligación a los países que lo suscriben de establecer políticas de integración laboral para las personas con discapacidad. México lo ratificó en 2001.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha emitido algunas recomendaciones con respecto a la necesidad de igualar las oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna clase, con el fin de que participen social, económica y laboralmente.

El 9 de diciembre de 1975 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la *Declaración de los derechos de las personas con discapacidad*, donde estableció que “la persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su dignidad humana y a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible, cuales quiera que sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos o deficiencias, sin discriminación”.

El 4 de marzo de 1994 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la *Resolución 48/96* relacionada con las *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, que en su artículo 7 establece que: “Los países deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Es preciso procurar la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”.



2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría Científica

2.2.2.1 Las instituciones públicas y el origen de la discapacidad.

La investigación que se está planteando afronta con gran responsabilidad la inserción laboral de las personas discapacitadas en las Instituciones Públicas del Perú específicamente la Provincia de Canchis.

Siendo así que este proceso va beneficiando en un contexto positivo a estas personas; que desde un principio se sintieron atemorizados a la sociedad, y que además esta misma sociedad los hizo excluirse hasta sentirse incapaces e inseguros de ellos mismos. (Abdala, 2004.)

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

Pues, este tipo de Instituciones que ofrece servicio a la población, además incentiva la producción del mismo país, generando empleo a las personas que la necesitan sin importarles raza, sexo, religión.

Desde un punto de vista las Instituciones Públicas satisfacen las necesidades de la sociedad, por lo tanto es un sistema de conocimiento en lo cual, los hombres pueden entender relaciones, predecir efectos e influir resultados en cualquier situación en que haya personas trabajando conjuntamente en forma organizada para un propósito común. (BUVINIC).

Dicho de esta forma, las Instituciones públicas contribuyen y promueven un desarrollo sustentable al ser humano y a la población, porque ejercen sus actividades en al ámbito local, provincial, regional, nacional e internacional. Este proceso social de inserción laboral, que ahora va perfeccionando nuestro entorno surgió en España, con el objetivo de sacar adelante al país, disminuyendo la pobreza y que poco a poco se vaya recuperando las habilidades laborales,



promoviendo el aprendizaje y actitudes de formación. . (XII, 2001)

Ésta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social, y es la principal baza de acción de la inserción laboral. El hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión social, la sociopolítica y la cultural. De ahí que la inserción laboral apueste por la contratación laboral

Las discapacidades no tienen punto de origen, sino que se remonta desde los inicios de la historia teniendo como nombre “minusvalía, inválidos, anormales, discapacitados, entre otros”, ahora en la era moderna se han realizado Convenciones Mundiales, en donde se recalcó que los minusválidos son seres humanos y por eso se denominó “persona con discapacidad. (PALACIOS)

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

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

En enfermedades no ligadas con el trabajo el 50.6%, el accidente laboral el 7.2%, la enfermedad laboral el 5.7% y las enfermedades y accidentes de otro tipo son el 3.6%.



2.2.1.2 Enfrentamiento de la discapacidad.

Estas personas que enfrentan diferentes tipos de discapacidades como la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognitiva, la discapacidad intelectual, la enfermedad mental o psicosocial, así mismo varios tipos de enfermedades crónicas; se encuentran aún afectadas y limitadas en manifestar lo que desean, piensan y sienten, mientras que en otras ocasiones todavía son rechazadas de formas violentas de lugares de trabajo, o simplemente en pocos minutos les dan respuestas no favorables, afectando su autoestima hasta lograr sentirse aisladas, y automáticamente obtienen (54.)un ambiente negativo que los hace sentirse insatisfechos de poder demostrar sus destrezas y habilidades en los diferentes campos que la vida ofrece.

El campo de la discapacidad – extendiendo este término de manera extensiva a todas las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales- se ha caracterizado por la mudanza terminológica, en la asignación de nombres, etiquetas, y denominaciones referidas tanto a las personas como el proceso de atención a las mismas El enfoque que se está dando a este tipo de enfermedades que afecta a toda la nación está dado como un problema “personal” que es causado por trastornos, por complicaciones de salud o se produce directamente por la enfermedad, y que como consecuencia lo que se debe de manejar y lo que se requiere son tratamientos médicos, rehabilitaciones por medio de procesos individualizados (Cavada & Ponce, 1993)

2.2.1.3. Fuerza de Superación en la Sociedad

Un ejemplo que podemos dar y que es absolutamente necesario, para que haya la aceptación de las instituciones públicas al incluir a personas discapacitadas es la promoción de campañas publicitarias para sensibilizar a la población acerca del potencial de trabajo de los trabajadores discapacitados.

Así mismo y de forma complementaria, hace falta un esfuerzo de imaginación en la creación de nuevos empleos oficios y actividades laborales, especialmente adaptados a las potencialidades de las personas discapacitadas. (cooperacion, 1996).



La realidad de una seguridad social no solo la componen las instituciones que la conforman y el aparato administrativo que las gestionan, sino que también forman parte de esa realidad las ideas objetivas, es decir los Sistemas de Seguridad Social, como respuesta organizada frente a conflictos sociales que también están rodeados de un aparato ideológico.

En definitiva, si la persona discapacitada demuestra que puede llevar a cabo las funciones esenciales de un determinado puesto de trabajo (aunque no puede llevar a cabo las tareas colaterales del mismo), cualquier trato menos favorable basado en su discapacidad será constitutivo de discriminación (Miriam., 2000)

De tal forma que si la sociedad percibe a las personas con discapacidad como seres que no pueden trabajar, ni recibir educación, ni participar en actividades sociales como el resto, definitivamente el reto del tema de tesis es insuperable porque se está prejuzgando la posibilidad de que la persona pueda hacer algo.

2.2.1.4. Derechos y Deberes de los discapacitados

La protección de los derechos y deberes de quien no goza de plena capacidad se logra mediante el establecimiento de apropiadas normas que regulen la protección legal del incapaz.

De manera que esas personas puedan actuar a través de sus representantes, velando siempre el ordenamiento jurídico por su adecuada realización.

La necesidad que tienen la gran mayoría de las personas discapacitadas está comprendida en hacer prevalecer sus derechos como personas, que han sido tomados en cuenta con el pasar de los años, es así que ahora estas personas se encuentran satisfechas de poder ser incluidos en la sociedad.

Desde nuestro punto de vista, la inclusión de las personas discapacitadas da oportunidades para contribuir a la categoría social y política de nuestra nación, es

decir ofrecer un trabajo digno en igualdad de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier persona sin discapacidad. (CONALEP., 1998)



La inclusión de las personas con discapacidad requiere una variedad de programas de acción afirmativa. Incluir a los niños con discapacidad en las escuelas comunes asegurará que tengan una educación y que sus pares no discapacitados aprendan a interactuar con ellos y a comprender sus necesidades especiales.

En este sentido la vida de las personas que sufren algún tipo de discapacidad, siempre están sujetas a una gran rehabilitación, y a un sinnúmero de actividades productivas, la buena educación especial, los costosos tratamientos médicos y por último la importante aplicación a los avances científicos

El perfil que remarcan estas personas con discapacidades están fijadas a que la sociedad debe aceptarlas tal cual son, para aportar y poder contribuir en lo que se dispondrá. Por lo tanto la importancia que tiene la accesibilidad como requisito previo debe estar abordada en igualdad de condiciones que los demás.

Existen diferentes tipos de discapacidades entre ellas están: la discapacidad cognitiva o discapacidad mental, la discapacidad física y la discapacidad sensorial.

La discapacidad cognitiva es la disminución de las habilidades intelectuales del individuo y de las que se desprenden las discapacidades del autismo, síndrome down, síndrome asperger y el retraso mental. (R., 2001.)

La discapacidad física se presenta por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, también por factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, entre muchos.

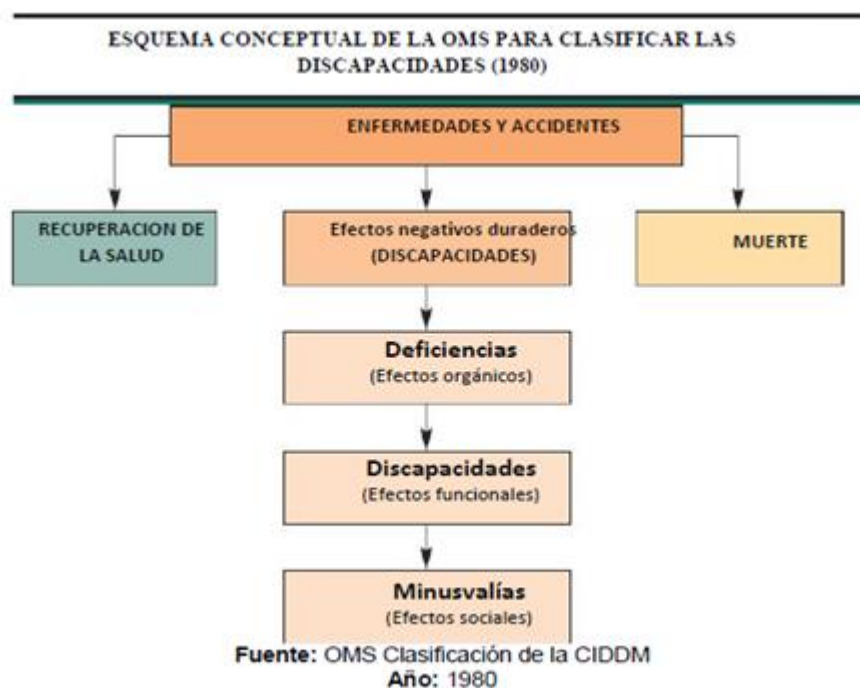
La discapacidad sensorial, en esta categoría se asocia la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y otros que están relacionados con la disminución de algunos de los sentidos.

2.2.1.5. La OMS y la clasificación de discapacidades

La Organización Mundial de la Salud (OMS), estableció la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, esto es que en el año de 1983 se quería implantar una línea común a nivel mundial para poder clasificar los efectos de las enfermedades y los accidentes y también sus

repercusiones de la inserción social de los individuos; tales efectos la OMS los clasificó así: deficiencias, discapacidades y minusvalías. (OIT, 1998).

En ninguno de los países de América Latina existen estadísticas que permitan informar el número de personas con discapacidad que existe en cada uno. Sin embargo los muestreos realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) llevan a la conclusión de que en países que no han sufrido guerras u otras catástrofes naturales el mínimo de personas con discapacidad alcanza al 10% de la población total. (OIT, "Readaptación profesional y empleo de personas invalidas. Informelll.Parte 1B, 1998)



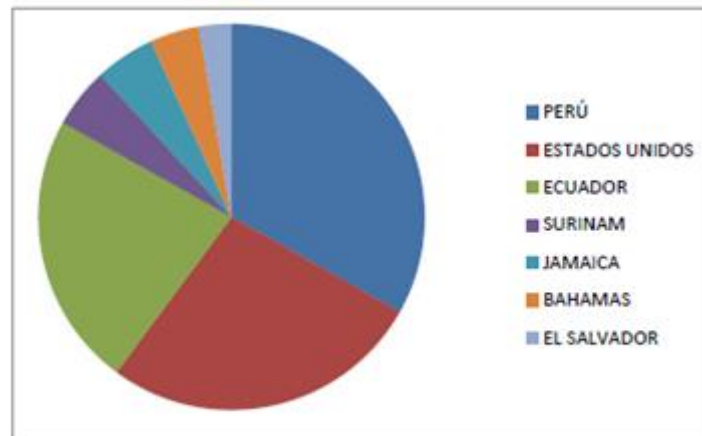
Tomando el 10% de la población total se estima que cada persona con discapacidad incide en 3 ó 4 miembros del grupo familiar llegando a la conclusión que el 40% de la población total está afectada por el problema de la discapacidad. (Conferencia Nacional sobre Sexualidad en Personas con Minusvalía Psíquica." N° 1., 1992).

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

Se dice también que discapacidad y pobreza están íntimamente unidas. (OIT., 1998)

2.2.1.6. Países con mayor número de discapacidad

Un estudio realizado por la Organización de Estados Americanos OEA indicó mediante una conferencia Panamericana, que el Continente abarca el 11,4% de población que tienen algún impedimento.



Fuente: Países con mayor número de discapacitados

En el gráfico se muestra que Perú tiene el mayor número de discapacitados con un 18,5%, seguido de Estados Unidos con el 15%, y en Ecuador cuenta con un 12,8%. Y entre los países con un menor número de discapacitados están:

Surinam y Jamaica con un 2,8%, Bahamas 2,3% y por último tenemos El Salvador que tiene el 1,5%.

En este sentido, estos países han optado por ofrecer un referente teórico y metodológico que puedan orientar la producción, identificación, oferta de apoyo y desarrollo que facilitan a las personas con discapacidad el proceso y desempeño de una actividad productiva, generando actitudes de la persona con discapacidad, de su familia, de los responsables de su servicio, y de la gran sociedad; asumiendo cada cual su rol en el proceso de equiparación de oportunidades. (OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. N°86., 1998).



Así mismo la OEA afirma que de 500 a 600 millones de personas en todo el mundo poseen algún tipo de discapacidad y que tan solo el 85% no cuentan con servicios de rehabilitación, mientras que el 95% no acude a la escuela. (“Conferencia Nacional sobre Sexualidad en Personas con Minusvalía Psíquica.” N° 1. , 1992)

Aquí podemos caracterizar que las personas con discapacidades toman un rol activo, no solo a lo referente, sino también a la toma de decisiones de asuntos en al ámbito personal, en el desarrollo y retroalimentación del proceso de equiparación de oportunidades y en la participación social y política sino también en la utilización y defensa de la exigibilidad de sus derechos.

En términos generales, podría decirse que entre las últimas décadas del siglo XIX y los primeros años del siglo XX, por diversas razones, tanto la vida económica como la social comenzaron a ser vistas como terrenos en los que se juzgaban derechos. La primera y fundamental causa de esto fue el desarrollo de diversos movimientos por la igualdad real. Resulta llamativo comprobar que el discurso y las políticas liberales que erosionaron la visión providencialista de la sociedad y del poder, sin intentar siquiera generalizar realmente una visión individualista basada en la propiedad y la competencia, contribuyeron de manera decisiva a que estos ámbitos tuviesen que ser interpretados desde otras perspectivas. (Ángel, 2006).

Una visión clara es que cada persona es un todo, es un conjunto de virtudes, potenciales, habilidades y limitaciones, con características físicas, emocionales, intelectuales, logros , capacidades, anhelos, sueños, frustraciones, intereses, expectativa entre otros; y que por ende nos ubica a todos y todas en condiciones de igualdad entre la diversidad así pues nuestros anhelos son diferentes pero todos tenemos anhelos, nuestras características físicas son diferentes pero todos tenemos y entre toda esta variedad e igualdad la discapacidad forma parte de una característica más. (Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial., 1990).

Como lo describe Johan Huizianga, “La edad media solo conoce dos extremos: la plenitud del castigo cruel o la gracia; en este periodo no existe mayor diferencia



que aquella que reina en el universo de quienes viven al margen, siendo la exclusión lo que les agrupa bajo un mismo perfil. (ONU., 20 de diciembre de 1993.)

2.2.1.7. Cifras A Nivel Mundial

Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud hay en el mundo alrededor de un 10% de personas con discapacidad permanente (motriz, sensorial, mental y otras), es decir, cerca de 600 millones de personas. Además, casi un 15% son discapacitados transitorios - personas que por una u otra causa ven limitadas sus posibilidades de desplazamiento, orientación y/o uso de instalaciones de manera temporal- (por caso, mujeres embarazadas, familias con niños entre 3 meses y 2 años, niños entre 6 y 10 años, personas obesas, accidentados con discapacidad en rehabilitación sin secuela posterior, etc.).

y alrededor de un 12% correspondiente a la franja de la 3^o edad; se llega casi a un sorprendente 40% de la población mundial que padece algún impedimento o restricción –permanente o temporaria- en sus capacidades .

Desde el punto de vista de la persona con discapacidad, se adoptan de igual importancia las posibilidades de desarrollo que los apoyos ofrecen, como antes lo habíamos mencionado por ejemplo. (Elissalde, 1995)

- Satisfacen necesidades
- Aumentan el nivel de autoestima, independencia y autonomía
- Facilitan accesos y aprovechamiento de oportunidades
- Contribuyen a mejorar la calidad de vida
- Potencian las condiciones personales.

Estos enfoques ponen especial énfasis en la importancia de generar cambios en las actitudes hacia la persona con discapacidad de parte de ellas mismas, de sus familias, de los responsables de los servicios y de la sociedad en general. (Fundación Nacional de Discapacitados. Artículo Discapacidad, cesantía y

discriminación.)

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían en todo el mundo, tales variaciones van a depender del contexto cultural que converge en cada región y de las características socioeconómicas que presenten los diversos sectores del mundo. (Medicina & Atam-Fundesco., 1994)

2.3 Inserción laboral de personas con discapacidad.

2.3.1 CONCEPTO:

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral.

En el caso de la inserción laboral de personas con discapacidades la problemática parte en la discriminación y en la falta de cultura social y organizacional del entorno que rodea a las personas con discapacidad, es por eso que el Estado debe implantar las políticas necesarias para solucionar los problemas de inserción laboral.

2.3.2 Caracterización de la inserción laboral en relación a las acciones de la política nacional para la interacción social de personas con discapacidad.

La inserción de personas con discapacidad en la ambiente laboral puede presentar direcciones muy diversas que se mueven entre la inclusión y la exclusión, por el lado de la inclusión se incrementa la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional y en el ámbito de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las relaciones individuales, la inserción se produce diferencialmente en las sucesivas etapas de la vida, dependiendo de las circunstancias específicas que presenta cada caso en particular.

Si se margina el componente familiar, la inserción laboral y social de personas con discapacidad en edad trabajar se logra a través de su participación en tres



sistemas interrelacionados: las pensiones, el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. Hay que tener en cuenta que estos tres sistemas no son excluyentes entre sí, sino que una misma persona puede participar de varios de ellos. Por ejemplo, se puede percibir una pensión y estar a la vez trabajando o tener un empleo remunerado y encargarse también de las tareas del hogar (aunque esto puede ser impuesto por las circunstancias y no precisamente una opción voluntaria del sujeto). Secundariamente, existen otros sistemas o subsistemas de inserción: el estudio, que es más propio de la infancia y la juventud, pero que puede convertirse en una actividad importante de las personas adultas; y el desempleo, que define una forma negativa de relación con la actividad caracterizada por la “búsqueda de empleo”

Sin embargo la política nacional para la integración social de las personas con discapacidad ha estipulado una serie de acciones en el marco teórico de la política, en las cuales no se ha estipulado la relación a los sistemas interrelacionados, pero si están considerados dentro de las acciones la adecuación de la gestión del Estado, en la cual se eximirá la inserción laboral como una forma de cumplir con el proceso de habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad.

Complementariamente a las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral, el Estado determinará reglamentos y disposiciones de excepción, así como estrategias y acciones específicas, que permitan incorporar a las personas con discapacidad al mercado regular del trabajo. Además, en el caso de las personas con discapacidad, cuyas necesidades laborales no puedan ser satisfechas por la demanda regular de trabajo, se promoverá la creación de puestos de trabajo protegidos dentro de las empresas del mercado abierto. (Thomas & Chacón, 1992)

2.3.3 Elementos a considerar para la inserción laboral de personas con Discapacidad:

Anteriormente se mencionó la existencia de tres perspectivas influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, de ellas se desprenden múltiples elementos que actúan dentro del proceso de inserción laboral, por su origen



transversal en el entorno social por el cual se mueve la política, la cultura y la rigidez organizacional.

Considerar elementos que puedan beneficiar la inserción laboral de personas con discapacidad no significa hacerles el trabajo más simple, sino colaborar en el proceso de aprendizaje social, de lo que significa la comprensión del medio en el que una persona con discapacidad vive cotidianamente, y más que eso, generar una gama de posibilidades en las cuales la inserción no se transforme en un pero al momento de la colocación laboral, ya que todos los discapacitados pueden trabajar, solo hay que encontrar el empleo adecuado, según esta apreciación las personas con discapacidad no están impedidas para trabajar, por lo que determinar el empleo adecuado se vuelve más trascendental en el esquema de la inserción laboral de la política pública.

Estos elementos a considerar para la inserción socio – laboral estarán determinados desde las perspectivas ya mencionadas, a partir del mercado del trabajo como eje fundamental de la investigación, además se relacionaran estos factores con el diseño y ejecución de la política pública de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en relación al trabajo. (Max- Neef Manfred, 1986)

Perspectiva de la Persona:

Educación y Formación:

La educación, vista desde un sentido amplio, constituye una herramienta de gran utilidad para toda la población, en especial para las personas con discapacidad, por ser una facilitadora de la integración no solo del mercado laboral, sino también del entorno social.

En el ámbito de la discapacidad no cabe duda de que la formación dirigida a los futuros profesionales es de vital importancia, pues de su sensibilidad y formación sobre la atención a las personas con discapacidad dependerá en gran medida el éxito de los programas y servicios, tanto si se trata de programas específicos como si van dirigidos a la población general.



Por último es preciso que la educación sea una respuesta articulada desde el concepto de necesidades educativas especiales y no desde el punto de vista administrativo.

Redes familiares y de apoyo:

Las personas con discapacidad deben ser el centro de referencia de todo planteamiento sobre discapacidad y los protagonistas de su propia vida. Su proceso de integración, coprotagonizado por las redes familiares y de apoyo, requieren un incremento en las líneas de participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad.

La persona con discapacidad debe ser la protagonista de su propia vida y ha de estar ubicada en el centro de esta reflexión. Las desventajas que afectan a las personas con discapacidad pueden ser modificadas y reducidas, ya que la discapacidad es una situación que ha de ser comprendida como un proceso de interacción entre la persona y el entorno en el que realiza sus actividades. Esta relación es dialéctica y modificable. La incorporación de la persona con discapacidad a su entorno le permite interactuar con el mismo, activarlo, transformarlo, adaptarlo a su medida y a la medida de sus limitaciones.

Proporcionar a las personas con discapacidades los recursos disponibles en la sociedad permite esa interactividad y faculta a las personas con discapacidad para elegir el proyecto personal de vida que mejor se corresponda con sus deseos y sus capacidades.

Los límites que el entorno impone a las personas con discapacidad han de ser minimizados, y en esa tarea todas las redes familiares y de apoyo tienen una responsabilidad específica. Aquellos entornos que tienen un papel determinante, como la salud, la educación o el empleo, han de ser modificables para garantizar su accesibilidad, y en esa tarea las instituciones tienen una mayor responsabilidad.

Las redes familiares y de apoyo deben ser coprotagonistas del proceso de inserción laboral. El papel de las familias ha sido determinante en el apoyo a la integración de las personas con discapacidad ya que actúan como el soporte físico, psicológico y económico de las situaciones de desventaja que les afectan.

**Habilitación y rehabilitación:**

La Habilitación de personas con discapacidad es la asistencia prestada a personas que, sobrellevando de una discapacidad congénita o desde temprana edad, no han adquirido aún suficiente capacidad o habilidad para actuar en la vida educativa, profesional y/o social.

Su propósito es dotar por primera vez a estas personas de esa capacidad o habilidad para lograr una mejor calidad de vida.

Por su parte la Rehabilitación es el proceso global y continuo de duración limitada y con objetivos definidos, orientados a permitir que una persona con discapacidad alcance tanto un nivel físico, sensorial, mental y social óptimo, dándole a la persona las herramientas necesarias para poder alcanzar un nivel de independencia y libertad importante para llevar su vida cotidiana.

Dentro de estos conceptos se encuentra lo que se llama Normalización, la cual trata además de las necesidades especiales de una persona con discapacidad debido a su condición, sino que también trata las mismas necesidades económicas, sociales, culturales y de otras disposiciones que poseen las demás personas, pero que no siempre posee la capacidad para adaptarse o integrarse totalmente.

Actitud de la persona:

La actitud de la persona con discapacidad frente al trabajo, es uno de los elementos más importantes a considerar al momento de generar inserción laboral, ya que la actitud de la persona se traduce en las ganas de trabajar, el esfuerzo en superarse, en como enfrenta al entorno, etc.

Es por esto que la actitud de la persona frente al trabajo se relacionara con el concepto de resiliencia, el cual se define como “la capacidad de prevalecer crecer, ser fuerte y hasta triunfar a pesar de las adversidades. Es decir, no sólo resistir la dificultad sino tratar de superarla activamente. La resiliencia no se adquiere evitando riesgos, sino mediante el control de la exposición a los mismos. (Vásquez Gorrio, 1995.)



Al igual que en cualquier persona, esta resiliencia existe en las personas con discapacidad y no hay que olvidar que conlleva un desarrollo constante. Para la persona con discapacidad será uno de sus puntos fuertes ante su vida laboral.

Quién no se considera capacitada para trabajar, no se enfrentará con éxito al reto de la inserción laboral. Cada individuo es particular y, por tanto, el trabajador con discapacidad lleva consigo una serie de factores que pueden servir de protección o riesgo ante situaciones a las que tiene que hacer frente en su vida laboral. (El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis))

Perspectiva del Entorno Social:

Barreras físicas (accesibilidad):

En general, una barrera de accesibilidad es un obstáculo que impide o dificulta la realización de una determinada tarea o actividad, afectando de esta manera a la plena integración social de la personas con discapacidad.

Básicamente, las barreras de accesibilidad se dividen en dos grandes grupos: las presentes en el entorno físico (en la naturaleza) y las creadas artificialmente por la sociedad. Estas últimas, creadas por el hombre, pueden ser de varios tipos: psicológicas, culturales, arquitectónicas, urbanísticas, de comunicación e información, etc. los adelantos técnicos permiten eliminar algunas barreras físicas, pero las barreras psicológicas o sociales sólo pueden ser eliminadas mediante la educación y la concientización.

La sociedad civil se ha dado cuenta que además de tratarse de una cuestión ética, el crear medios accesibles también puede ser beneficioso, ya que cualquier persona puede llegar a tener en un futuro algún tipo de discapacidad.

Relaciones interpersonales:

La relación entre el trabajador con discapacidad y el medio ambiente de trabajo es de naturaleza dinámica y compleja. Unas relaciones armónicas suelen propiciar la satisfacción con el puesto de trabajo, el incremento de la productividad y unas relaciones laborales positivas, que resultan igualmente satisfactorios para el trabajador y para su empresa. Por el contrario, unas relaciones caracterizadas por



la acumulación de conflictos no resueltos pueden desembocar en consecuencias funestas para los trabajadores con discapacidad y la empresa por igual. Un primer paso importante para la solución de las reclamaciones por lesiones y discapacidades consiste en conocer la dinámica de la relación entre el individuo y el medio ambiente.

Una empresa responsable fomenta unas relaciones laborales positivas y promueve la satisfacción en el puesto de trabajo y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Este elemento está determinado por factores bastante subjetivos, ya que las personas con discapacidad pueden tener la mejor disposición para trabajar en armonía con su entorno socio – laboral, sin embargo la conducta de sus compañeros de trabajo influirá en la forma de relacionarse, ya que determinara las relaciones interpersonales de las personas con discapacidad.

Cultura organizacional:

Cuando se trata de la integración de un nuevo trabajador con discapacidad a una organización con un sistema cultural rígido, se está jugando con un papel fundamental ya que este es un factor determinante por los valores internos y por el grado de apertura hacia la diversidad de la organización para aceptar a un nuevo trabajador con capacidades distintas.

Un sano clima organizacional que fomenta la diversidad entre sus miembros y proporciona seguridad y satisfacción del trabajador con discapacidad es crucial para la empresa y para la plena inserción laboral de personas con discapacidad.

2.3 Aspecto de la legislación:

Contamos con normas internacionales así como naciones y locales que permiten la incorporación de las personas con discapacidades al ámbito laboral protegiéndose el derecho a la igualdad y al trabajo entre ellos podemos encontrar las siguientes:

A.CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ:

La Constitución Política del Perú de 1993, en el Título I, De la Persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos Sociales y Económicos, artículos 23° y 26°, consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados.

B. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

C. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ARTICULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda,



la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad;

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

D. LEY NRO. 27050 “LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD”

En tanto, la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 2°, define que la persona con discapacidad *“es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio*

de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”

E. D.S. 007-2008-MIMDES

Artículo 1.- De la aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018 Apruébase el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018”, orientado a contribuir a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad por medio de la prevención, atención preferente, adopción de medidas de discriminación positiva y el fortalecimiento y la ampliación de los servicios existentes, facilitando su acceso, calidad y cobertura, el mismo que en anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- De la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018 Los sectores que participaron en la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018 y los representantes del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Ministerio de Transportes y Comunicaciones y Ministerio de Economía y Finanzas, adoptarán las medidas necesarias para su cumplimiento.

Por otro lado Podemos encontrar organizaciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad así mismo promueven su normal desenvolvimiento ya sea en el campo laboral y personal dentro de las más importantes tenemos:

A) CONADIS: (El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).)

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.



El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) tiene las siguientes funciones:

- a. Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- b. Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- c. Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- d. Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- e. Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- f. Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- g. Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.



- h. Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
- i. Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
- j. Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- k. Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- l. Interponer demandas de cumplimiento.
- m. Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- n. Exigir coactivamente el pago de multas.
- o. Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- p. Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- q. Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- r. Las demás que le asigne la ley y su reglamento.

B) DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



La promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad parte del conocimiento de la legislación nacional e internacional que regulan las normas que contribuyen con su rehabilitación profesional, capacitación e inserción laboral en el Estado o la actividad privada como trabajador dependiente o independiente.

Es deber de la sociedad el equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad en la búsqueda, obtención, mantenimiento y superación en los puestos de trabajo en condiciones dignas y con una remuneración decente; erradicando los actos de discriminación laboral contra las personas con discapacidad. (Max- Neef Manfred, Desarrollo a Escala Humana; Una Opción para el Futuro. Centro de Estudio y Promoción de Asuntos Urbanos (CEPAUR). Development Dialogue. Fundación Dag Hammarskjold. Número Especial, 1986)

a. **FUNCIONES.-**

Participamos en la “Comisión Multisectorial Permanente encargada del Seguimiento y Monitoreo de las Acciones Señaladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018” y en la “Comisión Multisectorial Permanente para la Implementación, Monitoreo y Seguimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

b. **SERVICIOS.-**

La Oficina nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad brinda sus servicios de atención personalizada a las instituciones públicas y privadas que trabajan en la formación y rehabilitación profesional, inserción laboral y defensa de los derechos de las personas con discapacidad y a las propias personas con discapacidad en sus consultas de carácter laboral y registrándolos en la bolsa de empleo RED-SIL en esta oficina sólo a personas con discapacidad, con conocimiento de sus características y normatividad particulares.

Contamos con material informativo dípticos, trípticos y compendio de normatividad laboral para personas con discapacidad impresos en tinta y en sistema braille.



Asimismo, apoyamos y coordinamos seminarios, talleres, campañas de difusión con las instituciones públicas o privadas, Oficina Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), Oficina Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y a las organizaciones de personas con discapacidad en la organización y desarrollo de eventos que promuevan los derechos laborales y el acceso al empleo de las personas con discapacidad a nivel nacional con la participación de ponentes especializados en la materia del empleo de las personas con discapacidad y el material elaborado por nuestra dependencia.

2.4 Políticas de empleo en el Perú en Relación con las Personas con Discapacidad

2.4.1 Políticas de empleo para las personas con discapacidad durante la década del ochenta.

De alguna forma la década del ochenta no fue una “década perdida” para los discapacitados pues fue precisamente durante esos años cuando se empieza a desarrollar en el país un marco normativo más consistente con promoción del empleo para las personas con discapacidad, aunque, como ha sido la constante en nuestra historia republicana, la velocidad de dichos avances normativos fue mucho mayor que sus correlatos prácticos. Dichos avances se dieron en un contexto internacional favorable, sobre todo por los esfuerzos realizados en aquellos años por Naciones Unidas para promover los derechos de las personas con discapacidad.

Fue durante el gobierno de Fernando Belaunde cuando se dieron los primeros pasos en ese sentido. El 15 de Octubre de 1981 se promulgó la Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales -Ley N° 23285, la cual constituyó el primer instrumento legal que abordó la temática del empleo para los discapacitados de manera consistente en su concepción aunque de modo relativamente parcial en sus instrumentos. La principal característica de a referida norma fue el establecimiento, para las entidades y empresas del sector



público y no público que den ocupación a personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales en un porcentaje no mayor al 10% del total de su planilla, una bonificación contable del 50% sobre el monto íntegro de la mano de obra que contrate con este grupo de personas para los efectos de deducciones en el pago de impuestos. Asimismo, en el reglamento de la ley mencionada, se estableció adicionalmente un sistema de colocación selectiva para discapacitados creado con el propósito de prestar servicios de evaluación, orientación, y colocación para este sector.

A pesar del significativo avance que representó la promulgación de esta norma, el alcance que tuvo la misma no dejó de ser limitado. En primer lugar porque por definición la norma sólo alcanzaba a las personas con discapacidad insertadas en el sector formal de la economía quienes históricamente han sido la gran minoría del total de personas con discapacidad empleadas. Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 3 de la ley, éstas deberían también *“... poseer (un) certificado que acredite su rehabilitación integral para el trabajo o estar en vías de lograrlo, extendido por entidades oficiales o privadas autorizadas o reconocidas por el estado, que existan en el país o se establezcan en el futuro”*, lo cual redujo aún más la cobertura de la norma, pues el acceso a este tipo de instituciones ha sido siempre muy limitado, más aún para las personas con discapacidad de bajos recursos. Por otro lado, los avances en la implementación de los instrumentos contemplados en la norma fueron bastante lentos. Así por ejemplo, la Comisión Nacional de Apoyo a la Colocación Selectiva -creada por el artículo 28 del Reglamento de la Ley 23285- no llegó a tener un reglamento interno sino hasta agosto de 1986, cuatro años después de la reglamentación de la Ley 23285.

Durante el gobierno de Alan García se promulgaron también diversas normas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en consonancia con lo avanzado durante el segundo gobierno de Fernando Belaunde. En diciembre de 1987, se promulgó la Ley N° 24579 que declara de interés social la protección, atención y readaptación laboral del impedido (conocida como la Ley de Fomento Empresarial de las Personas con Discapacidad). Dicha norma fue mucho más completa y ambiciosa que las normas precedentes, y contemplo el establecimiento de un conjunto de beneficios entre los que podemos considerar:



- a) Beneficios y exoneraciones tributarias para empresas promocionales que empleen un mínimo de 65% de personas con discapacidad, los cuales incluyen impuestos como el impuesto a la renta, el impuesto de enajenación para la compra de inmuebles para actividades empresariales, y el impuesto al patrimonio empresarial así como la exoneración del pago de toda tasa o contribución necesaria para la formalización de dichas empresas (artículo 5).
- b) Adquisición preferente de los productos elaborados por las empresas promocionales siempre que estos sean ofrecidos en condiciones similares de calidad, oportunidad y precio por parte de las empresas del sector público.
- c) Bonificación de 10% en la calificación de las propuestas presentadas por las empresas promocionales en los concursos de precios y en las licitaciones públicas.
- d) Creación del Fondo de Fomento de las Empresas Promocionales para personas con discapacidad, con la finalidad de otorgar créditos a tasas promocionales a dichas empresas. De acuerdo con el artículo 9 de la Ley, dicho fondo sería administrado por el Banco Industrial del Perú y las organizaciones nacionales de impedidos y minusválidos, y sus recursos provendrían de donaciones, líneas de crédito del Banco Central del Reserva del Perú y transferencias del Tesoro Público.
- e) Derecho a la utilización en forma gratuita, de todos los niveles y modalidades escolares y de las estructuras educativas, formativas, de adiestramiento laboral y de readaptación social de los Ministerios de Educación, Salud y de Trabajo y Promoción Social, de acuerdo a sus requerimientos u orientaciones especializadas.
- f) Establecimiento, por parte de las instituciones educativas y de capacitación laboral no estatal, de un porcentaje de becas para las personas con discapacidad.
- g) Adicionalmente, la ley establece que las empresas que, no siendo empresas promocionales, ocupen trabajadores con discapacidad en



porcentajes superiores al 20% del total de sus trabajadores, recibirán los incentivos y exoneraciones tributarias establecidas en el artículo 5 en un 25 % y 50% si es que el porcentaje de personas con discapacidad contratadas oscila entre 20% y 40% para el primer caso, y entre 41% y 64% para el último.

- h) Asimismo, durante ese mismo periodo, se promulgó Decreto Supremo N° 001- 89-SA del 5 de enero de 1989, el mismo que establecía que las personas con discapacidad podrían acceder a las vacantes en los tres grupos ocupacionales que existentes en los organismos del sector público (auxiliar, técnico y profesional), con las mismas exigencias y requisitos que las personas sin discapacidad. Para ello la norma mencionada contemplaba la inclusión de una bonificación adicional de 15 puntos sobre el puntaje global obtenido en los concursos convocados por los organismos del sector público para la cobertura de vacantes. Nuevamente el requisito básico para acceder a los beneficios establecidos por la norma lo constituía el certificado de discapacidad. Es muy difícil poder evaluar los avances logrados en el periodo aprista en términos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A nivel normativo, sin duda que los avances logrados en este periodo fueron mucho más completos y consistentes que todo lo anterior. Sin embargo, la puesta en práctica de la normatividad generada se vio sustancialmente afectada por el contexto de crisis generalizada que asoló al país en los tres últimos años del gobierno aprista.
- i) De esta forma, casi todo lo avanzado durante el aprismo término siendo sólo un conjunto de buenas intenciones sin un sólido correlato práctico.



2.4.2 Políticas de empleo para las personas con discapacidad durante la década del noventa

Con la llegada al poder de Alberto Fujimori, se emprendieron en el país un conjunto de reformas estructurales orientadas a otorgar al mercado una mayor preponderancia como mecanismo de asignación de recursos. En concordancia con dicho objetivo, el mercado laboral fue objeto de un conjunto de reformas, las mismas que se iniciaron con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 el día 12 de noviembre de 1991, conocida como la Ley de Fomento del Empleo.

En relación a la temática de inclusión laboral de las personas con discapacidad, la mencionada norma asignaba un rol preponderante al MTPE en la tarea de diseño e implementación de programas orientados a mejorar las perspectivas de inserción laboral de este sector. Así por ejemplo, el artículo 121 de la norma mencionada establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, entre ellas, las personas con discapacidad. A un nivel más específico, el Decreto Legislativo instituye, en el artículo 129, los siguientes beneficios para las personas con discapacidad:

- a) La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social;
- b) La potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante Decreto Supremo N° 12-82-TR del 21 de mayo de 1982;
- c) Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados, y
- d) El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.

Adicionalmente, en el artículo 130, se fija que un porcentaje de hasta un diez por ciento (10%) de los puestos de trabajo generados a través de los programas de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado.

Al igual que todos los esfuerzos que le precedieron, poco o casi nada fue el avance real que se obtuvo en términos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a partir de las normas promovidas con este propósito durante el periodo fujimorista. En la práctica, no se lograron avances sustantivos a fin de apoyar el establecimiento de talleres protegidos así como tampoco se logro potenciar el sistema de colocación selectiva para las personas con discapacidad. Nuevamente, todo quedó en el papel.

Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en el Perú han seguido un patrón evolutivo similar, aunque algo tardío, en relación con los avances alcanzados en otras latitudes. A modo de resumen podemos establecer que dichos avances fueron bastantes modestos y restringidos exclusivamente al campo de lo estrictamente formal (aunque no necesariamente homogéneos entre las diversas dimensiones de política inclusiva como veremos más adelante), si avances reales en términos de cambios sustantivos en las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Los avances ocurridos en la década del ochenta se vieron opacados por el contexto de crisis económica e inestabilidad política, mientras que durante los 90s las políticas de ajuste estructural en el mercado de trabajo postergaron una vez más las expectativas de mejoras en términos de acceso al bienestar por medio de un empleo adecuado para las personas con discapacidad. Como veremos en las secciones siguientes dicha situación no ha cambiado sustantivamente en la actualidad.

2.4.3 Patrones de gasto e inversión estatal en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Es muy difícil poder estimar cual es la proporción de la inversión social que realiza el estado que se utiliza con el objeto de promover el mejoramiento de las



condiciones laborales de las personas con discapacidad. Una razón fundamental para que ello sea así radica en el hecho de que en nuestro país el MTPE no cuenta con un programa especial destinado a la promoción laboral de este sector tal y como ocurre en otros países. Una explicación adicional consistiría en señalar además que aún cuando existen personas con discapacidad participando en los programas regulares de promoción laboral que ofrece el MTPE, no es posible determinar adecuadamente la inversión que cada programa realiza en estas por que sencillamente no se disponía, sino hasta hace muy poco, de sistemas de información adecuados para registrarlos y monitorearlos mientras participan en estos.

De la información que se ha podido recabar en el marco de este estudio sólo podemos analizar con algún nivel de detalle la información contenida en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2003-2007 (PIO). En dicho plan, se establece un conjunto de actividades en la temática de la inserción laboral de las personas con discapacidad, las mismas que se financian con un presupuesto establecido para dicho propósito. Otra alternativa deseable consistiría en analizar el patrón de gasto e inversión estatal en los servicios de rehabilitación que brinda el estado por medio de ESSALUD. Sin embargo, el detalle de la información obtenida no nos permitiría evaluar adecuadamente el tipo y la calidad de gasto en este respecto. Por tal razón, restringimos nuestro análisis al plan mencionado.

2.4.4 El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

El PIO fue el resultado del trabajo de una comisión multisectorial de alto nivel creada mediante Decreto Supremo N° 049-2002-PCM y representa el esfuerzo conjunto de diversos sectores del estado por dar una respuesta a la aguda problemática de exclusión social que padecen, con particular intensidad, un sector tan vulnerable de la sociedad peruana como el que constituyen las personas con discapacidad. El objetivo de esta sección es realizar un breve análisis crítico sobre como las acciones y actividades contenidas en este plan pueden contribuir efectivamente a mejorar las perspectivas de inclusión laboral de las personas con

discapacidad así como analizar si la distribución contemplada de los recursos del plan es consistente con ello.

2.5 Los recursos del PIO para las personas con discapacidad.

De acuerdo a la información contenida en el plan, se dispone de más de 45 millones de soles para financiar el conjunto de las actividades contempladas en el mismo durante los cinco años de su implementación. Ello representa, al tipo de cambio vigente, cerca de 13 millones de dólares americanos, suma que es por demás bastante modesta si la comparamos con la cantidad de recursos que el estado peruano destina para financiar actividades que representan beneficios para sectores de la sociedad de menor envergadura. Así por ejemplo, en el año 2013, se tuvo previsto invertir poco más de 4 millones de soles a fin de financiar actividades que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en todos los sectores del estado. Esta cantidad representa tan sólo el 59.9% de lo que invirtieron las fuerzas armadas a fin de comprar autos de lujo para sus altos mandos en el mismo periodo.

El siguiente cuadro resume el conjunto de recursos orientados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad que se derivan de todo el PIO. Se cuenta con más de 11 millones de soles a fin de financiar un total de 17 acciones y 62 actividades y, tal y como se desprende del cuadro mencionado, es nuevamente el sector salud el que encabeza la tabla de distribución de recursos, al contar con una partida de más de 7 millones de soles para financiar 8 actividades relacionadas a la acción 4 (“Promover la búsqueda e identificación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad”) y a la acción 9 (“Celebración de convenios con la Sociedad Nacional de Industrias para la integración laboral de las personas con discapacidad”)⁶. Los recursos destinados a dichas acciones representan más de 2,4 veces el total de recursos orientados a financiar las 9 acciones y las 40 actividades del sector trabajo, y constituyen más del 60% del total de recursos del PIO destinados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Le sigue en importancia los recursos del sector trabajo que, con sus cerca de 3 millones de soles, representa el 26% del total.

Sector	Número de Actividades	Inversión Total	(%)	Porcentaje respecto al total de la inversión del Sector
Sector Salud	8	7 040 680	62,83 %	27,94%
Sector Trabajo	40	2 904 108	25,92 %	100,00%
Sector Transporte y Comunicaciones	1	445 700	3,98%	28,57%
Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	1	350 000	3,12%	5,76%
Sector Educación	5	261 450	2,33%	3,01%
Sector Desarrollo Social	7	203 400	1,82%	19,94%

A partir del cuadro anterior se desprende también que los recursos destinados por otros sectores distintos a trabajo al tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituyen un porcentaje significativo del total de recursos a su disposición. Así por ejemplo, el sector salud y el sector transportes y comunicaciones dedican cerca del 30% del total de su presupuesto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad mientras que el sector desarrollo social dedica el 20% del mismo. De ello se desprende que pudo haberse realizado una asignación de los recursos del PIO con un sesgo más favorable para el sector trabajo. Sin embargo, como veremos más adelante, no queda claro si es que esta mayor cantidad de recursos hubiera revertido efectivamente en actividades destinadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad o hubieran terminado financiando actividades de carácter esencialmente burocrático, tal y como sucede en la actualidad con los recursos del PIO asignados al sector.

2.6 Programas de empleo del Ministerio de Trabajo y su relación con las necesidades de las Personas con Discapacidad.

2.6.1 Acceso de las personas con discapacidad en los programas del ministerio de Trabajo.

En la actualidad ninguno de los programas de promoción del empleo del MTPE cumple con las metas mínimas de inclusión de personas con discapacidad establecidas en el Reglamento de la Ley 27050. De acuerdo al artículo 49 de la norma mencionada, el MTPE, en coordinación con CONADIS, debe asegurar en

sus programas y servicios de capacitación y empleo una participación no menor del 2% del total de beneficiarios en favor de las personas con discapacidad. Ningún programa del ministerio ha logrado cumplir con dicha meta. Las cifras obtenidas al respecto son más que contundentes y hablan por sí solas. “PROJoven”, el programa de capacitación laboral juvenil, sólo ha logrado capacitar a 11 jóvenes con discapacidad de un total de 34 mil jóvenes a lo largo de sus once convocatorias. En el caso de A Trabajar Urbano, solamente han logrado beneficiar a 96 personas con discapacidad de un total de 194 mil beneficiarios, mientras que en el Programa Mujeres Emprendedoras (EX-PROFECE) fueron sólo 46 mujeres con discapacidad, de algo más de 3 mil, las que pudieron hacer uso de los servicios ofrecidos por el programa. Similar comportamiento se observa en los demás programas, como es el caso de la Red CIL-PROEmpleo, la cual ha brindado servicios de intermediación a 10 personas con discapacidad, mientras que el programa Perú Emprendedor ha hecho lo propio con 39 personas.

2.6.2 Participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo del Ministerio de trabajo.

El propósito de esta sección es analizar el perfil de las personas con discapacidad que participan en los programas de empleo del MTPE. A pesar de las limitaciones de la información disponible, es posible conocer algunas características de las beneficiarias de los mismos.

a) “A Trabajar Urbano”

El programa “A Trabajar Urbano” fue creado mediante Decreto de Urgencia N° 130-2001 con el propósito de promover la generación de empleo temporal por medio del financiamiento de proyectos intensivos en mano de obra no calificada, fundamentalmente jefes de hogar en situación de pobreza. El programa financia obras de infraestructura social y económica, seleccionadas a partir de propuestas de proyecto presentadas por organizaciones de base y de la sociedad civil.

Solamente 96 personas con discapacidad han sido beneficiadas con puestos de trabajo temporal. Esta participación ha sido muy variable a través del tiempo,

mostrando una tendencia decreciente entre la segunda y cuarta convocatoria, para luego incrementarse significativamente durante la quinta convocatoria. A pesar del avance observado en esta última convocatoria, el avance logrado es radicalmente insuficiente en relación con la meta establecida por la norma.

¿En que tipo de obras trabajan las personas con discapacidad? Una revisión de los datos nos indica que han venido desempeñándose sobre todo en proyectos de áreas verdes y forestación. Más de un tercio se ha desempeñado en esta actividad, siguiéndole en orden de importancia obras de edificaciones y obras de veredas y acceso peatonales (12% y 10% respectivamente).

b) “PROJoven”

El Programa de Formación Laboral Juvenil “PROJoven” viene operando desde el año 1997 y se diseñó con el propósito de facilitar el acceso al mercado laboral formal a jóvenes entre 16 y 24 años de edad de escasos recursos económicos, a través de acciones específicas de capacitación técnica y experiencia laboral, que respondan a los requerimientos del sector empresarial y del mercado de trabajo. Adicionalmente, el Programa espera impulsar el nivel de competencia y eficiencia del mercado de las instituciones proveedoras de entrenamiento y capacitación, a través de una mayor interacción entre dichas instituciones y las empresas del sector productivo. El ámbito de intervención del programa se concentra en las ciudades de Lima, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Cusco, Piura, Huancayo, Chimbote e Iquitos, y ha capacitado a más de 34,000 jóvenes a lo largo de sus 11 convocatorias.

Como ya se mencionó, a lo largo de sus 11 convocatorias “PROJoven” sólo ha logrado incluir a 11 jóvenes con discapacidad. Ello no significa, sin embargo, que este sea sólo el número de personas con discapacidad interesadas en participar. De acuerdo con información provista por el programa, han sido un total de 282 personas con discapacidad las que se acercaron en algún momento a manifestar su voluntad de participación. De esta manera, sólo 4% de los postulantes con discapacidad lograron finalmente participar en el programa. En los cuadros que siguen se describen algunas características de los jóvenes con discapacidad que



han sido beneficiarios así como de aquellos que postularon al programa pero finalmente no fueron aceptados.

En primer lugar, tenemos en el cuadro siguiente el total de jóvenes con discapacidad que postularon al programa. Han sido –como ya se mencionó- un total de 282 a lo largo de 11 convocatorias, de los cuales el 54% eran de sexo masculino. En términos geográficos, el 60% de los discapacitados postulantes residían en Lima, siguiendo en orden de importancia las participaciones de la región La Libertad y la región Callao.

c) Red “CIL-PROEmpleo”.

La Red “CIL-PROEmpleo” es un programa desarrollado por el MTPE que tiene como propósito vincular de manera eficaz a los trabajadores que están en búsqueda de empleo y a las empresas que presentan vacantes y desean contratar personal por medio de la provisión de servicios de intermediación, información, orientación y asesoría laboral. Opera desde 1996 bajo la responsabilidad del Sistema de Información Laboral del MTPE y cuenta con el apoyo de la cooperación suiza.

Es importante mencionar que la red no sólo busca optimizar el funcionamiento del mercado de trabajo sino que pretende también lograr una mayor equidad en el mismo.

¿Qué tipo de discapacidades tienen las personas participantes en el programa? De acuerdo con la información del programa, el 46% de las personas con discapacidad tienen discapacidad física o motora. Le siguen en importancia los beneficiarios con discapacidad auditiva (17%) y con discapacidad visual (12%).

Es interesante notar que el 12% de las personas con discapacidad participantes cuenta con discapacidad múltiple.

¿Cuál es el tipo de ocupación que tienen las personas con discapacidad que son beneficiarios de la red “CIL-PROEmpleo”? Del total de discapacitados inscritos en su base de datos, el 43% se desempeña en actividades de carácter administrativo. Asimismo, un importante 18% lo hace en actividades relacionadas directamente con el proceso productivo mientras que un 12% realiza actividades



de limpieza. Otro dato interesante a destacar aquí es la muy baja participación de personas con discapacidad con niveles superiores de instrucción. Predomina la mano de obra no calificada y discapacitada con formación técnica.

2.7 Iniciativas de inclusión laboral desde las organizaciones de las personas con discapacidad y de la sociedad civil.

Son diversas las organizaciones de personas con discapacidad (OPCD) que existen en nuestro país, muchas de las cuales están constituidas formalmente, mientras que un significativo número de estas aún se encuentran en proceso de formalización o son simplemente informales. En la actualidad CONADIS mantiene un registro de las organizaciones existentes en todo el país, habiendo un total de 141 entidades registradas en su base de datos, de las cuales la gran mayoría se hallan ubicadas en Lima. De estas organizaciones, son muy pocas las OPCD que tratan directamente la temática laboral. En el marco de este estudio, se pretendió originalmente aproximarnos a las organizaciones que en la ciudad capital abordaban de alguna forma la dimensión laboral de la promoción del desarrollo de las personas con discapacidad, y fue grande nuestra sorpresa cuando nos percatamos que muchas de las organizaciones registradas en la mencionada base de datos simplemente no existían o no se daba razón alguna acerca de su existencia en las direcciones o números telefónicos que figuraban en la misma. La explicación de fondo es que en realidad son muy pocas las OPCD que pueden considerarse como tales. A nuestro entender ello no es más que un reflejo de la enorme debilidad institucional y organizacional que padece este grupo humano, lo cual también nos permite explicar -por lo menos en parte- el porqué de las agudas dificultades que el mismo tiene para emprender acciones colectivas que permitan mejorar en algo sus condiciones de acceso al empleo.

Existen, en contrapartida, organizaciones que son relativamente sólidas y que vienen realizando un trabajo interesante en relación con el desarrollo del capital humano y el fortalecimiento de las iniciativas productivas de las personas con discapacidad. En las líneas que siguen discutiremos algunos de los hallazgos encontrados luego analizar algunas experiencias particulares y conversar con dirigentes e integrantes de OPCD.



2.8 Algunas experiencias exitosas de inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el sector privado y la sociedad civil

J&V Resguardo: Empresa ganadora del premio “Al Mejor Equipo de Recursos Humanos del Mundo”

J&V RESGUARDO es una empresa dedicada al servicio de vigilancia, protección personal, monitoreo de alarmas y transporte, además protección de archivos vitales. Inició sus operaciones en el año 1989 contando sólo con cuatro vigilantes y dos clientes. A la fecha cuenta con 107 clientes (a nivel nacional), 1,000 vigilantes y cuenta con 2,600 personas en planilla.

Esta empresa ha sido reconocida, a nivel nacional e internacional, como la empresa con las mejores prácticas en recursos humanos. En marzo de este año, J&V Resguardo recibió en Nueva York el premio "Best Human Resources Team" (Mejor Equipo de Recursos Humanos en el Mundo), otorgado por la organización internacional International Business Awards. También obtuvo el año pasado el segundo puesto en el Premio Perú 2021 “A la Responsabilidad Social y Ambiental de las Empresas” con el proyecto “Oportunidad para Todos”. Ha sido reconocida también como la Empresa Peruana en el año 2002, y obtuvo el primer lugar por dos años consecutivos (2002 y 2003) como “La Mejor Empresa para Trabajar en el Perú”.

¿Qué es lo que hace interesante - desde nuestra perspectiva- a esta empresa?. Lo interesante de esta empresa es que la mayoría de estos reconocimientos fueron el resultado de la puesta en práctica del proyecto “Oportunidad para Todos” por medio del cual incorporaron a personas con discapacidad dentro de su personal. Y más importante aún desde el punto de vista empresarial es que las ventas de la compañía crecieron en más de 200% desde la implementación del proyecto, pasando de 6 millones a 10 millones de dólares aproximadamente.



2.9 Definiciones de términos:

- **Las Instituciones Públicas** son las diversas dependencias que se desprenden del Estado teniendo como objetivo brindar servicio a la ciudadanía en general.
- **La inserción laboral** es una integración que les permita equiparar las oportunidades para desempeñar en la comunidad un rol equivalente que ejercen las demás personas discapacitadas.
- **Las personas discapacitadas** son aquellas que requieren de un proceso de aprendizaje diferente para desarrollar sus habilidades y capacidades.
- **El desarrollo económico** es la evolución progresiva de una economía eficaz y razonable de los bienes para de esta forma satisfacer las necesidades humanas.
- **El empoderamiento de autoestima** es un proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.

2.10 Variables de estudio.

- **Independiente:** Inserción Laboral de personas discapacitadas.

Indicadores

- ❖ Dependencias Públicas
- ❖ Servicio a la Comunidad
- ❖ Población



- ❖ Inserción laboral
- ❖ Desempeños y oportunidades

- **Dependiente:** Instituciones Públicas de Sicuani.

Indicadores

- ❖ Personas Discapacitadas
- ❖ Necesidades humanas
- ❖ Fisiológicas
- ❖ Seguridades sociales
- ❖ Autoestima y autorrealización

2.11 Sistema de Hipótesis.

2.11.1 Hipótesis General:

SI: las Instituciones Públicas existentes en el distrito de Sicuani cumplieran con lo que estipula la Ley respecto a la inserción laboral conforme a sus derechos.

ENTONCES esto facilitaría la inserción laboral de las personas con discapacidades, favoreciendo a su desarrollo económico, al crecimiento de su autoestima y a una mejor calidad de vida.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico:

Para poder desarrollar este proyecto se requiere aplicar un análisis consciente de la realidad en la que se encuentran viviendo las personas discapacitadas y así conocer progresiva y sistemáticamente las causas y efectos del objeto a investigar, que se obtienen en el momento de incursionar en la investigación.

A través del método inductivo ya que es importante que se estudie los por menores que hacen que las Instituciones apliquen la ley o que simplemente aún no la adopten.

Aplicando la investigación descriptivo se empezará a investigar en el ámbito natural, social y así se pueda medir lo que se va a investigar.

Es decir que una vez aplicada los diferentes métodos se pueden obtener soluciones que serán seguras y que demuestren lo aprendido y lo aplicado durante todo el proceso que se sigue al realizar la investigación.

3.1 Población y muestra:

3.1.1 Población de estudio.

En esta investigación la población sujeta a estudio es el distrito de Sicuani, la misma que presenta 500 personas con discapacidades según resultados obtenidos por la CONADIS Cusco de los cuales en un aproximado de 158 cuentan con su carnet respectivo, todo ello con respecto al año 2016.



3.1.2 Tamaño de la muestra

Como muestra de las 500 personas encuestadas por CONADIS, la muestra será el total de 50 personas lo cual representa un 10% de la población. Muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.1.2.1 Unidad de análisis

Una vez realizada las 20 encuestas, pude obtener opiniones verídicas de la población del distrito de Sicuani; en la cual, esta encuesta constó de 10 preguntas, que se irán numerando con sus respectivas preguntas, tablas y gráficos.

3.2 Técnicas e instrumentos de Recolección, procesamiento y análisis de datos.

Se tabularon los datos de las técnicas e instrumentos realizados, se expresará la información en porcentajes, además los cuadros estadísticos se graficarán para una mejor comprensión.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

“LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN EL DISTRITO DE SICUANI
DEL AÑO 2016”

4.- INTERPRETACION DE DATOS.

4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Presentación de datos

Una vez realizada las 20 encuestas, pude obtener opiniones verídicas de la población del distrito de Sicuani; en la cual, esta encuesta constó de 10 preguntas, que se irán numerando con sus respectivas preguntas, tablas y gráficos.

4.1.1 ¿Piensa usted que las personas con discapacidades encuentran obstáculos a la hora de desenvolverse dentro de la ciudad?

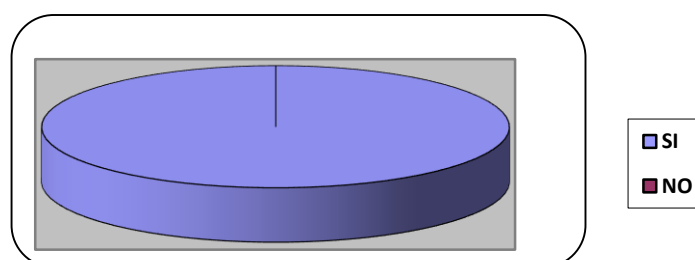
Sí _____ No _____

¿Por qué?

TABLA 1

	SI	%	NO	%
Pregunta Nro. 1	20	100%	0	0

GRAFICO 1





Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACION.

En esta primera pregunta pude conocer que el 100% de las personas encuestadas escogieron la opción **Si** que dio como resultado que estas personas con discapacidades encuentran grandes obstáculos en el extenso entorno en el que se encuentran, ya que tienen algunas deficiencias que nos les permite actuar como personas normales, por no poder mostrar todas sus habilidades y que además en la ciudad no existen infraestructuras adecuadas que les permitan la libre y rápida accesibilidad para facilitar el propio desenvolvimiento de ellos.

También se considera que estas personas no tienen el apoyo suficiente de las mismas autoridades, ya que por su condición de ser como son, no se respetan sus derechos y es muy difícil para ellos poder desenvolverse solos, es por eso que de alguna u otra forma siempre andan acompañados de personas de apariencia normal que les ayude y les enseñe como poder manejarse un poco por si solos.

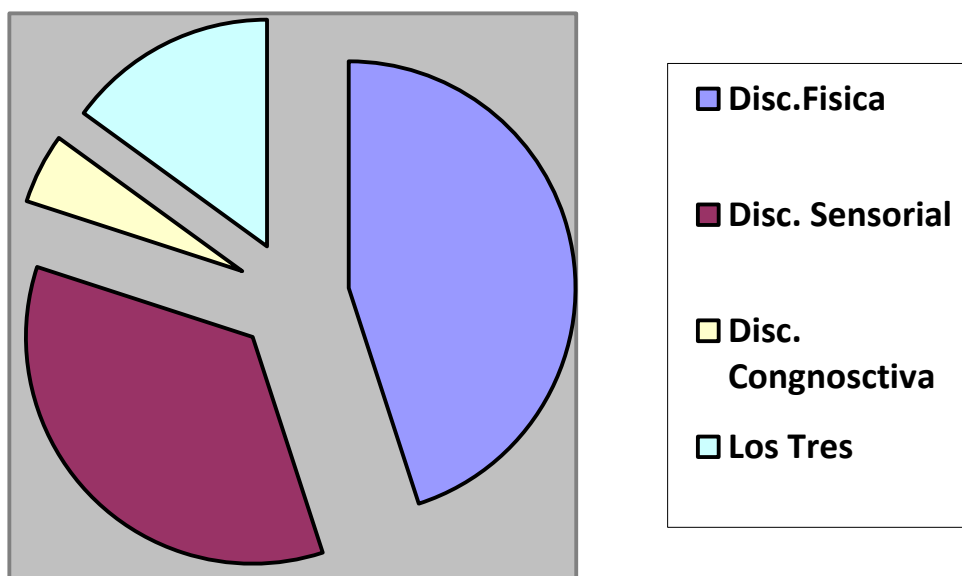
Además este grupo de personas con discapacidad requieren de apoyos específicos y ágiles para poder lograr la posibilidad de incorporarse a una actividad productiva.

4.1.2 ¿Qué tipos de discapacidades conoce?

TABLA 2

	Disc. Física	%	Disc. Sensorial	%	Disc. Cognoscitiva	%	Las tres	%
Pregunta 2	08	45	06	35	02	5	04	15

GRAFICO 2



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACION.

Los resultados que pude obtener en la segunda pregunta en la que se refirió de los tipos de discapacidades que conocen tenemos que el 15% opina que existen 3 tipos de discapacidades como la física, sensorial y cognitiva, porque de estas se desprenden lo que es la falta de unas de sus extremidades, los no videntes los sordos, los mudos, pérdida de memoria entre otros.



Así pues, las discapacidades se enfrentan cuando llegan sin avisar dándoles soluciones lentas pero seguras.

El 45% conoce solo la discapacidad física, ya que se observa a personas que ausentan una o dos de sus extremidades superiores o inferiores o de la columna vertebral y a veces se desplazan en sillas de ruedas o necesitan de un elemento de ayuda, entre otros, han enfrentado accidentes o traumas, entre otros; y no han podido recuperarse del todo, y no cuentan con los recursos económicos para poder ser personas normales como antes.

El 35% de la ciudadanía conoce solo la discapacidad sensorial, ya que pueden observar a las personas que son ciegos o sordos.

Y el 5% la discapacidad cognitiva, en la que se puede visualizar las personas con Síndrome de Down.

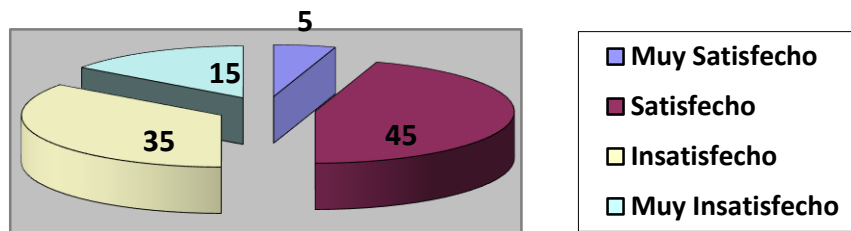
4.1.3 ¿Cuál es el grado de satisfacción general con los servicios especiales que ofrece el gobierno peruano en el distrito de Sicuani para las personas con discapacidad?

TABLA 3

	Muy Satisfecho	%	Satisfecho	%	Insatisfecho	%	Muy Insatisfecho	%
Pregunta 3	02	5	08	45	06	35	04	15

Grafico 3

Fuente: Elaboracion Propia



INTERPRETACION.

En la tercera pregunta pudo sobresalir la opción de **Satisfecho**, con el 45% ya que la población se siente segura de que en este Gobierno Local por primera vez ellos han sido tomados en cuenta haciendo prevalecer sus derechos y deberes en el ámbito educativo, personal y laboral.

Es decir que ya no se los discrimina en ningún campo que se encuentran, porque para ellos están abiertos los distintos programas de adaptación y capacitación para poder integrarse al campo laboral y que incluyen información para poder facilitar la comunicación, habilidades sociales, dirigirse independientemente a lugares que acostumbran ir.



También este gobierno tiene como propósito que la persona obtenga entre sus posibilidades, satisfacer sus necesidades, desarrollar el nivel de autoestima e independencia; facilitando accesos para aprovechar oportunidades que el medio ofrezca haciendo incrementar sus situaciones personales y contribuir a mejorar su calidad de vida.

De igual forma, las personas con diferentes tipos de discapacidad están siendo beneficiados en lo que es salud, vivienda y empleo con los mismos derechos que todos tienen.

Seguido de la opción **Muy Satisfecho** con el 05% por que expresan que esto es un proceso que se está dando poco a poco, comenzando primero por la inserción laboral y que aún está por ver, lo que el gobierno brinda para ellos, es decir que con hechos se ven resultados y no con palabras.

Con el 35% tenemos la opción **Insatisfecho** y el 15% **Muy Insatisfecho** la ciudadanía no se siente seguro de lo que ofrece por que afirman que es muy poco lo que el Gobierno puede dar.

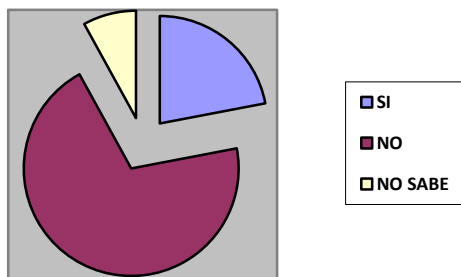
4.1.4 ¿Piensa usted que las empresas adecúan el entorno para facilitar el desempeño de las personas con discapacidades?

Si_ NO_ ¿Por qué?

TABLA 4

	SI	%	NO	%	NO SABE	%
Pregunta 4	06	22	12	70	02	8

Grafico 4



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACION

En la cuarta pregunta, se obtuvo como primera respuesta la opción **No** con el 70% por que las empresas no están preparadas para dar empleo a personas con discapacidad, y ellos solo están siendo tomados en cuenta por disposición del Gobierno Local y no porque piensan que ellos pueden y son capaces de mantener una empresa que contribuya al país.

También, entre las respuestas constó que las empresas no cuentan con suficiente presupuesto para poder remodelar el lugar donde ellos se van a desempeñar, para que de esta forma se puedan sentir a gusto en el lugar de trabajo que se les pueda asignar.



Además las personas que dirigen estas empresas solo piensan que las personas sin ningún tipo de enfermedades son mejores que todos, es decir siempre abren las puertas a las personas sin discapacidades, dejando a un lado a las personas que si la poseen, por el único hecho que son distintas a estas, y que no pueden llevar adelante ni manejar una empresa y tampoco ellas logran brindar un mejor servicio al público.

Con el 22% tenemos en la opción **Si** en la cual muestra que las empresas tienen y deben de estar acorde a la ayuda que requieren estas personas para la superación del discapacitado, y el Gobierno está impulsando nuevas herramientas que hace que se les torne cómodo la accesibilidad al momento de laborar.

Asimismo ratifican que por disposición del Municipio de Canchis, las empresas acogen a las personas discapacitadas, siendo así, que por primera vez están haciendo prevalecer los derechos del discapacitado, integrándolos a la vida social.

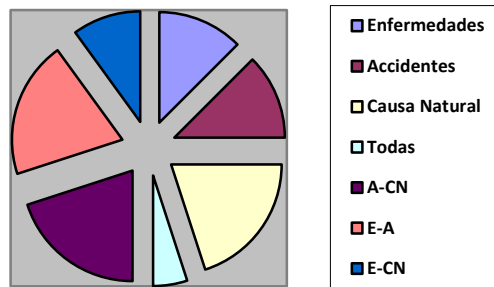
El 8% de la población opina que **no sabe**, porque hasta aquí no han visto en ninguna entidad pública un discapacitado que pueda prestar sus servicios ante el público y la empresa.

4.1.5 ¿Por qué piensa usted que se originan las discapacidades?

TABLA 5

	Enfermedades	%	Accidentes	%	Causa Natural	%	Todas	%
Pregunta 5	5	25	5	25	7	40	3	10
	A-CN	%	E-A	%	E-CN	%		
	6	40	6	40	8	20		

Grafico 5



Fuente: Personas encuestadas

INTERPRETACION

En la pregunta número 5 tenemos que el 40% optó por la alternativa **Causa Natural**, por las razones de; que la vida de las personas nunca están ni salen a la perfección, siempre en todo lugar y en todo momento tenemos que vivir como solo el Padre Celestial lo desee, ya sea con anormalidades, vicios, debilidades y algunas situaciones más.

Es decir que uno nunca sabe cómo va a vivir y en qué condiciones va a estar presente en el mundo que solo Dios lo tiene preparado.

El 10% está conformado por 3 alternativas estas son: **Enfermedades**, **Accidentes** y la alternativa **Todas**, en estas tres opciones tenemos como conclusión que las enfermedades y accidentes por no ser remediadas a tiempo, van prolongando grandes complicaciones que a medida que va pasando el tiempo puede resultar una discapacidad.



Este tipo de discapacidades que se forman por accidentes y enfermedades se da también por la falta económica que los familiares tienen para sus allegados, ya que muchos viven en la pobreza, y no tienen la ayuda inmediata de los hospitales. El 40% de la población prefirió las alternativas de **Enfermedades y Accidentes** ya que las enfermedades, los accidentes laborales o por otro tipo y los factores socioeconómicos no permiten que vayan desarrollando sus sentidos para poder valerse de ellos.

El 40% lo ubicamos en las alternativas **Accidentes y Causa Natural**, como lo explicamos en las otras alternativas estos tipos de discapacidades se producen por múltiples causas, algunas que se las pueden evitar y otras que sobrevienen sin que haya forma de impedir las.

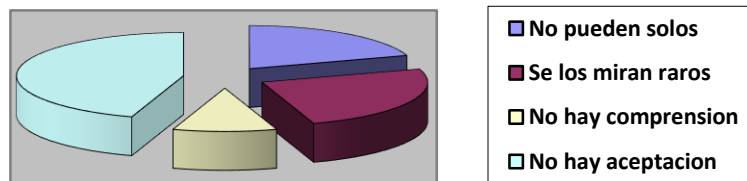
Y por último tenemos un 20% con la alternativa **Enfermedades y Causa Natural**, que tiene como consecuencia que las discapacidades no tienen punto de origen.

4.1.6 ¿Cuáles son las principales dificultades para poder conseguir una mejor integración laboral para las personas con discapacidad?

TABLA 6

	No pueden solos	%	Se los miran raros	%	No hay comprensión	%	No hay aceptación	%
Pregunta 6	04	20	05	25	02	10	09	45

Grafico 6



Fuente: Elaboracion Propia.

INTERPRETACION

En la pregunta seis, se obtuvo como resultado que el 20% opina que una de las dificultades es que no se puedan desenvolver solos y que necesitan siempre ayuda para poder realizar labores y que además necesitan de un acompañante para transitar en lugares que ellos deseen.

Otra opción que tuvo el 25% es que a los discapacitados los miran como si fueran algo raro y que no puedan acoplarse a ellos, incluso las personas que no tienen discapacidades piensan que nadie es mejor que ellos porque disponen de los 5 sentidos.

Otra de las dificultades con el 10% que los encuestados dieron como respuesta



es que no logran que las personas comprendan a los demás y tengan la paciencia necesaria para poder ayudarlos con el fin de que ellos aprendan lo que les guste.

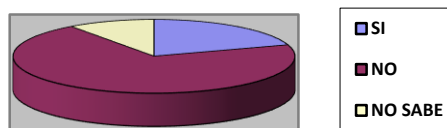
El 45% dio como respuesta que no hay la aceptación de parte de la empresa y la empresa no realiza la socialización con todos los trabajadores y que solo los acogen por cumplir con la ley; y no lo hacen con sinceridad y confianza que debe de haber hacia ellos.

4.1.7 ¿Considera que en muchas ocasiones las empresas se preocupan por la integración laboral de los discapacitados?

TABLA 7

	SI	%	NO	%	NO SABE	%
Pregunta 7	4	20	14	70	2	10

Grafico 7



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACION

En la pregunta 7, por medio del gráfico estadístico nos muestra que el 70% marcó la opción **No** en la cual en una de las encuestas realizadas se conoció que *“Nunca a ninguna empresa, ya sea pública o privada, les conviene tener laborando a personas discapacitadas porque no pueden desarrollar sus habilidades como las personas normales y por eso no se preocupan por integrarlas en ellas”*.

Por lo tanto no les competen y no les toman la debida atención que se merecen y además no tienen productividad en el desempeño laboral; y muy pocas empresas se preocupan por la verdadera integración laboral.

Asimismo, coincidieron que a ellos no les importa la causa de su discapacidad, y solo los tienen ahí en la empresa porque es una obligación que tienen que cumplir con un porcentaje por año.

Con el 20% tenemos la opción **Si** que recalcan que colaboran con ellos integrándolos para que se puedan sentir a gusto al momento de mostrar sus



destrezas y habilidades, facilitando con herramientas de trabajo su labor.

De igual forma tenemos que solo en ciertas empresas tienen oportunidades y son aceptadas dependiendo de lo que los empresarios dispongan; sin embargo no todas las personas tienen esa disposición de comunicar sus inquietudes, previamente se considera de las personas que requieren los apoyos tienen perspectivas razonables de obtener, conservar un trabajo y promocionarse en él.

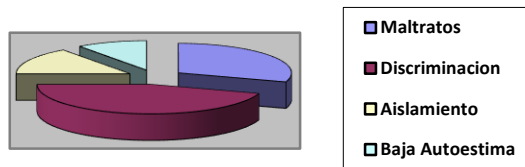
El 10% está considerado que **No Sabe** porque no pueden opinar, ya que no trabajan y no han presenciado en las empresas públicas a personas discapacitadas.

4.1.8 ¿Qué tipo de inconvenientes piensa usted que se refleja en los discapacitados dentro de un entorno laboral?

TABLA 8

	Maltratos	%	Discriminación	%	Aislamiento	%	Baja Autoestima	%
Pregunta 8	06	30	9	45	03	15	02	10

Grafica 8



Fuente: Personas encuestadas

INTERPRETACION

En la pregunta 8 tenemos la opción **Discriminación** con el 45% dando como resultado que aún las personas que poseen algún tipo de discapacidad son excluidas en el ámbito laboral, ya que la formación en el trabajo es un proceso personal de preparación para el desempeño de actividades productivas y que los discapacitados no cumplen con eso.

En el 10% tenemos la opción **Bajo Autoestima** que recae en la no aceptación del público y eso hace que el ser humano discapacitado se sienta solo y sin ánimos ya que son mirados como objetos raros y sin importancia.

Asimismo tenemos que el 15% escogió la alternativa **Aislamiento** esto quiere decir que muchas empresas al verlas con ese tipo de enfermedades les dan las espaldas y no logran que reflejen los servicios que ellos pueden brindar.



El 30% se ubica en la opción **Maltrato** y en las opciones de 2 alternativas que son de discriminación y bajo autoestima y discriminación y aislamiento que se refieren a que los discapacitados están en proceso de lograr una formación e inserción laboral; asumiendo que ellos son los únicos protagonistas de su propio proceso de desarrollo.

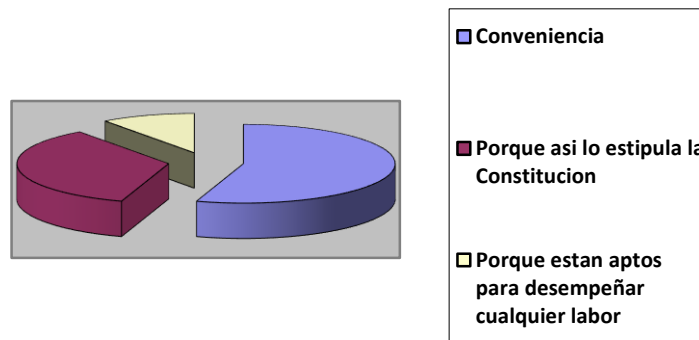
También como resultado sobresale que el entorno laboral es una transformación de cambio donde exista la igualdad de oportunidades y el beneficio de la autonomía personal.

4.1.9 ¿Conoce usted porqué las empresas abren sus puertas a las personas con discapacidades?

TABLA 9

	Conveniencia	%	Porque así lo estipula la Constitución	%	Porque están aptos para desempeñar cualquier labor	%
Pregunta 9	11	55	07	35	02	10

Grafico 9



Fuente: Personas encuestadas

INTERPRETACION

En la novena pregunta el 35% optó por la opción 2 que resalta que el Gobierno es el primero en ver las necesidades de las personas que no eran consideradas en ningún ámbito debido a su discapacidad y que ahora la Revolución Ciudadana los está levantando a vivir nuevas expectativas a través del CONODIS; y que además así lo estipula la Constitución.

El 55% se aplica a la opción 1 y los encuestados manifestaron que las empresas abren sus puertas a las personas con discapacidades solo por **Conveniencia** porque si no acatan la ley la empresa tendrá una multa.

El 10% escogió la opción 3 que señalaron que ellos al igual que todos están aptos para desempeñar cualquier labor que se les pueda otorgar.

También dijeron que ellos se van preparando en lo que ellos puedan



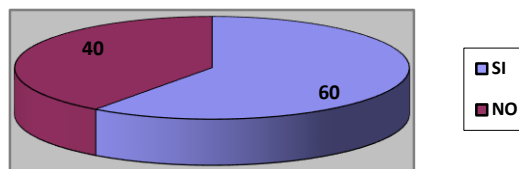
desempeñarse con la finalidad de poder mostrar sus capacidades con lo aprendido, dándoles las posibilidades de desarrollar destrezas y actitudes para el desempeño de actividades productivas.

4.1.10 ¿Piensa usted que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades?

TABLA 10

	SI	%	NO	%
Pregunta 10	12	60	8	40

Grafico 10



Fuente: Personas encuestadas

En la última pregunta el 60% optó por la opción **Si** en la que manifestaron que este es una ley que dispuso el Gobierno Peruano en la Constitución, y que deben ser acatadas por estas Instituciones dándoles las oportunidades que nunca antes les habían ofrecido, para su mayor y mejor desarrollo de sus capacidades.

Logrando incluirse a una vida de participación, formación y sobre todo enfrentando la discapacidad y las consecuencias que esta ha generado.

Con el 40% está la opción **No** en la que expresaron que aquí las Instituciones no se preocupan por el mejoramiento de las demás personas sino que solo tienen interés en que las Instituciones mejoren sus servicios hacia el público con personas que se encuentren desarrollando sus 5 sentidos y se muestren seguros en el campo laboral.

También uno de los encuestados recalcó *“Simplemente no los ven aptos para un buen desempeño, y por eso no hay el apoyo que ellos necesitan y no les brindan esa oportunidad para demostrar que ellos tienen potenciales como todos nosotros.”*



4.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

Al recopilar información por medio de una entrevista, que se realizó a dos personas uno como Agente de Seguridad Ciudadana (serenazgo) de la Municipalidad Provincial de Canchis y la otra persona como Docente en la Institución Educativa Mateo Pumacahua de Sicuani, ambos personas con discapacidad visual de donde se pudo sacar las conclusiones de lo planteado.

Es así que las empresas o entidades públicas dan oportunidad a las personas discapacitadas incorporándolas de una forma segura a laborar prestando sus habilidades en la rama que ellos se inclinan, y se pudo

Así mismo, en una de las respuestas acerca del cumplimiento de derechos hacia los discapacitados, se concluyó que si cumplen con lo que estipula la Ley 29973, encontrándose dentro del porcentaje establecido de discapacidades, pues se encuentran laborando los discapacitados y las madres de las personas discapacitadas, es decir ellas representan a sus hijos discapacitados porque eso también está establecido en la ley.

Los discapacitados se encuentran laborando en los departamentos que pueden demostrar sus habilidades y potenciales a pesar de su discapacidad, y se sienten a gustos de estar en el puesto que están por que demuestran que pueden realizar lo que otros hacen.

Por último las entidades públicas se muestran seguras para prestar ayudas a estos seres que deseen vivir la superación y sentirse cómodos al incluirse ellos mismos a puestos de trabajo.



4.3 ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

Al realizar el análisis de observación, reconocí que las personas discapacitadas no logran todavía tener una buena aceptación de toda la comunidad y más aún de los funcionarios públicos que aún no comprenden que los derechos de los discapacitados no son lucros del Estado, al contrario de esta, es una lucha constante de una compensación social de las personas que sufren o tienen falencias en su organismo.

Al observar que las instituciones públicas no cuentan con el número de discapacitados que la ley estipula por ello se planteo interrogantes que sin duda alguna nos permitieron sacar conclusiones del tema.

De la misma forma, se centró en nosotros la gran demanda que existe en los discapacitados ser parte de la inclusión social y no cuenten con este apoyo, quitándoles las ganas de superación personal y de servir con sus conocimientos diferentes a los demás.

De la misma forma las personas que cuentan con el carnet del CONADIS aún no logran poder incluirse en el campo laboral.



CAPITULO V

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

5.1 Recursos y Presupuestos.

a)	Adquisición de textos	S/ 40
b)	Revisión informativa	S/ 10
c)	Anillado	S/ 5
d)	Pasajes y viáticos en encuestas	S/ 100
e)	Fotocopias - impresión	S/ 25
f)	imprevistos	S/ 50
g)	Asesoría	S/ 5000
Total		S/ 5230



5.2 Cronograma

ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Selección del tema.	X				
Elaboración del diseño.	X				
Presentación del diseño.	X				
Autorización.		X			
Recolección de datos.		X			
Presentación del borrador			X		
Correcciones al borrador			X		
Presentación al informe final				X	
SUSTENTO DE TESIS					X





5.3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS DEL DISTRITO DE SICUANI EN EL AÑO 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Por qué se debe incluir a las personas con discapacidades al mercado laboral en las diferentes Instituciones Públicas del distrito de Sicuani provincia de Canchis, departamento de Cusco?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿Cómo contribuyen las personas discapacitadas en las actividades laborales de las Instituciones Públicas? ¿Cuáles son las razones que existen en las Instituciones Públicas para no ofrecerles los mismos beneficios que se les brinda a todos los empleados sin ninguna discapacidad? ¿Cual el porcentaje de las personas discapacitadas que requieren en las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la Ley?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Promover el desarrollo de las personas con discapacidad y su inserción en el campo laboral con información a través de las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la constitución vigente.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Valorar la contribución que ofrecen las personas discapacitadas en las actividades laborales de las Instituciones Públicas. Conocer las razones que existen en las Instituciones Públicas así como el no ofrecerles los mismos beneficios que se les brinda a todos los empleados sin ninguna discapacidad. Determinar el porcentaje de las personas discapacitadas que requieren en las Instituciones Públicas de acuerdo a lo que estipula la Ley.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Si las instituciones Públicas existentes en el distrito de Sicuani cumplieran con lo que estipula la Ley, entonces esto facilitaría la inserción laboral de las personas con discapacidades, favoreciendo a su desarrollo económico, al crecimiento de su autoestima y a una mejor calidad de vida</p>	<p>Utilizaremos el método inductivo ya que es importante que se estudie los por menores que hacen que las Instituciones apliquen la ley o que simplemente aún no la adopten.</p>	<p>En esta investigación la población sujeta a estudio es el distrito de Sicuani, la misma que presenta 500 personas con discapacidades según resultados obtenidos por la CONADIS Cusco de los cuales en un aproximado de 158 cuentan con su carnet respectivo, todo ello con respecto al año 2016.</p>

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

Con el estudio que he realizado por medio de las encuestas, conocí diferentes opiniones de la ciudadanía, llegando a finiquitar estos resultados:

- Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Además, estas Instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructura, es decir que no cuentan con herramientas especializadas para que se les pueda facilitar sus hábitos al momento de incorporarse a las distintas entidades laborales.
- Las personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas que poseen, poniéndose en el plano de vivir en limitaciones, obstáculos y barreras que existen dentro de su entorno social.

Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente.



CAPITULO VII: RECOMENDACIONES.

Finalizando mi trabajo de investigación, hago hincapié a los directores y al personal que labora en las diferentes instituciones públicas que existen aquí en el distrito de Sicuani, para que despejen las barreras y escuchen y sientan cada una de las opiniones que nos transmite las personas discapacitadas, y que ellos obtengan como resultado la ayuda de una forma agradable y natural, y así poder permitir incluirlos en este favorable mundo de oportunidades como es la inserción laboral.

Es importante prestar el apoyo necesario a las personas con discapacidades, dándoles la mayor importancia por integrarse más en la economía mediante la participación constante en el mercado de trabajo.

Es indispensable la inmediata preparación de talleres que relacionen a todo un conjunto de soluciones favorables hacia los discapacitados vinculando a la familia.

Es necesario dar a conocer a la ciudadanía por medio de vallas publicitarias, afiches, trípticos, programas radiales y televisivos, entre otros; las necesidades que existen en el distrito de Sicuani referente a la inclusión laboral de los discapacitados.

Es obligatorio que las Instituciones Públicas cuestionen los derechos que existen y están estipulados en diversos artículos de la Constitución y demás normas que los amparan.

**BIBLIOGRAFÍA**

- “Conferencia Nacional sobre Sexualidad en Personas con Minusvalía Psíquica.”
Nº 1. . (1992). Albacete.España.
54., C. M. (s.f.).
- Abdala, E. (2004.). *Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes.p. 152.* Montevideo.: CINTERFOR.
- Allan Hunt, H., & Berkowitz, M. (1992.). *Las nuevas tecnologías y el acceso al mercado del trabajo de las personas discapacitadas.* Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. .
- Ángel, V. A. (2006). *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Instrumentos y estrategias de evaluación.* . Salamanca: Amaru Ediciones.
- BUVINIC, M. (s.f.). *“Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina”.*
- Cavada, P., & Ponce, P. (1993). *Manual de eliminación de barreras arquitectónicas.* . Santiago de Chile: Ministerio de Planificación y Cooperación.
- CONALEP. (1998). *“Presentación del Programa de Atención a Zonas Marginadas del Programa de Atención a Personas con Discapacidad.* Mexico.
- Conferencia Nacional sobre Sexualidad en Personas con Minusvalía Psíquica.” Nº 1. (1992)., (pág.). Albacete.España.
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (1990). *“Plan nacional de prevención de la deficiencia y la discapacidad y de rehabilitación integral 1990-2000.* San Jose de Costa Rica.
- cooperacion, M. d. (1996). *Antecedentes sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile.* Santiago de Chile.
- Documentos. Salónica. Panorama CEDEFOP. Nº 56. CEDEFOP. (2002).*
- El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). (s.f.).
- El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis). (s.f.).*
- Elissalde, E. (1995). *Derechos humanos y personas con discapacidad.* Montevideo.: Fundación Braille.
- Fundación Nacional de Discapacitados. Artículo Discapacidad, cesantía y discriminación.* . (s.f.). Obtenido de www.fnd.cl/discapacidad.htm



- Max- Neef Manfred, E. A. (1986). *Desarrollo a Escala Humana; Una Opción para el Futuro. Centro de Estudio y Promoción de Asuntos Urbanos (CEPAUR). Development Dialogue. Fundación Dag Hammarskjold. Número Especial.*
- Max- Neef Manfred, E. A. (1986). *Desarrollo a Escala Humana; Una Opción para el Futuro. Centro de Estudio y Promoción de Asuntos Urbanos (CEPAUR). Development Dialogue. . Fundación Dag Hammarskjold.*
- Medicina, F. M., & Atam-Fundesco. (1994). *“Metodologías y estrategias para la integración laboral. Madrid. Obtenido de Fundación Mapfre Medicina; Atam-Fundesco.*
“Metodologías y estrategias para la integración laboral .
- Miriam., S. F. (2000). *Acceso de las Personas con Discapacidad al Empleo Ordinario; Presentación de un Caso Práctico. . Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.*
- MONTERO, C. G. (s.f.). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.*
- OIT. (1998). Conferencia Internacional del Trabajo. N°86. *“Readaptación profesional y empleo de personas invalidas .Informe III.Parte 1B. , (pág.). Ginebra.*
- OIT. (1998). Conferencia Internacional del Trabajo. N°86. *“Readaptación profesional y empleo de personas invalidas. Informe III.Parte 1B. Ginebra.*
- OIT. (1998). *“Readaptación profesional y empleo de personas invalidas. Informelll.Parte 1B. Conferencia Internacional del Trabajo. N°86. . Ginebra.*
- OIT. (1998). *“Readaptación profesional y empleo de personas invalidas.Informe III.Parte1B. Conferencia Internacional del Trabajo. N°86. Ginebra.*
- ONU, O. d. (20 de diciembre de 1993.). *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Resolución 48/ 96.*
- ONU., O. d. (20 de diciembre de 1993.). *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Resolución 48/ 96. .*
- PALACIOS, A. (s.f.). *“El modelo social de la discapacidad: orígenes. Caracterización y plasmación en la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” .*
- R., S. B. (2001.). *Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios. . Madrid. : Paraninfo.*
- Thomas, A., & Chacón, G. (1992). *Diagnóstico regional de la rehabilitación profesional y el empleo de las personas discapacitadas en Centro America y Panama. San Jose de Costa Rica: OIT.*



VARGAS, J. (s.f.). *“Protección jurídica patrimonial de las personas con discapacidad.”*

Vásquez Gorrio, F. (1995.). *Astronauta social: Y después de la escuela... ¿Qué? .*
Lima : Gráfica y Asesores Creativos.

XII, A. (2001). *“La formación para discapacitados mentales y sus formadores: propiciar el ejercicio real y adaptado de sus derechos a las personas con discapacidad mental.Nº12.*



ANEXOS









